

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ

AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

**“ƏMƏK BAZARININ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN NORMATİV-HÜQUQİ
BAZASI VƏ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ”**

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

Gözəlzadə Aytac İlham

BAKİ – 2021

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ
BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

BMDM-in direktoru

i.ü.f.d., dos. Əhmədov Fariz Saleh oğlu

_____ **imza**

“ ____ ” _____ **20__ -ci il**

“ƏMƏK BAZARININ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN NORMATİV-HÜQUQİ
BAZASI VƏ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ”

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

İxtisasın şifri və adı: 060404 “İqtisadiyyat”

İxtisaslaşma: İqtisadiyyatın hüquqi tənzimlənməsi

Qrup: 34

Magistrant:

Gözəlzadə Aytac İlham

_____ **imza**

Elmi rəhbər:

h.ü.f.d., b.m. Mustafayeva Ərəbiyyə Ənvər qızı

_____ **imza**

Proqram rəhbəri:

i.ü.f.d., dos. Hübətova Suqra İnqilab qızı

_____ **imza**

Kafedra müdiri:

i.e.d., prof. Kəlbiyev Yaşar Atakişi oğlu

_____ **imza**

BAKI – 2021

Elm andı

Mən, Gözəlzadə Aytac İlham qızı and içirəm ki, “Əmək bazarının tənzimlənməsinin normativ-hüquqi bazası və təkmilləşdirilməsi istiqamətləri” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

ƏMƏK BAZARININ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN NORMATİV-HÜQUQİ BAZASI VƏ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktuallığı: İqtisadi böyümənin təməli və əsas amili əmək bazarıdır. Dayanıqlı məşğulluq iqtisadiyyatın yüksəlməsini təmin edir və şoklara qarşı daha az həssaslıq göstərir. Qlobal maliyyə krizində belə böyüməyə davam etməsinə və yüksək yaşam standartını qorumasına icazə verir. Yüksək işsizlik səviyyəsi sadəcə daha çox insanın işsiz və gəlirsiz olduğu mənasına gəlmir, eyni zamanda dayanıqlı olmayan əmək bazarı da qeyri-müəyyənliyin hakim olduğu bir iqtisadiyyata səbəb olacaqdır.

Tədqiqatın məqsədi: Tədqiqatın məqsədi ölkəmizdə əmək bazarının hal-hazırkı vəziyyətini müəyyənləşdirmək, əvvəlki və indiki illərin statistik göstəricilərini müqayisə etmək, iqtisadiyyatın inkişafında əmək bazarının rolunu təyin etmək və onu inkişaf etdirməyin yollarını tapmaqdır.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Müqayisəli analiz, struktur, statistik metodlar tədqiqat zamanı istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqatın informasiya bazası dünya ölkələri tərəfindən aparılan iqtisadi islahatlar, əmək bazarıyla əlaqəli elmi yanaşmalar, xarici və yerli mütəxəssislərin əmək bazarının inkişafı üçün gəldiyi nəticələrdən ibarətdir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Tədqiqat pandemiya dövrünə təsadüf etdiyi üçün kitabxanaların fəaliyyət göstərməməsi əsas məhdudiyyətlərdəndir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri: Müasir dövrdə əmək bazarında yaranan dəyişikliklərə uyğunlaşaraq verilən təklif və tövsiyələr səmərəli məşğulluğa nail olunması, işsizliyin azalması, əmək bazarının tənzimlənməsi və onun məşğulluqla qarşılıqlı əlaqəsinin nizamlanması ilə əlaqədar görülcək tədbirlərin reallaşdırılmasında istifadə oluna bilər.

Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr: Tədqiqatın nəticələrinin praktik əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, ölkəmizdə əmək bazarının inkişafının normativ hüquqi cəhətdən tənzimlənməsi üçün araşdırmada təklif olunan nəticələr və tövsiyələr, habelə onu yaxşılaşdırma yolları, ölkə üzrə əmək bazarının inkişafına dair problemlərin araşdırılması və proqramların hazırlanmasında tətbiq oluna bilər.

Açar sözlər: əmək bazarı, məşğulluq, işsizlik, əmək haqqı

NORMATIVE-LEGAL BASE OF LABOR MARKET REGULATION AND DIRECTIONS OF IMPROVEMENT

SUMMARY

The actuality of the subject: The foundation and key driver for economic expansion is the labor market. A stable employment keeps an economy spiraling up and makes it less susceptible to shocks, allowing it to keep growing even during a global financial crisis and retain a high standard of living. Not only does a high unemployment rate mean that more people are jobless and without income, but an unhealthy workforce market would also leave an economy dominated by uncertainty.

Purpose and tasks of the research: The purpose of the research is to determine the current state of labor market in our country, to compare its past and current statistical indicators, to identify the role of labor market in development of economy and to find ways to improve it.

Used research methods: Comparative analysis, structural, statistical methods were used in the research.

The information base of the research: Information base of the research work consists of economic reforms carried out by countries, scientific approach to labor market, the outcome of the foreign and local experts regarding the achievement of labor market.

Restrictions of research: One of the main restrictions of research is that libraries do not open because the research coincides with a pandemic.

The novelty and practical results of investigation: The proposals and recommendations given in accordance with the changes in the labor market in nowadays can be used to implement measures to achieve improved employment, reduce unemployment, regulate the labor market and its relationship with employment.

Scientific-practical significance of results: The practical significance of the results is that recommendations is that as well as ways to improve it, can be applied in the results of problems and development of the labor market in the country.

Keywords: labor market, employment, unemployment, wages.

İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR

AB	Avropa Birliyi
ABŞ	Amerika Birləşmiş Ştatları
BƏT	Beynəlxalq Əmək Təşkilatı
İEOÖ	İnkişaf Etməkdə Olan Ölkələr
İEÖ	İnkişaf Etmiş Ölkələr
İƏİT	İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ.....	1
I FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ TƏDQIQININ NƏZƏRİ-METODOLOJİ ƏSASLARI.....	4
1.1. Əmək bazarının sosial-iqtisadi mahiyyəti və konseptual əsasları	4
1.2. Əmək bazarının əsas meyilləri və prinsipləri.....	12
II FƏSİL. MÜASİR ŞƏRAİTDƏ ƏMƏK BAZARININ MÖVCUD SƏVİYYƏSİNİN TƏHLİLİ VƏ QİYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ	19
2.1. Əmək bazarında iqtisadi münasibətlərə təsir edən amillərin təhlili.....	19
2.2. Respublikamızda əmək bazarının mövcud vəziyyətinin təhlili və qiymətləndirilməsi.....	30
III FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ TƏHSİL SİSTEMİ İLƏ QARŞILIQLI ƏLAQƏSİ VƏ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN NORMATİV HÜQUQİ BAZASI, TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ	39
3.1. Əmək bazarının təhsil sistemi ilə qarşılıqlı əlaqəsinin əsas aspektləri	39
3.2. Əmək bazarının tənzimlənməsi ilə bağlı normativ-hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi istiqamətləri	48
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....	56
İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....	61
Sxemlərin siyahısı	65
Cədvəllərin siyahısı	65

GİRİŞ

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi: Azərbaycanda əmək bazarının tam olaraq incələnmə bilməsi üçün doğru və etibarlı məlumat mənbələrinə ehtiyac var. İqtisadiyyatın digər sahələrində olduğu kimi əmək bazarı və əmək haqqı ilə bağlı doğru bilgilərə çatmaq böyük problemdir.

Əmək bazarı daha əvvəllər Merkantilizmdən başlayaraq, Klassik Məktəb, Neoklassik Məktəb və Keyns düşüncəsi çərçivəsində ələ alınmışdır.

Ölkəmizdə əmək bazarı, işsizlik və məşğulluq problemlərinin nəzəri, praktiki və elmi tərəflərinin həlli yolları ilə əlaqədar bir çox iqtisadçı alimlərdən A.K.Ələsgərov, T.Ə.Quliyev, Z.Ə.Səmədzadə, Ş.M.Muradov, R.K.İsgəndərov, Ə.Q.Əlirzayev, S.S.Mehbaliyev və başqaları tərəfindən tədqiq olunmuş elmi işləri görə bilərik. Bu tədqiqatlarda Azərbaycanda əmək bazarının göstərdiyi inkişaf, nəzəri əsaslar çərçivəsində olan məsələlərə diqqət edilmişdir.

Əmək bazarının araşdırılması istər İEÖ, istərsə də İEOÖ üçün ən vacib sosial-iqtisadi məsələlərdən biridir. Buna görə də son zamanlarda xarici tədqiqatçıların araşdırmalarında da aparıcı yer tutur.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri: Əmək bazarı deyiləndə ağıla gələn əmək haqları qədər vacib bir digər mövzu da işsizlikdir.

Dissertasiyanın məqsədi də əmək haqlarının müəyyən olunmasına təsir göstərən iqtisadi, sosial, siyasi mexanizmlər ilə işsizliyi yaradan amillərə işıq tutmaq və hətta bunlar arasındakı münasibəti araşdırmaqdır. Dissertasiya, Azərbaycanın digər İƏİT ölkələrinə nisbətən işsizlik və məşğulluq baxımından yerinin analiz edilməsi məqsədi daşıyır.

Dissertasiyanın məqsədləri əsasında aşağıdakı vəzifələri nəzərdə tutulmuşdur:

- Əmək bazarının konseptual əsaslarının müəyyənləşdirilməsi;
- Əmək bazarının sosial-iqtisadi əsaslarının tədqiqi;
- Əmək bazarı və məşğulluğun tənzimlənməsində dövlət siyasətinin təsirinin qiymətləndirilməsi;

- Azərbaycanda əmək bazarının inkişafı və təkmilləşdirilməsi üçün normativ-hüquqi bazanın araşdırılması;
- Məşğulluq və işsizlik səviyyəsini təhlil edib qiymətləndirmək.

Tədqiqatın obyektı və predmeti: Dissertasiyanın obyektini respublikamızda fəaliyyət göstərən əmək münasibətləri təşkil edir.

Dissertasiya işinin predmetini əmək bazarı ilə bağlı nəzəri, metodoloji və praktiki məsələlər, səmərəli məşğulluğun tənzimlənməsinə istiqamətlənmiş dövlət siyasəti təşkil edir.

Tədqiqat metodları: Tədqiqat müxtəlif metodlarla aparılacaqdır. İlk olaraq, təhlil metodundan istifadə edilməsi nəzərdə tutulur. Bu metod əmək bazarını daha lokanik şəkildə araşdırmaq üçün vacibdir. İkinci metod müqayisə üsuludur hansı ki, ən vacib metodlardan biridir, çünki müqayisə zamanı hər şeyi daha aydın görmək mümkündür. Bu zaman, müqayisə olunacaq hadisələrdə obyektiv ümumilik olmalıdır və müqayisə mühim göstəricilər əsasında aparılmalıdır. Müqayisə vasitəsilə əmək bazarının tənzimlənməsinin hazırkı vəziyyəti müəyyən ediləcəkdir.

Bu metodlardan əlavə, digər metodların da istifadəsi nəzərdə tutulur. Məsələn, sintez metodu- analiz metodunun istifadəsi zamanı əldə edilən informasiyanı vahid sistem halında toplamağa imkan verir.

Tədqiqatın informasiya bazası: Azərbaycanda əmək bazarının tam olaraq incələnmə bilməsi üçün doğru və etibarlı məlumat mənbələrinə ehtiyac var. İqtisadiyyatın digər sahələrində olduğu kimi əmək bazarı və əmək haqqı ilə bağlı doğru bilgilərə çatmaq böyük problemdir.

Əmək bazarı daha əvvəllər Merkantilizmdən başlayaraq, Klassik Məktəb, Neoklassik Məktəb və Keyns düşüncəsi çərçivəsində ələ alınmışdır.

Ölkəmizdə əmək bazarı, işsizlik və məşğulluq problemlərinin nəzəri, praktiki və elmi tərəflərinin həlli yolları ilə əlaqədar bir çox iqtisadçı alimlərdən A.K.Ələsgərov, T.Ə.Quliyev, Z.Ə.Səmədzadə, Ş.M.Muradov, R.K.İsgəndərov, Ə.Q.Əlirzayev, S.S.Mehbalıyev və başqaları tərəfindən tədqiq olunmuş elmi işləri görə bilərik. Bu

tədqiqatlarda Azərbaycanda əmək bazarının göstərdiyi inkişaf, nəzəri əsaslar çərçivəsində olan məsələlərə diqqət edilmişdir.

Əmək bazarının araşdırılması istər İEÖ, istərsə də İEOÖ üçün ən vacib sosial-iqtisadi məsələlərdən biridir. Buna görə də son zamanlarda xarici tədqiqatçıların araşdırmalarında da aparıcı yer tutur.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Tədqiqat işində əmək bazarının beynəlxalq səviyyədə araşdırılması və qiymətləndirilməsi üçün daha çox statistik məcmuəyə və dünya miqyasında tərtib edilmiş indekslərin informasiya bazasına ehtiyac var. Digər tərəfdən, dissertasiya işinin yazılması pandemiya dövrünə təsadüf etdiyi üçün kitabxanaların fəaliyyət göstərməməsi əsas məhdudiyyətlərdəndir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Müasir dövrdə əmək bazarında yaranan dəyişikliklərə uyğunlaşaraq verilən təklif və tövsiyələr səmərəli məşğulluğa nail olunması, işsizliyin azalması, əmək bazarının tənzimlənməsi və onun məşğulluqla qarşılıqlı əlaqəsinin nizamlanması ilə əlaqədar görülməli tədbirlərin reallaşdırılmasında istifadə edilə bilər.

Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri: Müasir dövrdə əmək bazarında yaranan dəyişikliklərə uyğunlaşaraq verilən təklif və tövsiyələr səmərəli məşğulluğa nail olunması, işsizliyin azalması, əmək bazarının tənzimlənməsi və onun məşğulluqla qarşılıqlı əlaqəsinin nizamlanması ilə əlaqədar görülməli tədbirlərin reallaşdırılmasında istifadə oluna bilər.

Dissertasiyanın nəticələrinin praktik əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, ölkəmizdə əmək bazarının inkişafının normativ hüquqi cəhətdən tənzimlənməsi üçün araşdırmada təklif olunan nəticələr və tövsiyələr, habelə onu yaxşılaşdırma yolları, ölkə üzrə əmək bazarının inkişafına dair problemlərin araşdırılması və proqramların hazırlanmasında tətbiq oluna bilər.

I FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ TƏDQIQININ NƏZƏRİ-METODOLOJİ ƏSASLARI

1.1. Əmək bazarının sosial-iqtisadi mahiyyəti və konseptual əsasları

İqtisadiyyat, bir tərəfdən mal və xidmət bazarında qərar qəbul edənlər arasında meydana gələn qarşılıqlı iqtisadi münasibətləri araşdıran sistem olaraq tanınır. Digər tərəfdən, malların tarazlıq qiymətlərinin və miqdarlarının müəyyən olunması iqtisadi sistemin maraq dairəsidir. Dünyaya qapalı və dövlətin olmadığı tipik azad bazar iqtisadiyyatında iki tip qərarverici vardır: ev təsərrüfatı və firmalar.

Firmaların fəaliyyət göstərdiyi üç bazar vardır. Əmək bazarı firmalar baxımından fəaliyyət göstərilməsi lazım olan üç əsas bazardan biridir. Digər iki bazar isə məhsul bazarı və kapital bazarıdır.

- *Əmək bazarı:* Firmalar və işçi qüvvəsi üçün lazım olan məlumatların yaranmasını və tərəflərə çatdırılmasını reallaşdırdığı və iş axtaranlarla işçi axtaranları bir yerə gətirdiyi üçün vacibdir.

- *Kapital bazarı:* Firmalar və firmaların qiymətli kağızlarının alqı-satqısının reallaşmasında tərəflərə lazımlı olan məlumatların çatdırılmasını reallaşdırdığı və səhmlər, istiqrazlar və borclar kimi qiymətli kağızlar təklif və tələb edənləri bir yerə gətirməsi kapital bazarının vacibliyini göstərir.

- *Məhsul bazarı:* Firmaları və firmaların məhsullarını almaq istəyənlərə qiymət və keyfiyyət kimi vacib olan məlumatların çatdırılmasını reallaşdırdığı və firmalar tərəfindən istehsal edilən məhsulun satılması və alınmasının reallaşmasına kömək olduğu üçün önəmlidir.

Əmək bazarını məhsul və kapital bazarlarından fərqləndirən vacib xüsusiyyətlər aşağıdakılardır:

- Əmək bazarında işçi və işə götürən arasında xüsusi münasibət var. Əmək sadəcə pul ilə ölçülməyib çalışan birinin şəxsiyyətinin ayrılmaz parçası olan istək, qabiliyyət, təcrübə və bilgi ilə bütünlükdə təklif edilən dəyərdir. Bu səbəblə, işə

götürən işdən əlavə olaraq digər ünsürləri də təklif etmək məcburiyyətindədir. Məsələn, şəhər mərkəzindən olduqca uzaq bir bölgədə fəaliyyət göstərən böyük ölçülü bir fabrikin işə götürəni, yaxın ərazidə tapmaqda çox çətinlik çəkəcəyi mühəndis, orta və üst səviyyəli menecerlər kimi yüksək ixtisaslı işçilər üçün iqamətgah, idman alətləri, üzgüçülük hovuzu, sağlamlıq mərkəzi, park və digər sosial fəaliyyətləri də məşğulluğa daxil etməlidir. Fərqli səviyyədə təhsil, bilgi, ədəb və ya təcrübəyə sahib işçilər yalnız yüksək əmək haqqı əldə etməyi deyil, məşğuliyyətə daxil olan digər ünsürləri də dəyərləndirərək ən yüksək faydalılığı əldə etmək istəyərlər.

- Əmək bazarı haqqında işə götürən və işçi baxımından yetərsiz bilgi bu bazarda özünəməxsus təsirlərə sahibdir. İş axtaranların faydalılıq gücünü və gərəkli xüsusiyyətlərə sahib olub-olmadığını bilmək çətindir. İş axtaran bir insanın da tapdığı işin özü üçün nə qədər uyğun və qaneedici olduğunu bilməkdən savayı bazarda daha uyğun və qaneedici işlər tapıb-tapmayacağını bilmək və dəyərləndirmək də olduqca çətindir.

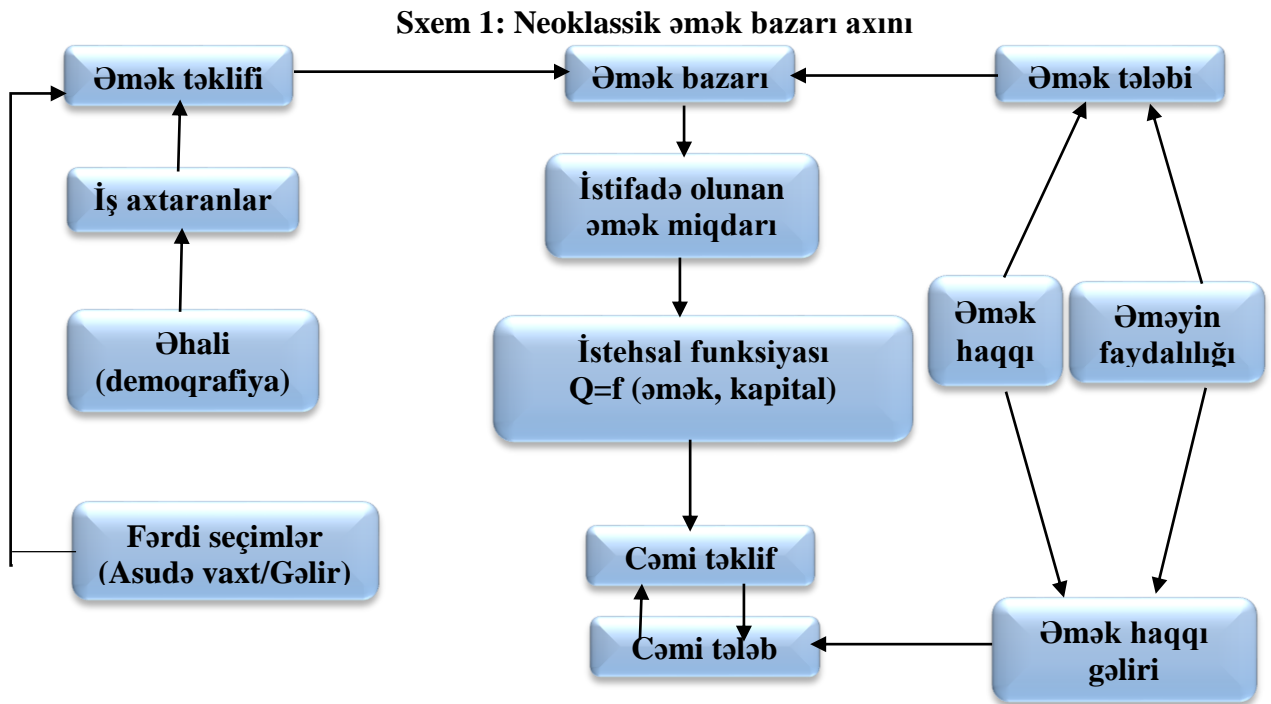
- Əmək bazarında təklif edilən əmək böyük ölçüdə fərqlilik göstərir. Motivasiya, işləmə qabiliyyəti, bacarıq və risk almaq istəyi kimi xüsusiyyətlər baxımından şəxslər bir-birindən fərqlidirlər.

- Fərqli ehtiyacları ödəyən müxtəlif mal və xidmətlər üçün həddindən çox sayda və fərqli keyfiyyətlərdə əmək bazarları vardır. Bacarıq səviyyələri və coğrafi fərqliliklərə görə sinifləndirilən əmək bazarlarından bəhs edək. Məsələn, avtomobil təmirçiləri, avtomobil elektrikləri, avtomobil alətləri satılan mağazalar, istirahət kurortlarında “çamadan daşıyan xidmətçilər” bazarı kimi peşə sinifləndirməsi ilə birlikdə “AB Əmək Bazarı”, “Rusiya Federasiyası Əmək Bazarı”, “Azərbaycan Əmək Bazarı”, “ABŞ Əmək Bazarı” sinifləndirməsində coğrafi ərazi diqqətə alınmaqdadır.

- Əmək bazarında işçi və işə götürənin davranışları üzərində rol oynayan sosial, siyasi və ideoloji faktorlarla mal bazarlarında fəaliyyət göstərən firmaların davranışlarına təsir edən faktorlar fərqlidir.

- Əmək bazarında iş təklif edənin sövdələşmə gücü işçinin sövdələşmə gücündən daha çoxdur. İş axtaranların sayı ümumilikdə daha çox olduğu üçün əmək bazarında güc “alıcılar”ın lehinədir. İşçilər resurslar və ya aktivlər baxımından daha zəif olduğu üçün əmək haqqı və digər məşğulluq şərtlərinin müəyyən olunmasında işə götürən qədər təsirli olmaq gücünə sahib deyildir. Halbuki işəgötürən gözləyə bilmə və (və ya) bir çox işçi arasından seçim edə bilmə gücünə sahibdir. İşçinin “sövdələşmə gücü” bir işi qəbul etmə və ya qəbul etməmə gücünə bağlıdır. Əgər alternativ boş işlərin sayı çox və (və ya) işsizlik səviyyəsi aşağıdırsa işçinin sövdələşmə gücü yüksək, əks vəziyyətdə sövdələşmə gücü zəif olacaqdır.

- Sxem 1-də əmək və mal bazarları arasındakı münasibətin “istehsal funksiyası” ilə formalaşdığı və firmalar ilə ev təsərrüfatı arasındakı münasibətin məhsul bazarı ilə əmək bazarı arasındakı dövrdən bəhs olunub.

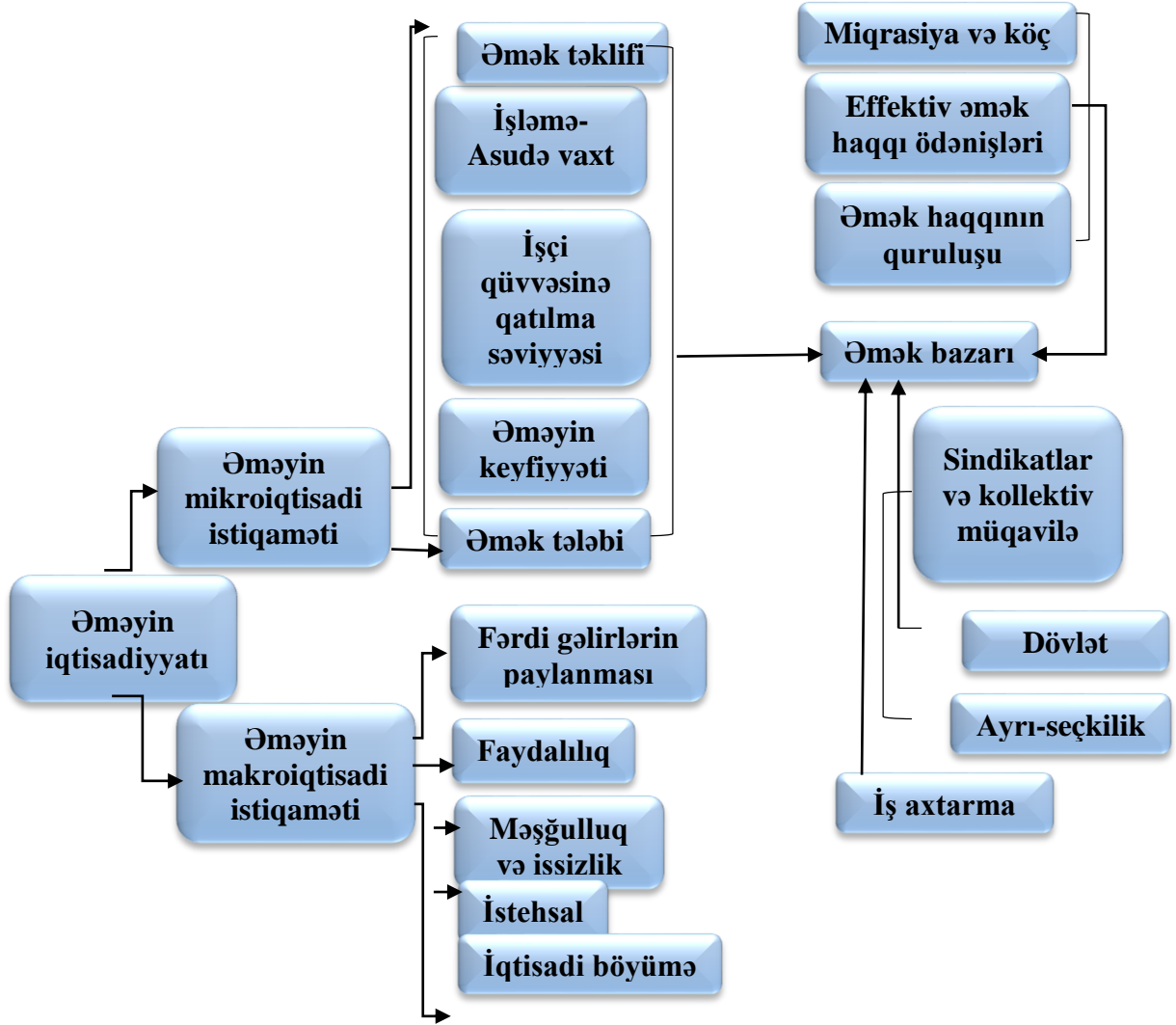


Mənbə: Lordoğlu, <http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kok/calismaekoau205.pdf> (31.03.2021)

- Sxem 2-də əməyin iqtisadiyyatının makroiqtisadi və mikroiqtisadi olaraq əsas iqtisadiyyatla əlaqəsi açıqlanır. Əmək təklifi və əmək tələbi əmək bazarı və onunla əlaqəli digər aspektlər əmək iqtisadiyyatının mikroiqtisadi tərəfini yaradarkən, gəlirin

bölüşdürülməsi, səmərəlilik, istehsal, məşğulluq və işsizlik, iqtisadi böyümə kimi mövzular makroiqtisadi tərəfini yaratmaqdadır. Əmək bazarında əmək təklifi və əmək tələbi birlikdə əməyin dəyəri olan əmək haqqının yaranmasında iki təməl ünsürdür.

Sxem 2: Əmək iqtisadiyyatının iqtisadi istiqaməti və çərçivəsi



Mənbə: Campbell, Brue və Macpherson, <http://www.lcwu.edu.pk/ocd/cfiles/Economics/EC/Econ-202/ContemporaryLaborEconomicsbyMcConnell.pdf> , (29.03.2021)

Əməyin təklif və tələbinin qarşılaşdığı, əməyin dəyəri olan əmək haqqı və iş şərtlərinin müəyyən olunduğu bazar iqtisadçılar tərəfindən “əmək bazarı” olaraq adlandırılmışdır. İqtisadiyyatda ev təsərrüfatı üçün əmək xidmətlərinin satışı onların əsas gəlir qaynağını yaradır. Əməyin dəyəri iqtisadi rifahın əsas müəyyənədicisidir. Bu səbəblə, iş iqtisadiyyatını iqtisadiyyatın digər sahələrindən ayıran ən vacib

xüsusiyyət “insan əməyinin təklif edildiyi və tələb edildiyi bazar, bazarın xüsusiyyətləri və işləmə mexanizmi” ilə əlaqəli olmasıdır. Əmək bazarı konsepsiyası mücərrəd bir anlayışdır. Yəni, analitik olaraq mikroiqtisadi bir termin olan “bazar” anlayışı ilə “insan əməyi” birlikdə ifadə edilir. Buna bənzər olaraq, mikroiqtisadi nizam-intizamın konsepsiyası olan “bazar” anlayışı açıqlanarkən əvvəldən qəbul edilən fərziyyələrə və ya hipotezlərə əsaslanaraq, “əmək bazarı” konsepsiyası da əmək təklifi və əmək tələbinin bir yerə gəlməsi kimi mücərrəd anlayışa sahib analitik üsuldur. Demokratiya ilə idarə olunan indiki cəmiyyətdə vacib haqlara sahib insanın əməyinin alınib-satılması yerinə, müəyyən bir haqq qarşılığında və indiki dövrə qədər gəlib çatmış universal dəyərlər əsasında yaradılmış qaydalara arxalanan anlaşma ilə ancaq “icarəyə verilmə” anlayışının istifadə olunması daha uyğundur. Müəyyən bir zaman çərçivəsində enerjisini və bilgisini təklif edən insan əməyinin “icarəyə verilməsi” avtomobil, soyuducu, kompyuter kimi malların alınib-satılmasına bənzəmir.

Mücərrəd “əmək bazarı” anlayışı, əslində çox çeşidli və təbiətən “əmək təklifi və tələbi” gerçəyini görməyimizə əngəl deyil. Sadələşdirilmə məqsədi ilə “əmək bazarı” anlayışı istifadə olunur. Əlavə olaraq, iş həyatının norma və qaydaları müəyyən zaman çərçivəsində inkişaf etmiş, “əmək”, “minimum əmək haqqı” kimi iş həyatına dair bir çox anlayışın da yaranması gerçəkləşmişdir.

Əmək bazarının əsas iqtisadi rolu “əməyini təklif edən” və ya “işləmək istəyən” ilə əməyə və ya işçi qüvvəsinə ehtiyacı olan və ya “iş təklif edən” bir araya gətirmək məqsədilə hər iki tərəfin də istədiyi keyfiyyətdə iş və əmək bazarını seçə bilmə imkanı yaratmaqdır. Bu səbəblə, dövrümüzün müasir cəmiyyətində əmək bazarı, tələb olunan əməyi və işçi qüvvəsini tapmağı asanlaşdıran yerdir. Əmək bazarının təməl funksiyası əmək haqlarında düzəlişlər etməklə əməyin təklif və tələbinin balanslaşdırılmasını təmin etməkdir.

Hal-hazırki müasir iqtisadiyyatda mövcud bazarlar içində ən vacib olanı əmək bazarıdır. Ev təsərrüfatının çoxu zamanlarının vacib bir hissəsini verdikləri bu

bazarda əməklərini icarəyə verərək gəlir əldə edirlər. Fərdlər həyatları boyunca gəlir əldə etmək üçün çalışacaqları işlərdə performanslarını və qabiliyyətlərini artıracaq vasitələrə sahib olmaq üçün təhsil və tədris fəaliyyətlərini qaydasına qoymağdadırlar. Əlavə olaraq, fərdlər əmək bazarındakı fəaliyyətləri ilə sosial yaşamlarının çoxunu bir çox parametrlərini müəyyən edən dostluqlar və münasibətlər qururlar.

Beləliklə, gəlirin bölüşdürülməsini və əmək haqlarının necə müəyyən olunduğunu anlamaq üçün əmək bazarının fəaliyyətini anlamağa ehtiyacımız var. Alqı və satqıyla əlaqəli olan hər bir mal kimi bir çox xüsusiyyətlərə sahib olan əməyin daha dərin analizinin edilməsi lazımdır. Bu xüsusiyyətlərin hər biri əmək bazarının necə işlədiyi, qiymətlər və miqdarların necə yarandığına istiqamətlənmiş vacib əlaqələrə sahibdir.

Bəs iş iqtisadiyyatının incələmə mövzusu olan iş həyatı iqtisadçılar tərəfindən necə incələnməkdədir və ya iş iqtisadiyyatının həllini araşdırdığı problemlərdən bəziləri nələrdir?:

- Niyə qadınların işçi qüvvəsinə qatılması keçdiyimiz yüz il müddətincə sənaye cəmiyyətinin çoxunda davamlı artışı göstərmişdir?

-Yerli əmək bazarının əmək haqqı və məşğuliyyətində köçün təsiri nədir?

-Minimum əmək haqqı, aşağı ixtisaslı işçilərin işsizlik səviyyəsini artırır mı?

-İş təhlükəsizliyi tənzimləmələrinin məşğulluq və gəlirə təsiri nədir?

-İnsan kapitalına edilən maliyyə dəstəkləri işçilərin iqtisadi rifahının artırılmasında təsirli bir üsulmudur?

-İşçi və işə götürən ittifaqının öz üzvləri və iqtisadiyyatın bütünü üstündəki təsirləri nələrdir?

-İşsizlik sığortası işsizlik müddətini uzadır mı?

-Avropadakı işsizlik səviyyəsi niyə ABŞ-dan daha yüksəkdir?

Əmək bazarının analizində istifadə olunan əsas konsepsiyalar, edilən çeşidli dəyərləndirilmələrdə vacib yer tutur. Əmək bazarının ayırdedici xüsusiyyəti olan məlumatları müəyyənləşdirmək üçün istifadə edilən konsepsiyalar düzgün nəticələrin

əldə edilə bilməsi baxımından beynəlxalq standartlarla tənzimlənmiş və etibarlılıq qazanmışdır.

Əmək bazarında müəyyənləşən məşğulluq münasibətləri yaşamımızdakı ən vacib münasibətlərdən birini yaradır. Bu səbəblə qanunlarla tənzimlənmişdir. Əmək bazarının təşkili və fəaliyyəti bir çox sosial və iqtisadi problemi düzgün olaraq başa düşmək üçün vacib əhəmiyyətə malikdir. Əmək bazarının analizi ilə iqtisadiyyatın ən vacib mənbəyi olan əmək peşələrə, firmalara və bölgələrə səpələnmişdir. Həm fərdlər, həm də cəmiyyət əmək bazarının necə işlədiyi ilə yaxından əlaqəlidir. Lazımlı vəziyyətlərdə iqtisadçılar əməyin təklifinə və ya tələbinə təsir edən siyasəti edilən analizlərə görə həyata keçirirlər. Əmək bazarı konseptual olaraq incələndikdə əməyi təklif edənlərlə bu əməyi tələb edənləri bir məxrəcə gətirən, əməyin qiymətinin və bu qiymətə görə nə qədər əmək təklif ediləcəyini müəyyən edən quruluş olaraq təyin olunur. Əmək bazarı əmək təklifi ilə əmək tələbi arasında olan qarşılıqlı əlaqə səbəbiylə dinamik quruluşa sahib mexanizmlər toplusu olaraq da müəyyən edilir.

Əmək bazarı üçün istifadə olunan konsepsiyaların əsasında əmək təklifi durur. Əmək təklifi ümumi olaraq əmək bazarına təqdim edilən əmək miqdarı olaraq açıqlandığı kimi fərqli əmək haqqı səviyyələrində işçilərin işləməyi qəbul etdikləri zaman və miqdar olaraq da müəyyən edilir. Əmək bazarının ümumi çərçivəsini tam olaraq əmələ gətirən konsepsiyalar arasında olan ümumi əhali konsepsiyası isə yerləşmə yeri, bölgə, ölkə, dünya kimi müəyyən sərhədlər içində yaşayan insan icması olaraq açıqlanır. Ümumi əhalidən sonra əmək tutumunun vacib təyinedicisi də işləmə yaşında olan əhali qavramıdır. İşləmə yaşındakı əhali təyin olunarkən yaş məhdudiyyətindən başlanılır. Bu yaş məhdudiyyətinin alt məhdudiyyətini adətən, məcburi təhsilin bitəsi, üst məhdudiyyətini isə pensiya yaşı yaradır. Bu yaş məhdudiyyəti ölkələr arasında fərqlilik göstərməklə yanaşı, ümumi qəbul olunan yaş aralığı 15-64 arasındadır. İşləmə yaşındakı əhali ilə əlaqəli olan asılılıq səviyyəsi konsepsiyası isə işləmə yaşındakı əhaliyə bağlı insanların səviyyəsini ifadə edir. İqtisadi qeyri-fəal əhali konsepsiyası isə universitet yataqxanaları, uşaq evləri, qocalar

evləri, həbsxanalar, və s. yerlərdəki sakinlər xaric, qalan əhali olaraq müəyyən olunur. Əmək bazarı baxımından vacib bir digər konsepsiya olan iqtisadi fəal əhali 15 və daha yuxarı yaşdakı əhali olaraq açıqlanır.

Əmək konsepsiyası dedikdə iqtisadi mal və xidmətlərin istehsalı üçün əmək təklifində iştirak edən işləmə yaşındakı əhali olaraq başa düşülür. Əmək məşğul olanlarla işsizlərin cəmi olaraq ifadə edilir. Məşğulluq konsepsiyası geniş və dar mənada açıqlanır. Geniş mənada məşğulluq istehsal faktorlarının istehsal prosesində istifadə olunmasını, dar mənada məşğulluq isə istehsal faktorlarından əməyin istehsalda bir giriş olaraq istifadə olunmasını ifadə edir. Əmək bazarında məşğul olanlar daxildəkilər, işsizlər isə xaricdəkilər olaraq adlandırılır. Məşğulluq səviyyəsi isə məşğulluğun iqtisadi fəal əhaliyə nisbətinin faizlə ifadəsidir.

Əmək bazarının analizində istifadə olunan işsizlik konsepsiyası: Məşğulluq halında olmayan (gəlir qarşılığı, gündəlik, ödənişli ya da ödənişsiz olaraq heç bir işdə işləməmiş və belə bir iş ilə bağlantısı olmayan), son üç ay ərzində iş axtarmayan və 2 həftə ərzində işləmə qabiliyyətində olan bütün insanlar işsiz əhaliyə daxildir. Əlavə olaraq, üç ay ərzində başlaya biləcəyi bir iş tapmış, ya da öz işini qurmuş, amma işə başlamaq, ya da işləmək üçün müxtəlif çatışmazlıqlarını tamamlamaq məqsədilə gözləyən, iki həftə ərzində işləyə biləcək insanlar da işsiz əhali dairəsinə daxildirlər. İşsizlik cari əmək haqqı səviyyəsində əmək təklifinin əmək tələbini üstələməsi vəziyyətidir. İqtisadçılar işsizliyi cari əmək haqqı səviyyəsində iş tapa bilməmə vəziyyəti olaraq adlandırırlar. İşsizliyin BƏT tərəfindən qəbul edilən standart tərifinin üç kriteriyaya dayandığı və kiminsə işsiz sayıla bilməsi üçün bu üç kriteriyanın hər birinə eyni anda sahib olmaq lazım olduğu göstərilir. Bu kriteriyalar aşağıdakılardır:

- İşə olmama: Ödənişli və ya ödənişsiz olaraq və ya gəlir qarşılığı heç bir işdə bir saat belə işləməmiş və bir iş əlaqəsinin də olmamağı,
- İşləməyə hazır olma: On beş gün ərzində işləməyə mane olacaq bir vəziyyətin olmamağı,

- İş axtarışında olma: Öz hesabına bir iş qurmaq ya da ödənişli olaraq işləmək məqsədilə son altı ay ərzində iş axtarmış olmağı.

İşsizlik səviyyəsi işsiz əhalinin işçi qüvvəsinin içindəki səviyyəsi olaraq açıqlanarkən, əməyə qatılma səviyyəsi isə işçi qüvvəsinin iqtisadi qeyri-fəal işləmə yaşındakı əhali içindəki səviyyəsi olaraq müəyyənləşdirilmişdir.

1.2. Əmək bazarının əsas meyilləri və prinsipləri

1974-1975-ci ilin durğunluğuna qədər keçən dövrdə Keynesçilər sürətli inflyasiya və işsizliyin birlikdə ola bilməyəcəyi inancına sahibkən, bu dövrdən sonra işsizlik artarkən qiymətlərin də durmadan yüksəlməsi iqtisadiyyatda yeni axtarırlara təkan vermişdir.

1970-ci illər Keynesçi iqtisatçılar baxımından çətin keçsə də 1980-ci ildən etibarən Keynesçi baxışlar yenidən önəm qazanmağa başlamış, bazarların bərabərsiz olduğu, bu bərabərsizliklərin iqtisadi siyasətlərlə öhdəsindən gəlinə biləcəyi düşünülmüşdür.

Qiymət və əmək haqqının möhkəmliyini əsas problem olaraq görən Yeni Keynesçilər, əmək haqqının möhkəmliyini və qeyri-iradi işsizliyi açıqlamaq üçün nəzəriyyələr irəli sürmüşlər. Bunlar təsirli əmək haqqı, içəridəkilər-xaricdəkilər və gizli müqavilə nəzəriyyələri olmuşdur.

Filips əyrisinin həm yaradılması, həm də mübahisəsi nominal əmək haqqının artım səviyyəsi ilə işsizlik arasında, daha sonra da inflyasiya ilə işsizlik arasındakı münasibəti ələ aldığından əmək bazarı ilə yaxından əlaqəlidir.

Qlobal əmək bazarının əsas mövqeyi yetərli miqdarda yeni iş yeri yaratmaq, mövcud məşğulluğun keyfiyyətini artırmaq və iqtisadi böyümənin əhatəedici olmasına nail olmaqdır. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) təxminlərindən nəticə çıxararaq gələcək dövrdə dünyanın dörd bir yanındakı ölkələr, bir tərəfdən iqtisadi durğunluqla mübarizə edərkən, digər tərəfdən əmək bazarına ilk dəfə girənlər üçün keyfiyyətli iş yerləri yaratma çətinliyi ilə qarşı-qarşıya qalacaqlarını deyə bilərik.

2008-ci ilin sonlarına doğru Amerika iqtisadiyyatında başlayan və qısa müddətdə bütün dünyaya yayılan qlobal iqtisadi kriz, bir çox sektorda mövcud işlərin azalmasına yol açmışdır. Bununla bərabər, qeyd olunan krizin əmək bazarı üzərindəki təsiri də hələ tam olaraq ortadan qalxmamışdır. BƏT tərəfindən hər il nümayiş olunan, qlobal və yerli əmək bazarı meyllərinin dəyərləndirildiyi “Qlobal Əmək Meylləri və Sosial Görünüm” 2018-ci ilin məruzəsində yer alan dəyərləndirmələrə görə, 2018-ci ildən etibarən qlobal işsizlik səviyyəsi sabit qalarkən, iş boşluğu dünyanın bir çox yerində qalıcı şəkildə yüksək səviyyələrdə gerçəkləşəcəyini bəyan etmişdi (BƏT, 2018).

Cədvəl 1: Qlobal əmək bazarı meylləri: İşçi qüvvəsinə qatılma və məşğulluq səviyyələri, 2014-2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
İşçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsi (faizlə)						
Dünya	62,2	62,1	62,1	62,0	61,8	61,6
İEÖ	60,3	60,3	60,4	60,3	60,1	59,9
İEOÖ	75,2	75,1	75,0	75,0	75,1	75,1
İşçi qüvvəsi (milyon)						
Dünya	3.348,5	3.387,6	3.430,2	3.464,9	3.498,6	3.531,7
İEÖ	589,2	592,8	597,9	599,5	600,9	602,3
İEOÖ	267	275,2	283,5	292,6	30,19	311,6
Məşğulluq səviyyəsi (faizlə)						
Dünya	58,9	58,8	58,7	58,5	58,4	58,2
İEÖ	55,9	56,3	56,7	56,8	56,8	56,7
İEOÖ	71,2	71,1	71,0	71,1	71,1	71,1
Məşğul edilənlər (milyon)						
Dünya	3.166,3	3.202,9	3.240,1	3.272,2	3.306,3	3.338,1
İEÖ	546,4	553,5	560,9	565,4	568,1	569,9
İEOÖ	253	260,6	268,5	277	285,8	295

Mənbə: BƏT (ILO), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf (31.03.2021)

Qlobal işçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsi 2019-cu il üçün 61,6% səviyyəsindədir. Qeyd olunan səviyyə, 2014-2018 dövrü ilə qarşılaşdırıldığında işçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsinin bir miqdar azaldığı görünür. İşçi qüvvəsinə qatılma meylləri incələndiyində isə inkişaf etməkdə olan ölkələrdə 2014-cü ildən etibarən azalan, ancaq son dövrdə çox dəyişməyən işçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsinin, inkişaf etmiş ölkələrdə azalma meylində olduğu ortaya çıxmışdır.

Cədvəl 1-dəki məlumatlardan görüldüyü kimi, qlobal məşğulluğun da işçi qüvvəsinə qatılımına oxşar bir meyl içərisində olduğunu demək olar. Bu mənada, azalma meyli içində olan qlobal məşğulluq səviyyəsi də 2014-ci il üçün 58,9%-dən 2017-ci il etibarilə 58,5% səviyyəsinə geriləmişdir. 2014-cü ilindən 2017-ci ilinə qədər keçən dövrdə İEO-də məşğulluq səviyyəsi təxminən 1% yüksəlmişdir. Digər tərəfdən, keyfiyyətli və düzgün iş yaratma ehtiyacı çox daha yüksək səviyyədə olan İEOÖ-in məşğulluq səviyyəsinin isə son illərdə daha çox dəyişiklik göstərmədiyi ortaya çıxmışdır. Qeyd olunan ölkələrdə, gələcək dövrdə yaradılacaq məşğulluğun da məşğulluq səviyyələrini dəyişdirməyəcəyi təxmin edilir.

Qlobal istiqamətdə məşğulluğun sektorial quruluşundakı dəyişikliklər incələndiyində, xidmət sektorundakı işlərin gələcəkdəki məşğulluğun böyüməsində başlıca lokomotiv olacağı, kənd təsərrüfatı və istehsal sənayesində yaradılan məşğulluğun isə azalmağa davam edəcəyi nəzərdə tutulmuşdur. Bu mənada, gələcəyin əmək bazarı baxımından ortaya çıxan bir başqa risk də xidmət sektorunda iş keyfiyyəti və faydalılığını artırmağa istiqamətlənmiş güclü siyasət səylərinin əsas mövzu olmaması vəziyyətində, qeyri-məşğuluğun həm kənd təsərrüfatı, həm də bazar xidmətlərində ümumi olması səbəbiylə, sektorlar arasında təxmin edilən məşğulluq dəyişimlərinin iş boşluğunu azaltmada məhdud təsir yaratması şəklində ortaya çıxacaqdır.

2008-ci il qlobal krizindən sonra yaşanan uzunmüddətli iqtisadi durğunluq və artan bərabərsizliklər səbəbiylə ciddi mənada pozulan qlobal məşğulluğun görüntüsü, son dövrdə bərpa olunmağa başlamışdır. Başqa bir ifadəylə, BƏT-ə görə 2017-ci ildə

5,6% səviyyəsində reallaşan qlobal işsizlik səviyyəsi 2018-ci il (5,5%) etibarilə daha çox dəyişməyib və 2019-cu il etibarilə də 5,5% səviyyəsində gerçəkləşib. Bu göstəricilər eyni zamanda, qlobal səviyyədə 2019-cu ildə 192 milyondan çox insanın işsiz olduğu mənasına gəlir.

Cədvəl 2: Qlobal işsizlik səviyyəsi, 2014-2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	İşsizlik səviyyəsi (faizlə)					
Dünya	5,4	5,5	5,5	5,6	5,5	5,5
İEO	7,3	6,6	6,2	5,7	5,5	5,4
İnkişaf edən iqtisadiyyat	5,5	5,6	5,7	5,6	5,5	5,5
İEOÖ	5,2	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3
	İşsiz sayı (milyon)					
Dünya	182,2	184,6	190,1	192,7	192,3	193,6
İEO	42,8	39,3	37	34,1	32,8	32,4
İnkişaf edən iqtisadiyyat	--	135,3	137,7	143	143,4	144,6
İEOÖ	14	14,6	15,1	15,6	16,1	16,6

Mənbə: BƏT (ILO), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf (31.03.2021)

Qlobal iqtisadiyyatın 2019-cu ildə gözləniləndən daha güclü səviyyədə böyüməsinə baxmayaraq, uzunmüddətli qlobal iqtisadi görüntüsündəki yaxşılaşmanın məhdud qalması gözlənməkdədir. Bununla bərabər, ölkələr inkişaf səviyyələrini baxımından fərqliləşən əmək bazarı dinamikasına və problem sahələrinə sahib olsalar da qlobal iqtisadi krizdən sonra işsizlik, əskik məşğulluq və işləyən yoxsulluq kimi gündəmdə olan problemlər, bütün iqtisadiyyatı təsiri altına almışdır. BƏT-in hesabatında 2017-ci il ilə 2018-ci illər arasındakı müsbət meylin əsas olaraq inkişaf etmiş ölkələrin əmək bazarının güclü performansından qaynaqlandığı ifadə edilir. Bu mənada, 2018-ci il etibarilə İEO səviyyəsində işsizlik səviyyəsinin 0,2 ballıq düşüşlə

5,5% gerilədiyi və beləliklə işsizliyin qlobal iqtisadi krizdən əvvəlki səviyyəyə gerilədiyi görünür.

Digər yandan, İEOÖ-də və inkişaf edən iqtisadiyyatın əmək bazarında, 2018-ci ilin şərtləri ilə qarşılaşdırıldığında bir yaxşılaşma görülməsi ilə birlikdə, məşğulluqdakı artımın işçi qüvvəsindəki böyümənin gerisində qaldığı görülür. Cədvəl 2-dəki məlumatlardan da göründüyü kimi, inkişaf edən iqtisadiyyatda 2007-ci ildən 143 milyon işsiz tapılmaqdadır. Bu rəqəm, yuxarıda qeyd olunan dövrdə qlobal səviyyədə cəmi işsiz sayının 74,2%-nə bərabərdir. Başqa bir ifadəylə, qlobal səviyyədə təxminən hər dörd işsizdən üçü inkişaf edən iqtisadiyyat kateqoriyasındakı ölkələrdə yaşayır.

Cədvəl 3: Bölgələr üzrə işsizlik səviyyələri, 2017-2019

Bölgə	İşsizlik səviyyəsi (faiz)			İşsiz sayı (milyon)		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Şimali Afrika	11,7	11,5	11,4	8,7	8,7	8,7
Səhra altı Afrika	7,2	7,2	7,3	29,1	30,2	31,3
Latın Amerika və Karib adaları	8,2	7,9	7,7	25,5	24,8	24,4
Şimali Amerika	4,7	4,5	4,6	8,5	8,3	8,5
Ərəb ölkələri	8,5	8,3	8,4	4,7	4,8	4,9
Şərqi Asiya	4,5	4,5	4,6	41,8	41,8	42,0
Şimal-şərqi Asiya və Sakit Okean	3,4	3,4	3,5	11,7	12	12,4
Şimali Asiya	4,1	4,1	4,1	29,5	29,7	30,2
Cənubi, Şimali və Qərbi Avropa	8,5	8,0	7,8	18,6	17,7	17
Şərqi Avropa	5,5	5,3	5,1	8,1	7,6	7,3
Mərkəzi və Qərbi Asiya	8,6	8,6	8,6	6,7	6,7	6,8

Mənbə: BƏT (ILO), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf (31.03.2021)

Bölgələr üzrə işsizlik səviyyələri, dünyanın fərqli bölgələrinin fərqli səviyyələrində işsizlik riski ilə qarşı-qarşıya olduğunu göstərir. Bu baxımdan, bölgələr üzrə işsizlik meylləri çərçivəsində, 2019-cü il üçün ən yüksək işsizlik səviyyəsi 11,4%

ilə Şimali Afrikadadır. Digər tərəfdən, eyni dövr üçün bölgələr səviyyəsində ən aşağı işsizlik səviyyəsinin 3,5% ilə Şimal-Şərqi Asiya və Sakit okean ilə 4,1%-lə Şimali Asiya bölgələrində yuxarıda qeyd olunmuşdur. Şərqi Asiya və Şimali Amerika da bölgələr üzrə işsizlik səviyyəsilə qlobal işsizlik səviyyəsinin altında qalır.

2019-cu ildə qlobal səviyyədə 3.294 milyon nəfər məşğulluğa daxil olmuşdur. Məşğulluq səviyyəsi cinsiyyətə görə dəyərləndirildiyində 2.016 milyon kişi, 1.278 milyon qadın cəmi məşğulluq səviyyəsini formalaşdırır. Avropa və Mərkəzi Asiyada 415 milyon nəfər məşğul əhali mövcuddur. Məşğulluq səviyyəsi cinsiyyətə görə dəyərləndirildiyində 227 milyon kişi, 188 milyon qadın cəmi məşğulluq sayını formalaşdırmaqdadır.

Qlobal səviyyədə məşğulluğun 12,59%-u Avropa və Mərkəzi Asiyadadır. Bu vəziyyət cinsiyyətə görə dəyərləndirildiyində məşğulluqdakı kişi sayının 11,25%-i, qadınların 14,71%-i Avropa və Mərkəzi Asiyada mövcuddur (Cədvəl 4).

Cədvəl 4: Avropa, Mərkəzi Asiya və dünyada məşğulluq səviyyəsi (milyon nəfər)

2019	Dünya	Avropa və Mərkəzi Asiya	Faizlə
Cəmi	3.294	415	12,59
Qadın	1.278	188	14,71
Kişi	2.016	227	11,25

Mənbə: (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf, 2019)

2019-cu ildə qlobal miqyasda məşğulluq səviyyəsi 57,4%-dir. Bu səviyyə kişilərdə 70,3%, qadınlarda isə 44,6%-dir. Avropa və Mərkəzi Asiyada məşğulluq səviyyəsi 54,4%-dir. Bu səviyyə kişilərdə 62,2%, qadınlarda 47,2%-dir (Cədvəl 5).

Cədvəl 5: Avropa və Mərkəzi Asiyada məşğulluq səviyyəsinin dünyada görünüşü (%)

2019	Dünya (%)	Avropa və Mərkəzi Asiya (%)
Cəmi	57,4	54,4
Qadın	44,6	47,2
Kişi	70,3	62,2

Mənbə: (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf, 2019).

2019-cu ildə qlobal səviyyədə 188 milyon işsiz mövcud olmuşdur. İşsizlik səviyyəsi cinsiyyətə bağlı dəyərləndirildiyində 112 milyon kişi, 75 milyon qadın cəmi işsiz sayını formalaşdırmışdır. Avropa və Mərkəzi Asiyada 30 milyon işsiz mövcud olmuşdur. İşsizlik vəziyyəti cinsiyyətə görə dəyərləndirildiyində 16 milyon kişi, 14 milyon qadın cəmi işsiz sayı formalaşdırmışdır.

Qlobal səviyyədə işsiz sayının 16,04%-i Avropa və Mərkəzi Asiyadadır. Bu vəziyyət cinsiyyətə bağlı dəyərləndirildiyində kişi işsiz sayının 14,28 %-i, qadın işsiz sayının 18,6%-i bu regiondadır (Cədvəl 6).

Cədvəl 6: Avropa və Mərkəzi Asiya işsizlik sayının dünyada görüntüsü (milyon nəfər)

2019	Dünya	Avropa və Mərkəzi Asiya	Faizlə
Cəmi	188	30	16,04
Qadın	75	14	18,6
Kişi	112	16	14,28

Mənbə: (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf, 2019)

2019-cu ildə qlobal səviyyədə işsizlik səviyyəsi 5,4%-dir. Bu səviyyə kişilərdə 5,3%, qadınlarda isə 5,6%-dir. Avropa və Mərkəzi Asiyada işsizlik səviyyəsi 6,7 %-dir. Bu səviyyə kişilərdə 6,7%, qadınlarda isə 6,8%-dir (Cədvəl 7).

Cədvəl 7: Avropa və Mərkəzi Asiyada işsizlik səviyyəsinin dünyada görünüşü (%)

2019	Dünya (%)	Avropa və Mərkəzi Asiya (%)
Cəmi	5,4	6,7
Qadın	5,6	6,8
Kişi	5,3	6,7

Mənbə: (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf, 2019).

Qlobal işsizlikdə məhdud da olsa ortaya çıxan yaxşılaşmaya, yəni qlobal işsizliyin stabil qalmasına qarşılıq, iş boşluğu genişliyini qorumaqdadır. Bu vəziyyətin ən vacib səbəbi, qlobal iqtisadiyyatın hələ yetərli səviyyədə məşğulluq yaratmamasındadır. Bu mənada, işləyənlərin iş keyfiyyətinin artırılması, daxili iqtisadi böyümənin təmin olunmasının ədalətli şəkildə paylaşılması son dərəcə vacibdir.

II FƏSİL. MÜASİR ŞƏRAİTDƏ ƏMƏK BAZARININ MÖVCUD SƏVİYYƏSİNİN TƏHLİLİ VƏ QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

2.1. Əmək bazarında iqtisadi münasibətlərə təsir edən amillərin təhlili

COVID-19 pandemiyası nəticəsində əmək bazarının subyektləri olan müəssisələrə, işçilərə, fərdi sahibkarlara ciddi zərər dəymişdir. Xəstəliyə yoluxmanın qarşısının alınması məqsədilə dövlət tərəfindən həyata keçirilən tədbirlərdən ən əsası mümkün olduğu qədər vətəndaşların evdə qalmaları və xəstəliyin yoluxmasına mane olacaq sosial məsafəni qorumaları mövzusunda xəbərdarlığın edilməsidir. Dünya miqyasında bir çox dövlət də insanların qruplar halında bir-biriləri ilə təmaslarını azaltmaq üçün restoranlara, teatrlara, bəzi pərakəndə satış mağazalarına və digər həyati əhəmiyyət kəsb etməyən müəssisələrə girişi məhdudlaşdırmışdır. Digər bir çox müəssisə işçilərinin və ümumən xalqın sağlamlığını qorumaq üçün könüllü olaraq qapanmışdır.

Bu səbəbdən iş yerlərinin qapanması müəssisələr və muzdsuz işləyənlərin iqtisadi fəaliyyətlərində sürətli və ciddi sıxıntılar yaratmışdır. Sosial məsafə qaydaları qaldırılmağa başlasa belə bərpa olunmanın qeyri-müəyyən və yavaş olacağı proqnozlaşdırıldığı üçün işlərinə davam edən sahibkarların bir çox çətinliklərlə qarşı-qarşıya qalmaları əsas mövzudur. Mal və xidmətlərə olan tələbin düşməsi, məcmu təklifin azalması, bazardakı likvidliyin sıxlığı və qeyri-müəyyənliyin artması ilə azalan investisiyalar müəssisələrin çətinliyə girmələrinə səbəb olmuşdur. Bu qeyri-adi dəyişikliklərin iqtisadiyyatda yaratdığı dalğalanma bir çox ölkədə minlərlə nəfərin iş və gəlir itkisi ilə qarşı-qarşıya qalmalarına və global səviyyədə potensial olaraq işsizlik artımlarının yaşanmasına yol açmışdır.

COVID-19-un yayılması dünyadakı fərqli əmək bazarlarında əmək təklif və tələblərinin ciddi şəkildə təsirlənməsinə yol açmışdır. Pandemiyanın yayılmasının qarşısını almaq üçün dövlətlərin sərhədlərini bağlamaları və daxildə də insan hərəkətiliyini azaltmağa yönəlmiş tədbirlər ilə gətirdiyi qadağalar iqtisadi

fəaliyyətlərin məhdudlaşmasına səbəb olmuşdur. Bəzi iş yerləri kiçilməyə getməkdə, bəziləri isə keçici və ya qalıcı olaraq bağlanmışdır. Bütün bunlar isə əmək tələbinin azalmasına səbəb olmuşdur. Bunun yanında COVID-19 pandemiyası işçilərin sağlamlığını təhdid edərək, hərəkətiliyini məhdudlaşdırdığı üçün əmək təklifinin də azalması əsas mövzudur. Bütün bunların nəticəsində isə global olaraq milyonlarla işçi gəlir və iş itkisi yaşamaqdadır ([file:///C:/Users/User/Desktop/elmi-tedqiqat/COVID-19PANDEM S G C ZER NDEK ETK LER VE ST HDAMTEDB RLE R_738164-1128141.pdf](file:///C:/Users/User/Desktop/elmi-tedqiqat/COVID-19PANDEM%20S%20G%20C%20ZER%20NDEK%20ETK%20LER%20VE%20ST%20HDAMTEDB%20RLE%20R_738164-1128141.pdf), 2020).

Aşağıdakı cədvəldə iqtisadiyyatdakı sektorlar, pandemiyaadan təsirlənən iqtisadi fəaliyyət və istehsal səviyyələri baxımından sıralanmaqdadır. Buna görə fəaliyyətləri həyati xarakter daşıyan əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi ilə təhsil, dövlət idarəetməsi və xidmət sektorlarındakı istehsal fəaliyyətlərinin COVID-19 krizindən geniş səviyyədə təsirlənməsi proqnozlaşdırılmışdır. Bununla bərabər dövlətlərin aldığı məhdudlaşdırıcı tədbirlər, mal və xidmətlərə olan tələbin azalması və ya istehsalda lazımi səviyyəyə çatmağın mümkün olmaması səbəbiylə bəzi sektorlardakı istehsal fəaliyyətləri krizdən ciddi şəkildə təsirlənmişdir. Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri, emal, əmlak, turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə istehsal fəaliyyətləri pandemiyanın yaratdığı krizdən ən çox təsirlənən sektorlar olmuşdur. İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət, nəqliyyat və anbar təsərrüfatı və digər xidmətlər isə pandemiyaadan ən çox təsirlənən ikinci qrup sektorları formalaşdırır.

Krizdən xüsusilə yüksək və orta-yüksək dərəcədə təsirlənən sektorlarda işləyənlər işlərini itirmə, ödənişsiz məzuniyyətə çıxarılmə, həftəlik iş saatlarının düşməsi kimi risklərlə qarşı-qarşıyadır. Edilən yeni bir araşdırmada yaşanan krizin Böyük Britaniyada fərqli sektorlarda məşğulluğa olan təsirləri araşdırılmışdır. Buna görə məşğulluğun ən çox təsirlənə biləcəyi sektorlar istehsalın da ən çox təsirləndiyi turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə, digər xidmətlər, ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri sektoru olaraq göstərilmişdir.

İqtisadiyyatdakı hər sektor COVID-19 krizindən eyni ölçüdə təsirlənməmişdir. Eyni şəkildə sektorlardakı hər biznes və işçi də krizdən eyni səviyyədə təsirlənməmişdir. Araşdırmalar, krizin təsirlərinin bəzi işçi qrupları üstündə digərlərindən daha çox olduğunu göstərir. Bu səbəbdən dövlətlərin pandemiya sonrası açıqladığı məşğulluğa dəstək xidmətləri əgər əhatəli deyilsə bu qrupları da daxil edəcək şəkildə genişləndirilməlidir.

Cədvəl 8: Sektorların COVID-19 krizindən təsirlənmə dərəcələri

Sektorlar	COVID-19 krizindən təsirlənən istehsal miqdarı
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	Yüksək
Emal sənayesi	Yüksək
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	Yüksək
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai işə	Yüksək
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	Orta-Yüksək
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	Orta-Yüksək
Tikinti	Orta
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	Orta
Mədəncixarma sənayesi	Orta
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	Aşağı-Orta
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	Aşağı
Təhsil	Aşağı
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	Aşağı
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı	Aşağı

Mənbə: BƏT (ILO), https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_742714/lang--tr/index.htm , (29.04.2021)

Oxşar şəkildə, İEOÖ-dəki əməyin təxminən 70 %-ni əhatə edən qeydiyyatdan kənar iqtisadiyyatda məşğul olanlar COVID-19 krizindən ən çox təsirlənən qrupların başında gəlmişdir. Bunların çoxunun evdən işləmə imkanı olmuşdur. Bu qrup üçün krizin yaratdığı gəlir itkisinin bir xeyli çox olacağı proqnozlaşdırılır. Gəlir itkisiylə bərabər qeydiyyatdan kənar məşğul olanların sosial zəmanətlərin olmaması, işləyərkən sosial məsafə və digər gigiyenik qaydalara uyğun iş ortamlarının olmaması onların pandemiya sonrası daha çox təsirlənməsinə səbəb olmuşdur.

COVID-19 krizindən daha çox təsirləndiyi mübahisə edilən başqa bir qrup ştatdankənar çalışanlar olmuşdur. Ştatdankənar əməyin təklif və tələbinin rəqəmsal platformalardan edilməsi ilə qısa müddətli iş anlaşmasının qurulmasından bəhs edir. 2017-ci ildə sadəcə ABŞ-da 55 milyon insanın ştatdankənar çalışdıqları hesablanmışdır (https://www.ilo.org/washington/WCMS_642303/lang--en/index.htm, 2018). Ştatdankənar iş iqtisadiyyatda yaşanan dalğalanmalara qarşı etibarsız hala gəlmişdir. (https://econpapers.repec.org/article/izaizawol/journl_3a2020_3an_3a471.htm, 2020). Yaxın zamanda edilən bir araşdırmada, COVID-19 pandemiyasının gətirdiyi tələbin düşməsi və təhlükəsizlik məsələləri səbəbilə dünya miqyasında ştatdankənar çalışanların 52%-nin kriz sonrası işlərini itirdikləri, 26%-nin isə iş saatlarının aşağı düşdüyü təsbit edilmişdir (<https://www.appjobs.com/blog/coronavirus-effect-on-gig-economy>, 2020).

Krizin təsirlərini ələ alarkən ştatdankənar çalışanları daxilinə alan keçici işçilərin (mövsümi çalışan və ya müqaviləsi bir ildən daha az olanlar) daimi işçilərdən ayrı dəyərləndirilməsinin lazım olduğu mübahisə edilir. Bu işçilər, qlobal olaraq əməyin 7%-ni təşkil edərkən, otel kimi krizdən daha çox təsirlənən sektorlardakı əməyin təxminən 10%-ni əhatə edir (<https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/supporting-vulnerable-temporary-workers-and-businesses-coping-coronavirus>, 2020). 2020-ci il mart ayının sonlarına doğru Böyük Britaniyada keçici işçi statusunda çalışanların 60%-dən çoxu o həftədəki qazanclarının hər hansı bir həftədəki qazanclarından daha aşağı olduğunu vurğulamışdır (<https://voxeu.org/article/large-and-unequal-impact-COVID-19-workers>, 2020). Bu kimi mənfilərə baxmayaraq bu işçilər daimi işçilər kimi bu dövrdə dövlətlər tərəfindən tətbiq edilən məşğulluq siyasətinə və sosial təhlükəsizlik sistemlərinə bütövlükdə bağlı olmamaqda və ümumi olaraq sosial qorunmağa daha çətin cəlb olunmuşdur.

COVID-19 pandemiyasının yayılmasının qarşısını almaq üçün dövlətlərin gətirdiyi hərəkətliliyi məhdudlaşdıran qadağalar ilə dövlət və özəl sektor quruluşlarının aldığı sosial məsafəni artıran tədbirlər insanların hər zamankından daha çox evdən işləməsinə səbəb olmuşdur. İnsanların izdihamlı qruplar halında bir araya

gəlməsinin qarşısını almaq üçün idman oyunlarının təxirə salınması, mağazaların bağlanması və restoranların sadəcə çatdırılma xidmətinin olması kimi qərarlarla bərabər insanların evdən işləməsinə təşviq etmək və ya bunu məcburi tutmaq lazım olmuşdur.

COVID-19 pandemiyasından əvvələ baxsaq Şimali Avropa ölkələri (Danimarka, İsveç, Norveç istisna) əhəlinin sadəcə çox az hissəsinin evdən çalışdığı görülmüşdür. 2015-ci ildə edilən Avropa İş Anketinə görə 2014-cü ildə ən az bir dəfə evdən işləyənlərin İƏİT ölkə ortalaması 20% səviyyələrində olmuşdur. “Ayda bir neçə dəfə evdən işləyirəm” deyənlərin səviyyəsi isə 5%-ə qədər düşmüşdür (http://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf, 2016). ABŞ-da isə 2017-2018-ci illərdə evdən işləyən insanların səviyyəsi 24,8% olaraq hesablanmışdır (<https://www.bls.gov/news.release/flex2.t01.htm>, 2020)

COVID-19 krizindən sonra isə evdən işləyənlərin səviyyəsinin artırdığı müşahidə edilmişdir. ABŞ-da edilən yeni bir araşdırma krizin dərinləşdiyi zaman-mart ayının ortalarından aprel ayının əvvəlinə qədər- işə götürənlərin özlərinə evdən işləmə seçimi verdiyini deyən işçilərin səviyyəsində 39% artım olmuşdur (<https://news.gallup.com/poll/306695/workers-discovering-affinity-remote-work.aspx>, 2018). Bununla birlikdə hər peşənin və hər işin evdən edilməsi mümkün deyildir. Yeni ortaya çıxmağa başlayan araşdırma modeli fərqli iqtisadiyyatlarda evdən edilə biləcək işləri təsbit etməyə və evdən işləyə biləcək əməyin səviyyəsini hesablamağa yönəlmişdir. Dingel&Neyman (2020) ABŞ-da edilən Peşə Məlumat Şəbəkəsinin anketlərindən istifadə edərək peşələrin məzmununa nəzər salmış, hər peşə üçün evdən edilə biləcək və edilə bilməyəcək tapşırıqların səviyyəsinə görə peşələri dəyərləndirmişlər. Bu araşdırmaya əsasən tədqiqatçılar Amerikadakı işlərin 34%-nin evdən edilə biləcəyini təsbit etmişlər. Professional, elmi və texniki xidmətlər, şirkət və müəssisələrin idarə edilməsi, təhsil xidmətləri, maliyyə və sığorta kimi sahələrdəki işlərin evdən edilə bilməsi daha çox olan işlər olduğu məlum olmuşdur. Nəqliyyat və anbar, tikinti, pərakəndə ticarət, kənd təsərrüfatı, meşə, balıqçılıq, turistlərin

yerləşdirilməsi və ictimai iaşə sahələrinə aid olan işlər isə evdən edilə bilinməsi ən aşağı işlər olmuşdur. Bununla bərabər, tədqiqatçılar evdən edilə biləcək işlərdə çalışan işçilərin daha çox qazandıqları da müəyyənləşdirilmişdir. Bu işi örnək alan on İEOÖ-nin (Ermənistan, Boliviya, Yunnan bölgəsi (Çin), Kolumbiya, Gürcüstan, Qana, Keniya, Laos, Makedoniya və Vyetnam) datasından istifadə edilərək, İEOÖ-lərdə evdən işləmə səviyyəsi təxmin edilmişdir (<https://cepr.org/sites/default/files/news/COVIDEconomics6.pdf>, 2020). İşin nəticələri ölkələr arasında fərqliliklər yaratmaqla bərabər İEOÖ-dəki işlərin yalnız 13%-nin evdən edilə biləcəyi məlum olmuşdur. Həmçinin nəticələr təhsil səviyyəsi və ev təsərrüfatı gəliri nəzərə alınmaqla işçilərin evdən işləməsinin mümkünlüyünün müsbət münasibətli olduğuna işarə etmişdir. Türkiyə üçün də oxşar bir hesablamada edilmişdir (<https://sarkac.org/2020/04/turkiyenin-evden-calismasi-mumkun-mu/>, 2020). Tədqiqatçılar professional peşə sahiblərinin 70%-nə yaxınının evdən işləyə biləcəyi, lakin əzələ gücünə əsaslanan, ağır iş yükü olan peşələrdə bu səviyyənin 10%-in altında olduğunu hesablamışlar.

Tədqiqatçılar evlərindən işləyə bilməyəcək, sosial məsafə tədbirlərinin alındığı müddətdə ən dezavantajlı olan hissəni də müəyyən etməyi proqnozlaşdırırlar. Həmçinin evdən edilə biləcək işlərin payının hesablanması iqtisadiyyatın bu və ya sonrakı sosial məsafəli dövrlərindəki performansını təxmin etmək üçün vacib bir məsələ olduğu da mübahisə edilməkdədir.

Dövlətlər, bu dövrdə daha əvvəl görülməmiş tədbirlər alaraq COVID-19 krizinin iqtisadiyyat və əmək bazarı üzərindəki zərərli təsirlərini zəiflətməyə çalışmışlar. Xüsusilə kiçik və orta ölçülü müəssisələr üzrə əməyi qorumaq üçün borcun maliyyələşdirilməsi, vergi, xərclər və məşğulluq sahələrində bir çox dəstək gündəmə gəlmişdir.

Qlobal səviyyədə məşğulluğa istiqamətlənmiş olaraq alınan tədbirlərin yeddi kateqoriyada cəmləndiyi görülmüşdür. Qeydiyyatdan keçməmiş və ya muzdsuz işləyənlər üçün dəstəklər, işsizlik yardımları, əmək haqqı subvensiyaları, yeni iş

qanunları, xəstəlik icazəsi üçün subvensiyalar, işdən çıxarılanın məhdudlaşdırılması və peşə təhsili subvensiyaları.

Ölkələr arasındakı tədbirlərə baxsaq qeydiyyatdan kənar və ya muazdsuz işləyənlər üçün dəstəklərə misal olaraq bu qrupda olanların işsizlik müavinətindən faydalanmaları və ya birbaşa itirdikləri qazanclarının nağd yardım yoluyla subvensiya edilməsi misal göstərilə bilər. İşsizlik yardımları isə bütün işsizlərin müavinətdən faydalanması və ya dövlətlərin bütün işsiz qalanlara birbaşa nağd vəsait köçürülməsi dəstəklərdir. Əmək haqqı subvensiyaları işçilərə birbaşa nağd yardım edilməsinin alternativini olaraq işə götürən tərəfindən ödənilməsi lazım olan əmək haqqının tamamının və ya bir qisminin dövlət tərəfindən ödənilməsinə əhatə edən dəstəklərdir. Əmək haqqı subvensiyalarının məşğulluq tədbirləri arasında ən geniş tətbiq olunan dəstək olduğu nəzərə çarpmışdır (Dünya Bankı). Yeni iş qanunları, kriz səbəbilə iqtisadi çətinlik yaşayan müəssisələrdə iş saatlarını azalda bilmə seçiminin təklif olunmasını və ümumi olaraq qısa müddətli işləmənin bütün müəssisələrdə keçərli olmasını daxil edən tədbirlər də gündəmdədir.

Seçilən bəzi ölkələrdə (Azərbaycan, Türkiyə, Almaniya, ABŞ, İngiltərə, Çin, Yaponiya, İspaniya, Cənubi Koreya və Rusiya) tətbiq edilən məşğulluq tədbirləri aşağıda ətraflı olaraq izah olunur. Digər iqtisadi tədbirlər kimi məşğulluğa istiqamətlənmiş olaraq alınan tədbirlər də ölkədən ölkəyə fərqlilik göstərir. Oxşar kateqoriyadakı tədbirlərin tətbiq olunduğu vəziyyətdə belə bunlara ayrılan büdcələrə görə dəstəklərin məzmunu da dəyişmişdir.

Pandemiyanın yayıldığı gündən bəri ölkəmiz iqtisadiyyatın inkişafı üçün müəyyən tədbirlər görmüşdür. Martın ortalarında ilk addım ölkə başçısı İlham Əliyev tərəfindən atıldı. Belə ki, ölkə başçısı Koronavirusla Mübarizəyə Dəstək Fondunun yaradılması haqqında Fərman imzaladı. Bu Fərmanın əsasını insanların sağlamlığının qorunması və COVID-19 pandemiyasına qarşı mübarizənin artırılması təşkil edir. Prezidentin Ehtiyat Fondundan başlanğıc olaraq 20 milyon manat məbləğində vəsait ayrıldı. Sosial sahədə edilən dəstəyə prezidentin müəyyən vaxt intervallarında işsiz və

xüsusi karantin zamanı gəlirini itirən aztəminatlı əhaliyə 190 manatlıq birdəfəlik ödəmənin edilməsi barədə sərəncamı imzalamasını misal göstərə bilərik. Bu dəstək ilk əvvəl 200 min, müraciətlərin sayının artması səbəbilə isə 600 min nəfərə şamil olundu. Dövlət həmçinin pandemiya zamanı zərər çəkmiş sahibkarlara maliyyə dəstəyini əsirgəmədi. Prezidentin Sərəncamına əsasən Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq olunmuş Tədbirlər Planına görə muzzdlu işçilərin əmək haqqının bir hissəsinin ödənilməsi üçün ümumilikdə 145.740 vergi ödəyicisi müraciət etmişdir. Dekabrın 29-u 2020-ci ildə dövlət sahibkarlara dəstək üçün 83 milyon manat ayırdı. Bu, əvvəl dəstək almış, işçi sayını çox azaltmamış 22 min vergi ödəyicisinin 200 min işçisinin əmək haqqısının yarısının dövlət tərəfindən ödənilməsi və əvvəl dəstək almış 90 min mikro sahibkara 1000 manatadək vəsaitin verilməsindən ibarətdir (<https://report.az/biznes-xeberleri/bohrandan-cixis-yolu-covid-19-ve-milli-iqtisadiyyat/>, 2020).

Türkiyədə məşğulluq tədbirlərindən əmək haqqı subvensiyaları, xəstəlik icazəsi üçün verilən subvensiyalar və işdən çıxarmanın məhdudlaşdırılması tədbirləri tətbiq edilmişdir. Bu müddətdə ümumi, sektorial, regional kriz və ya başqa bir çətinlik səbəbiylə iş yavaşladıldığında və ya dayandırılıqda işçiləri gəlir dəstəyiylə təmin edən əmək müavinətinin şərtlərinin uzadılmasını misal göstərmək olar. Əmək müavinəti sığortalının əsas qazancları diqqətə alınaraq son on iki aylıq primə hesablanan günlük ortalama qazancının 60%-dir. Bundan əlavə, pərakəndə, tekstil, turistlərin yerləşdirilməsi kimi sektorlarda sosial təhlükəsizlik və ƏDV ödəmələrinin dayandırılması nəzərdə tutulur. 16 Aprel 2020-ci il etibarilə isə 3 ay müddətində işdən azad etmələr qadağan edilmişdir. Bunlarla bərabər, hökumət 31 martda COVID-19-dan təsirlənənləri dəstəkləmək üçün ictimai ianə kompaniyası başlatmışdır.

Almaniyada işə qəbul edənlərin işçiləri işdən azad etməməsi üçün əmək qanunları hazırlanmışdır. İşə götürənlərin əmək haqlarının 60%-ni 12 aya qədər ödəməsi üçün və sosial təhlükəsizliyə dəstək paylarının da dövlət tərəfindən ödənilməsi təmin olunmuşdur. Bu dövrdə, əmək müavinəti genişləndirilmişdir. Muzdsuz və ştatdankənar işçilərə birbaşa pul yardımı edilməsinə və yaşadıkları gəlir

itkisinin bərpa olunmasına istiqamətlənmiş tənzimləmələr edilmişdir. İşləyə bilməyən işçilərin də maaş almağa davam etmələri və bu xərcin dövlət tərəfindən qarşılınması tənzimləmələri də mövcuddur. Xəstəlik vəziyyətində isə, ilk altı həftə əmək haqqının tamamının ödənilməsi, sonrasında isə işçilərə xəstəlik icazə tənzimləmələri çərçivəsində ödəmə edilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

Bütün vətəndaşları əhatə edən bir səhiyyə sisteminin olmadığı ABŞ-da məşğulluq tədbirləri də məhdud olmuşdur. Tədbirlər çərçivəsində beş yüz və ya daha az işçiyə sahib işə götürənlərin Ailə və Tibbi İcazə Qanununun keçici şəkildə genişləndirilməsi ilə müəyyən işçilərə lazım olduqda ödənişli icazə verməsi və əlavə olaraq xəstəlik vəziyyətində ödənişli xəstəlik icazə vermələri formalaşdırılmışdır. Nyu York əyaləti də beşdən az işçisi olan kiçik müəssisələrə işçilərini işdən çıxarmamaq üçün iki ay ərzində əmək haqqı xərclərinin 40%-ni qarşılama müavinəti təklif etmişdir. San Fransiskoda da beşdən az işçisi olan müəssisələri maaş və icarə haqlarının ödənilməsi üçün 10.000 dollar nağd yardım edilmişdir. ABŞ konqresində qəbul edilən yeni bir düzəliş ilə xəstəliyə görə subvensiyalar genişləndirəcəkdir. Buna görə işçilərə ödənişsiz COVID-19 testi, iki həftəlik ödənişli xəstəlik icazəsi və uşağa olanlara 3 aya qədər ödənişli xəstəlik icazəsi təmin ediləcəkdir. Ştatdankənar işçilər ilə muzdsuz işləyənlər də edilən bu düzəlişlərdən vergi güzəşti yoluyla yararlanacaq biləcəkdir (https://dataviz.worldbank.org/views/SME-COVID19/Overview?embed=y&:isGuestRedirectVizportal=y&:display_count=n&:show, 2020).

COVID-19 pandemiyasından ən çox təsirlənən Avropa ölkələrindən biri olan İngiltərədə də 3 növ məşğulluq tədbiri tətbiq olunmuşdur. Bu tədbirlər çərçivəsində şirkətlər və təşkilatlar iş yerlərinin bağlanması nəticəsində işləyə bilməyən, lakin işdən çıxarılmayan işçilərin əmək haqlarını qarşılamaq üçün dövlətə qrant yardımı üçün başvurabiləcəklər. Qrantın, işçilərin maaşının 80%-ni (ümmilikdə 2500 sterlinqə qədər olan qismini) qarşılamaq proqnozlaşdırılır. Həmçinin, iyun ayından başlayaraq və ən az 3 ay müddətində muzdsuz işləyənlərin fəaliyyətdən gəlir itkilərinin 80%-ə qədər olan qismi dövlət tərəfindən qarşılınmışdır. Bu dövrdə, hər

işçi üçün 14 günlük ödənişli xəstəlik icazə xərclərinin tamamı dövlət tərəfindən işə götürənə iadə ediləcəkdir. Eyni şəkildə, COVID-19 diaqnozu qoyulan və ya Səhiyyə Nazirliyinin tövsiyəsilə özünü evdə izolyasiya etdikləri üçün işləyə bilməyən adamlar da ödənişli xəstəliyə görə icazə tənzimləməsi əhatəsinə girəcəkdir.

COVID-19 xəstəliyinin ilk olaraq ortaya çıxdığı Çində məşğulluq tədbirlərindən üçünün tətbiq olunduğu görülmüşdür. Buna görə 30 işçidən daha az işləyən şirkətlərdə işdən çıxarma səviyyəsi 20% ilə məhdudlaşdırılmışdır. Əlavə olaraq, peşə təhsilinə edilən subvensiyalar artırılmışdır. Şirkətlərin internetdən peşə təhsili almalarını dəstəkləmək üçün regional bəzi təşviqlər də edilmişdir. Pekin və Şanxaydakı KOÖM-lərə (kiçik və orta ölçülü müəssisələr) fəaliyyətlərinin dayandırıldığı sırada peşə təhsili verə bilmələri üçün subvensiyalar verilmişdir.

Çin dövləti əyalətlərdə tətbiq edilən əmək haqqı subvensiya düzəlişləri üçün də işsizlik fonundan yararlanılmasını təşviq etmişdir. Son olaraq xüsusilə xəstə və ya karantində olduğu üçün işləməyən bütün işçilər üçün gəlir qarantiyası düzəlişi edilmişdir (Dünya Bankı).

COVID-19 xəstəliyinin yayılmasının qarşısının alınmasında uğurlu olduğu qəbul edilən Yaponiyada da məşğulluq tədbirlərindən üçünün tətbiq olunduğu görülmüşdür. Bu çərçivədə planlanan bir subvensiyayla dövlətin bir KOÖM işə götürənin ödənişli icazə xərcinin üçdə ikisini və ya böyük bir müəssisə üçün yarısını qarşılamağı proqnozlaşdırılır. Fəaliyyətlərini azaltmış olan firmaların məşğulluğu davam etdirə bilmələri, xəstəlik ya da ailə daxili baxım problemləri səbəbiylə işləməyən işçiləri üçün əmək haqqı subvensiyalarının əhatəsi genişləndirilmişdir. Əlavə olaraq, muzdsuz və ştatdankənar işləyənlərə adam başına 41 dollara qədər dövlət dəstəyi təmin olunmuşdur.

Avropa daxilində pandemiya ən çox təsirlənən ölkələrin başında gələn İspaniyada da üç növ məşğulluq tədbiri tətbiq olunmuşdur. Bu çərçivədə işçilərə ailədaxili baxım xidməti təmin etmələri lazım olan vəziyyətlərdə iş saatlarında azaltma və lazım gələrsə tamamilən aradan qaldırma dəyişiklikləri edilmişdir. Edilən

başqa bir qanuni düzəliş ilə işçilər karantin və ya yoluxduqları vəziyyətdə keçici iş görə bilməməzlik statusunda dəyərləndiriləcəkdir.

Bu haqq müzdsuz və ya hansısa bir sosial qoruma proqramına qeydiyyatlı çalışan hər işçiyə təklif olunmuşdur. Ödənişli xəstəlik icazəsi isə bu tarixdən sonra başlayacaqdır. Həmçinin öz hesabına çalışıb iş yerini bağlamaq məcburiyyətində qalan və ya işləri 70% səviyyəsində azalan insanlar bu dövrə aid bir yardımdan yararlanma biləcəklər.

COVID-19 xəstəliyinin yayılmasının qarşısının alınmasında uğurlu olaraq göstərilən bir başqa ölkə Cənubi Koreya digər ölkələrlə müqayisədə ən geniş çeşiddə məşğulluq tədbiri olan ölkə olmuşdur. Tədbirlər çərçivəsində işdən çıxarılan işçilər üçün peşə təhsil dəyişiklikləri mövcuddur. COVID-19 pandemiyası ilə birbaşa əlaqəli müəssisələrdə (məsələn, maska və dezinfeksiya məhsulları istehsal edən müəssisələr) iş icazəsi təmin edilmişdir. Təxminən 406 milyon dollar bütün sektorlarda təsirlənən firmalara əmək haqqı subvensiyası olaraq ayrılmışdır. KOÖM-lərdəki əmək haqlarının 90%-nə və böyük şirkətlərdəki əmək haqlarının da 67%-nə qədər olan hissəsi dövlət tərəfindən qarşılanaqdır. Turizm kimi krizdən daha çox təsirlənən sektorlardakı müəssisələrə aid məşğulluq dəstəkləri görülmüşdür. Bunlardan əlavə, karantində olan və ya xəstə olub xəstəxanada yatan işçilərə ödənişli icazə və ya hökumətlərin yaşam dəstəyi alma haqqı verilmişdir. Ailə yaxınlarına COVID-19 təşhisi qoyulan ya da ailə üzvlərindən biri bu xəstəliyin əlamətlərini göstərən işçilərə 5 günə qədər pul yardımı edilmişdir. Əlavə olaraq keçici və günlük işçilər üçün məşğulluq qoruma proqramları normal vəziyyətə gətirilmişdir.

Son olaraq, Rusiyada xəstəliyə görə icazə ödənişlərinin artırılması gündəmdədir. Xəstəliyə görə ödənişlər bu ilin sonuna qədər ayda ən azı minimum əmək haqqına bərabər miqdarda (152 dollar) olmuşdur. Əlavə olaraq, ştatdankənar işləyənlər karantin müddətində rastlaşdıqları gəlir itkisi dövlət tərəfindən bərpa olunmuşdur. Hökumət ÜDM-in təxminən 1,2%-nə bərabər olacaq büdcəni məşğulluq tədbirlərinə ayırmışdır.

2.2. Respublikamızda əmək bazarının mövcud vəziyyətinin təhlili və qiymətləndirilməsi

Məşğulluq səviyyəsi əməyin hansı səviyyədə iqtisadi fəaliyyətlərə qatıla bildiyini göstərməsi baxımından vacibdir. Bir iqtisadiyyatın tam məşğulluqda olması mənbələrin tam olaraq istifadə edildiyi mənasına gəlir. Əmək bazarında da tam məşğulluq səviyyəsi əməyin daxilində yer alanların tamamının məşğul edilə bildiyi vəziyyəti ifadə edir. Hədəflənən tam məşğulluğa nail oluna bilməsi üçün bu istiqamətdə iqtisadi siyasətləri izlənilməsi, əməyin keyfiyyəti və bacarıq səviyyəsinə görə istehsal mexanizmlərinin həyata keçirilməsi lazımdır.

2019-cu ilin məlumatlarına əsasən Azərbaycanda məşğul olan əhali sayı ilin sonuna 4938.5 min nəfər olmuşdur. Məşğul olanların 48.2%-i qadın, 51.8%-i kişilərdir. Məşğul olanların 16,8%-i ali təhsilli, 11,1%-i orta ixtisas təhsilli, 5,6%-i peşə təhsillidir. Məşğul əhalinin peşə təhsilindən daha aşağı təhsil səviyyələri üzrə bölgüsü isə 66,5% təşkil edir. Məşğul olanların 65,4%-i 25-49 yaş aralığındadır. Məşğul olanların çoxunun kişi, peşə təhsilindən daha aşağı təhsilli və orta yaş qrupunda olduğu görünür.

“Əmək müqaviləsi bildirişi” altsisteminə əsasən, əmək müqaviləsi ilə işləyənlər arasında qadınlar 44% təşkil edir. İşləyənlərin təhsil pilləsi üzrə bölgüsünə baxsaq: ali təhsilli 46%, ümumi təhsilli 37%, orta ixtisas təhsilli 55%, ilk peşə-ixtisas təhsilli 24%-dir. İşləyən qadınların yaş üzrə bölgüsü: 16% - 16-30 yaş, 27% - 31-40 yaş, 23% - 41-50 yaş, 24% - 51-60 yaş, 10%-i 61 yaşdan yuxarıdır.

Cədvəl 9: Məşğul əhalinin cins, yaş və təhsil qrupları üzrə bölgüsü (2019),(faizlə)

Təhsil səviyyəsi	Kişi	Qadın	Yaş Qrupu	Kişi	Qadın
Ali təhsil	19.3	14.1	15-19	2.0	1.7
Orta ixtisas təhsili	8.5	13.9	20-24	9.4	8.6
Peşə təhsili	7.6	3.5	25-29	14.9	14.0
Tam orta təhsil	59.1	60.4	30-34	14.2	15.3
Ümumi orta təhsil	5.1	7.0	35-39	12.8	12.2
İbtidai təhsil	0.4	1.2	40-44	11.7	12.2
			45-49	11.1	12.5
			50-54	11.4	13.1
			55-59	8.3	6.7
			60-64	3.0	3.0
			65+	1.2	0.7

Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi, <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

MDB ölkələri ilə qarşılaşdırıldığında ölkəmizdə ümumi məşğulluq səviyyəsi qənaətbəxşdir.

Cədvəl 10: MDB ölkələrində məşğul əhalinin sayı

Ölkələr	2019 (min nəfər)	2019 (faizlə)
Azərbaycan	4938.5	101.2
Belarus	4909.1	100.3
Qazaxıstan	8780.8	101.0
Qırğızıstan	2442.7	102.5
Ermənistan	946.6	104.5
Moldova	872.4	88.3
Rusiya	71933.1	99.2
Tacikistan
Türkmənistan
Özbəkistan
Ukrayna	16578.3	101.3

Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi, <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

Cədvəl 11: 2019-cu ildə muzzdlu işçilərin iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə bölgüsü (min nəfər və faizlə)

	Kişi (min nəfər)	Qadın (min nəfər)	Cəmi	Məşğulluq (faizlə)	Qadın məşğulluğunun sektordakı hissəsi (faizlə)	Sektorda qadın (faizlə)
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	41770	12385	54155	36.0	1.9	22.9
Mədəncıxarma sənayesi	30240	4644	34884	0.8	0.7	13.3
Emal sənayesi	91419	30530	121949	5.3	4.6	25.0
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizati	27243	3196	30439	0.6	0.5	10.5
Su təchizati, tullantıların təmizlənməsi və emalı	19723	10446	30169	0.6	1.6	34.6
Tikinti	111674	7959	119633	7.4	1.2	6.7
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	221700	72852	294552	14.4	11.0	24.7
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	63287	12313	75600	4.2	1.9	16.3
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	19117	8244	27361	1.6	1.2	30.1
İnformasiya və rabitə	20044	8256	28300	1.3	1.3	29.2
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	17870	10162	28032	0.6	1.5	36.3
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	11754	5355	17109	1.9	0.8	31.3
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	31419	25032	56451	1.5	3.8	44.3
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	44566	24100	68666	1.4	3.7	35.1
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	82606	30675	113281	5.7	4.6	27.1
Təhsil	88040	248248	336288	7.8	37.6	73.8
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	30487	104649	135136	3.9	15.9	77.4
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	21021	34085	55106	1.7	5.2	61.9
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	12886	6608	19494	3.3	1.0	33.9

Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi, <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə məşğul əhalinin sayına baxsaq məşğulluğun 49,9%-nin xidmət, 36%-nin kənd təsərrüfatı, 6,7%-nin sənaye və 7,4%-nin tikinti sektorunda reallaşdığı görünür. Sənaye sektorundakı məşğulluğun aşağı olması nəzərə çarpır. Digər tərəfdən kənd təsərrüfatı sektorunun hal-hazırda vacib bir məşğulluq tutumuna malik olduğu görünür. Bu iki nöqtə Azərbaycan iqtisadiyyatının əlavə dəyəri yüksək sahələrə investisiya edilərək böyüməsini davam etdirilməsinin lazım olduğunu ortaya qoyur.

Məşğulluğun sektorlar üzrə bölüşdürülməsinə nəzər salsaq qadın və kişi məşğulluğunun fərqli olduğu görünür. Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi sektorunda məşğul olanların 77,4%-i qadındır. Təhsil sektorunda məşğul olanların 73,8%-i, peşə, elmi və texniki fəaliyyət sektorunda isə 44,3%-i qadındır. Bu məlumatlar qadınlara istiqamətlənmiş siyasəti inkişaf etdirərkən qadınların sıx olaraq çalışdığı və qadın məşğulluğunun sıxlaşdığı sektorlar üzrə hədəf müəyyən edilə biləcəyini ortaya qoymuşdur. Məşğul edilən hər dörd qadıdan birinin kənd təsərrüfatı sektorunda çalışması isə kənd təsərrüfatı sektorundakı qadın məşğulluğunu ciddi ölçüdə azalda biləcəyi riskini də ortaya qoymuşdur.

Rəqəmsallaşma ilə birlikdə daha da sürətli artmaqda olan bütün dünyada məşğulluq formalarında çevrilmə yaşanmışdır. Tək bir işdə çalışaraq təqaüdə çıxma vəziyyəti azaldığı kimi çevik iş formalarında da artım görülmüşdür. Yarım-ştat və məsafəli işləmə genişlənmiş, çevik işləmə formaları əmək bazarına inteqrasiya olunmuş və çevik işləyən əmək artım göstərmişdir.

İşsizlik səviyyəsi əmək bazarında iş axtaranların işləyə bilməmə vəziyyətini ifadə edir. Digər yandan işsizlik səviyyəsinin alt parçaları işsizlik səviyyəsinin şərh edilməsi üçün vacibdir. İşsizlik səviyyəsinin cinsiyyət əsaslı yaş və təhsil vəziyyəti əsasında incələnməsi Azərbaycan əmək bazarında işsizliyin şəklinin daha aydın ortaya qoyulmasını təmin edəcəkdir.

Cədvəl 12: İşsiz əhalinin cins, yaş və təhsil qrupları üzrə bölgüsü (2019),(faizlə)

Təhsil səviyyəsi	Kişi	Qadın	Yaş Qrupu	Kişi	Qadın
Ali təhsil	17.1	11.0	15-19	7.2	4.9
Orta ixtisas təhsili	13.1	11.5	20-24	26.2	23.1
Peşə təhsili	6.7	8.2	25-29	16.9	17.7
Tam orta təhsil	47.3	55.9	30-34	9.6	13.0
Ümumi orta təhsil	15.5	13.0	35-39	9.4	9.1
İbtidai təhsil	0.3	0.4	40-44	9.4	7.5
			45-49	7.6	9.0
			50-54	7.3	9.5
			55-59	4.2	6.2
			60-64	2.2	-

Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi, <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

İşsizlik səviyyəsinin yaş qruplarına görə bölgüsünə baxıldıqda işsiz kişilərin 20-39 yaş qrupunda, işsiz qadınların isə 20-34 yaş qrupunda sıxlaşdıqları görünür. İşsizlərin ümumilikdə gənc olması nəzərə çarpır.

İşsizlik riski təhsil səviyyəsi artdıqca düşməkdədir. Digər yandan, təhsil investisiyasının töhfəsinin yetərli olub-olmadığı soruşulması lazım olan bir mövzudur. Kişi peşə təhsili məzunlarının işsizlik səviyyəsi kişi ali təhsil məzunlarından daha aşağıdır. Eyni vəziyyət qadınlar üçün də keçərlidir. Tam orta təhsil məzunlarının işsizlik səviyyəsi ilə qarşılaşdırıldığında ali təhsil xərcinin işsizlik səviyyəsini azaltma istiqamətində töhfə verdiyi görülmüşdür. Bu çərçivədə təhsil-əmək bazarı münasibətinin qurulmasına və inkişafına istiqamətlənmiş olaraq siyasətlərin inkişaf etdirilməsinin lazımlılığı ortaya çıxmışdır. Həmçinin peşə və texniki təhsilin genişlənməsi və cəmiyyətdəki peşə məktəbi qavrayışının çevrilməsinə ehtiyac vardır. Bu sayədə təhsilin əmək bazarı ilə münasibəti qurula biləcək, əmək tələbinin qabiliyyət gözləntisi ilə əmək təklifinin qabiliyyətləri bərabərləşdirilə biləcəkdir. Digər yandan təhsilin funksiyasının gözdən keçirilməsi mövzusu təhsil siyasətlərinin əsas gündəm maddəsi halına gəlməli və bu mövzu təhsil işçiləri tərəfindən xüsusi olaraq ələ alınmalıdır.

İşsizlik səviyyəsi ilə bərabər işsizlərin nə qədər müddət işsiz qaldığı da çox vacib bir məlumatdır. İşsizlik müddətinin uzanması bacarıq eroziyasına, psixoloji problemlərə və məhkəmə hadisələrinə qədər çatan mənfi vəziyyətlərə səbəb ola bilər. Əmək bazarına daxil olma müddətinin və ya iki iş arasındakı müddətin qısa olması əmək bazarının səmərəliliyi baxımından da vacibdir.

Cədvəl 13: İşsiz şəxslərin işsizlik müddətinə və işdən çıxma səbəbləri üzrə bölgüsü (2019)

İşdən çıxma səbəbi	Faizlə	İş axtarma müddəti	Faizlə
Kadr axını nəticəsində işdən azad olunanlar	40,5	1 aya qədər	18.2
Struktur dəyişikliyi ilə əlaqədar işini itirənlər	9,8	1 aydan – 3 aya qədər	20.7
Hərbi xidmətdən tərxis olunanlar	3,3	3 aydan – 6 aya qədər	22.0
Təhsil müəssisələrinin məzunları	-	6 aydan – 12 aya qədər	17.2
Əmək fəaliyyətində 1 ildən çox fasiləsi olanlar	46,0	1 ildən çox	21.9
Başqa səbəblərdən	0,4		

Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi. <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

İşdən çıxanların vacib bir hissəsi əmək fəaliyyətində 1 ildən çox fasiləsi olanlardır. Kadr axını nəticəsində işdən azad olunanlar 40,5%, struktur dəyişikliyi ilə əlaqədar işini itirənlər 9,8%-dir. Bu səviyyələr əmək bazarındakı daralmanın işsizliyin vacib bir səbəbi olduğunu, bununla bərabər əmək bazarında əmək qaynaqlı bir hərəkətliliyinin də yaşandığını göstərmişdir. Əmək bazarında əmək yaşının olması səmərəlilik artırıcı bir ünsürdür. Digər yandan bu səviyyənin müəyyən bir səviyyəni aşmaması da lazımdır.

İş axtarma müddətinə görə işsizlər incələndiyində Azərbaycan əmək bazarında işsizlərin yalnız 21,9 bir il və daha çox müddətdə işsiz qaldığı görünür.

Cədvəl 14: İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə orta aylıq nominal əmək haqqı (manatla).

İqtisadi fəaliyyət növləri	2017	2018	2019
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	528.5	544.6	635.1
Mədəncixarma sənayesi	261.5	281.1	371.4
Emal sənayesi	3071.9	2964.2	3055.6
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizəti	554.0	554.1	632.3
Su təchizəti, tullantıların təmizlənməsi və emalı	547.8	583.3	638.9
Tikinti	324.6	304.6	468.9
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	783.3	698.7	737.3
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	385.6	390.3	480.3
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	733.9	806.9	855.8
İnformasiya və rabitə	511.2	541.7	568.3
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	870.6	881.3	1005.3
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	1387.7	1459.3	1607.3
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	354.6	422.5	558.2
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	1032.7	1054.7	1180.3
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	547.8	548.3	386.1
Təhsil	534.5	596.0	799.9
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	322.2	365.3	438.9
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	222.5	239.4	352.4
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	268.4	296.0	423.8

Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi. <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

Bu vəziyyət işsizliyin qalıcı hala gəlmədiyini və işsizlik müddətinin uzanması səbəbilə qarşılaşılan çətinliklərin ortaya çıxmadığını göstərmişdir. İşsizlərin 42,7%-nin 1-6 aylıq dövrdə iş axtarmış olması əmək bazarında vakant yerlərin bacarıq uyğunluğu təmin edildikdə qısa müddətdə doldurula biləcəyini göstərir.

Əmək bazarında əmək haqqı məşğulluğun səviyyəsinin müəyyən olunması baxımından çox vacibdir. Digər tərəfdən, əmək bazarında əməyin qarşılığı olan əmək haqqı işçilərin rifah səviyyəsinin müəyyən olunması baxımından da önəmlidir. Əmək haqlarının yüksək olması insanların məşğul edilmək səbəbilə təmin etdiyi iqtisadi faydanı artıracağı kimi rifah səviyyəsinin də artmasına səbəb olacaqdır. Digər tərəfdən, əmək bazarında əmək haqlarının faydalılıq ilə əlaqəli olmasının lazımlılığı əsas mövzudur. Bu minvalla məşğulluq səviyyəsi müəyyən olduğu kimi iqtisadiyyatın daha çox iş yaratma potensialı davam etdirilə biləcəkdir.

Hər istehsal sektorunun milli gəlirə qatqısı eyni deyil, bəzi sektorların gəlir yaranışına qatqıları digər sektorlara görə daha çoxdur.

Sektorial gəlir bölüşdürülməsi, kənd təsərrüfatı, sənaye və xidmət sektorları başda olmaqla fərqli istehsal sektorlarının beynəlxalq gəlirə hansı səviyyədə payı olduğunu göstərir.

Orta aylıq nominal əmək haqqı səviyyəsinin yüksəkliyi fərqləri əmək bazarından gəlir əldə etmək istiqamətində motivasiya edici bir məlumatdır. Digər tərəfdən sektorial kontekstdə əmək səviyyələrinin fərqliləşməsi qeyd edilmişdir. 2019-cu ilin məlumatlarına əsasən orta aylıq nominal əmək haqqının ən yüksək olduğu sektor mədənçıxarma sənayesi ikən əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi fəaliyyətləri orta aylıq nominal əmək haqqının ən aşağı olduğu sektordur. Bu çərçivədə əmək bazarında əlavə dəyəri yüksək sektorlarda iş yaradılmasının məşğul edilənlərin rifah səviyyəsinin artmasına və istehlak xərclərinin yüksəlməsinə səbəb olacağı göz önündə saxlayaraq siyasət yaradılmasının lazım olduğunu ortaya çıxarmışdır.

İnkişaf etmiş ölkələrdə milli gəlirə ən böyük qatqını xidmətlər sektoru təmin etməkdə, onu sənaye sektoru izləməkdədir. Kənd təsərrüfatının milli gəlirdəki payı ümumilikdə kiçikdir. Dolayı yolla, sektorların milli gəlirdən aldıkları pay ölkələrin inkişaf səviyyələri üçün vacib bir ipucu olmaqdadır.

III FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ TƏHSİL SİSTEMİ İLƏ QARŞILIQLI ƏLAQƏSİ VƏ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN NORMATİV HÜQUQİ BAZASI, TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ

3.1. Əmək bazarının təhsil sistemi ilə qarşılıqlı əlaqəsinin əsas aspektləri

Hal-hazırda yaşadığımız qloballaşma dövründə yaşanan krizlər əmək bazarında sürətli dəyişikləri də bərabərində gətirir. Dinamik keyfiyyət qazanacaq, bazar ehtiyaclarına elastik və sürətli şəkildə cavab verəcək, bacarıqlı əmək bazarına ehtiyac duyulmaqdadır. Təhsil arzu edilən iş şərtlərinin yaradılmasında iki istiqamətli bir rol oynamaqdadır. Bir yandan, məktəblər fərdləri əmək bazarına giriş gücü olaraq hazırlayarkən, digər tərəfdən yaşam boyu öyrənmə sınaqları və qazanılan təcrübələr insanın karyerasındakı yaxşılaşdırma və yeni fürsətləri əldə etməsində lazımlı seçimləri qazanmasını təmin etmişdir. Dövrümüzdə bir ölkənin beynəlxalq səviyyədə rəqabət aparma qabiliyyəti təhsil və əmək arasındakı münasibəti kritik nöqtəyə daşımaqdadır. Təhsil və əmək bazarı arasındakı çoxsaylı münasibətlər və qarşılıqlı əlaqələr təhsilə, əmək bazarının ehtiyaclarına uyğun təhsil təklif etmək, ixtisaslı əmək yetişdirmək kimi böyük bir məsuliyyəti bərabərində gətirir.

Bir ölkənin ixtisaslı insan gücünü hazırlayan təhsil, gün keçdikcə iqtisadiyyatın əsas investisiyasına çevrilərək ölkələrin inkişaf səviyyələrində vacib bir faktor halına gəlmişdir. İqtisadi böyümənin əsas mənbəyini yaradan insan kapitalı konsepsiyası, insanın ya da cəmiyyətin sahib olduğu bilgi, qabiliyyət, sağlamlıq vəziyyəti, sosial münasibətlərdəki yeri və təhsil səviyyəsi kimi konsepsiyaların tamamını ifadə etməkdə istifadə edilməkdədir. Ölkənin global rəqabət ortamında önə çıxmasını təmin edən insan kapitalı təhsil faktorunun təsiri ilə dəyər yaratmışdır. Təhsilin əhəmiyyəti isə ölkələrin inkişaf səviyyələrində yaratdığı fərqliliklərin görülməsiylə ortaya çıxmışdır. Bilgi və keyfiyyətli əmək bazarının birləşməsi milli iqtisadiyyatda böyük fərqliliklər yaradaraq hər ölkənin öz təhsil və insan kapitalı tarazlığını sığulmasına səbəb olmuşdur (M.ÇOLAK (2010)).

İnsan kapitalı nəzəriyyəsinə görə təhsil və tədris işləyənlərin faydalı olmalarında yararlı bilgi və bacarıqları əldə etmələrini təmin edərək işləyənlərin həyatdakı qazanclarına müsbət təsir etmişdir. Edilən araşdırmaların nəticəsi təhsilin əməyin bacarıq və istehsal qabiliyyətini inkişaf etdirdiyi və bu yolla milli gəlirin artmasına töhfə verdiyidir (E.Denison, 1962).

Araşdırmalarda təhsilin iqtisadi böyüməyə olan qatqısını ölçməyi hədəfləyən Şaltz və Denison təhsilin ümumi iqtisadi böyümə içindəki səviyyəsini araşdırmışlar. Nəticədə, Denison 23%, Şaltz isə 36-70% olaraq təxmin etmişdir. Bekker (1964) inkişaf etdirdiyi modeldə fərdlərin marjinal gəlirlərini və marjinal xərclərini bərabərləşdirən optimal təhsil səviyyələrini seçdiklərini fərz etmişdir. Daha sonralar Minçer (1974) bazar maaşı, təhsil və iş təlimi arasındakı statistik münasibətə əsaslanan məşhur maaş reqresiyası ilə bu mövzuda vacib nüanslara toxunmuşdur. 1970-ci illərin başlarına qədər yüzlərlə iş bu reqresiya modelindən istifadə edərək məktəbdən əldə edilən fayda səviyyələrini təxmin etmişdir. Çox sayda araşdırma fərqli təhsil səviyyələrini və növlərinin fərdlər arasındakı maaş fərqliliklərini açıqlamaya istiqamətlənərək edilmişdir (Heckman, J.J.Lochner, L. J. Todd, 2006).

Təhsil və insan kapitalı arasındakı münasibət son illərdə iqtisadçılar tərəfindən sıx şəkildə incələnməmişdir. Fərqli xüsusiyyətlərdəki fərdlər və maaş fərqlilikləri arasındakı ayrılıqlar bu tərz araşdırmalarda motivasiyaedici amil olmuşdur. Təhsilin iqtisadi təsirlərinə yönəlmiş inkişaf etməkdə olan ölkələr üzərində edilən tədqiqatlardan əldə edilən ümumi qəbul olunmuş nəticələrdən biri təhsilli əməyin tələb edildiyi sektorlarda adambaşı təhsil firsəti, faydalılıq artımı və çalışaraq öyrənmə təcrübəsi səbəbilə xərcin azalmasının təmin edilməsinin maaş və əmək haqlarında sürətli artım imkanını ortaya çıxardığıdır (Özpolat və İldırım, 2009:10). Qarşılıqsız, təhsil müddətində əldə edilən professional bacarıqlar əmək bazarındakı işçilərin seçimində müəyyənədicilə ünsürlərdir. Bunlardan əlavə, ölkədəki investisiya iqlimi, böyümə, faydalılıq, əmək təklifiylə əlaqəli qərarlar da iş şərtlərinin bağlı olduğu faktorlardır (Donatella, F., Alina, C., N. Mattoscia & Scamuffa, D, 2010).

Fərdlərin əməklərinin səmərəliliyi təhsilə ediləcək investisiyalarla artırıla bilər. Əmək səmərəliliyinin lazımlı bir minimum və əldə edilə biləcək bir maksimum aralığı vardır. Bu sərhədlər əmək bazarı ilə texnoloji inkişafa bağlıdır. Maksimum səmərəlilik səviyyəsindəki artım, təhsillərini yeni tamamlayaraq işləməyə başlayan fərdlərin səmərəlilik səviyyələrinin, hələ də işləməkdə olan fərdlərin səmərəlilik səviyyələrindən daha yüksək olmasına yol açar. Bunun arxasındakı səbəb olan texnoloji inkişaf həm ümumi səmərəlilik səviyyəsini, həm də təhsilli fərdlərin səmərəlilik səviyyələrini yüksəldəcək təsir etmişdir.

Ümumi təhsil səviyyəsi ilə iqtisadi böyümə arasındakı münasibətləri araşdıran istisnasız bütün tədqiqatlarda ortaya çıxan vacib bir nəticə ümumi səviyyəsi yüksəldikcə adambaşına real gəlir səviyyəsi və artım səviyyəsinin artdığı istiqamətindədir (Ak, R.& Bingül, B.A., 2011) Bundan əlavə ümumi və peşə-texniki təhsil səviyyəsi yüksəldikcə əməyin faydalılığı da artmaqda, bu da real gəlir səviyyəsinə müsbət istiqamətdə təsir etməkdədir. Mak Kenna (1996) tərəfindən inkişaf etdirilən modelin əsas nəticələri təhsilli çalışanların bütün işlərdə səmərəli olması, buna qarşılıq keyfiyyətli olmayan çalışanların isə sadəcə bəzi işlərdə səmərəli olması səbəbiylə orta məktəb təhsilinin iş fərsətlərini artdırdığını göstərmişdir. Həmçinin, ali təhsilli fərdlərin nisbətən daha aşağı işsizlik riskinə məruz qaldıqlarına bağlı nəticələr əldə etmişdir. Yenə orta məktəb təhsili və işsizlik arasında iki istiqamətli bir əlaqə tapılmışdır: Təhsil, bir tərəfdən işsizlik riskini və müddətini azaldarkən digər tərəfdən işsizlik orta məktəb təhsilinə istiqamətlənmiş tələbi də artırmışdır (Devine, T. J. & Kiefer, H. M.,1991).

İqtisadçılar daha sonrakı illərdə bacarıqların cütləşdirilməsi olaraq bilinən mövzuya diqqət etmişlər. Bu, əmək bazarındakı bilgi assimetriyasının işçi axtaran firma və iş axtaran fərdlərə yanlış siqnallar göndərməsilə üç mümkün təsirin ortaya çıxması vəziyyətidir. Birincisi, yuxarıda da ifadə edildiyi kimi işsizliyin təhsilə olan tələbi artırması işsizliyi ya da təhsilli işsizliyi ortaya çıxara bilər. İkincisi, firmaların təhsil baxımından fərqli tələblərinin olması, yetərsiz təhsildən ixtisaslı əməyin əldə

edilə bilməməsi kimi vəziyyətlərə səbəb ola bilər. Sonuncu təsir isə təhsilli fərdlərin daha yaxşı maaş və iş fürsətləri əldə edə biləcəkləri ölkələrə miqrasiyası şəklində ortaya çıxmağa bilər.

Son dövrlərdəki araşdırmalar təhsil və əmək bazarı arasındakı münasibətlə əlaqəli müxtəlif mövzulara fokuslanmaqdadır. Albreçt və Vruman, yüksək keyfiyyətli işçilərə tələbin artmasının aşağı keyfiyyətli işçilərdə işsizliyin artacağına diqqət etmişlər. Digər bəzi araşdırmalar isə əmək bazarında reallaşdırılan iş-təhsil proqramlarının iştirakçılarının iş tapmaları üzərində müsbət təsir etdiyinə istiqamətlənmişdir. Yenə, mövzudakı son araşdırmalardan olan Donatella və dostlarının araşdırmasında təhsil və əmək arasındakı münasibət 27 AB üzvü ölkə baxımından incələyərək ölkələrin mövzu baxımından oxşarlıq və fərqlilikləri müəyyən edilməyə çalışılmışdır. Araşdırmada təhsil standartları yüksək ölkələrdə fərdlərin daha yaxşı çalışma şərtlərinə sahib olduqları nəticəsinə gəlinmişdir (Donatella, F.Alina, C.N.Mattoscia & Scamuffa, 2010).

Təhsilin səmərəlilik və əmək haqqı üzərindəki təsirləri

Təhsilin məşğulluq üzərindəki təsirləri uzun müddətdir varlığını davam etdirən bir mövzudur. Klassik və neo-klassik iqtisadçılardan bəziləri təhsilin əməyin səmərəliliyində və əmək haqlarında artım təsirlərini açıqlamışlar. 1960-ci illərdə inkişaf edən insan kapitalı nəzəriyyəsi ilə təhsilin məşğulluğu və məşğulluq gəlirlərini artırması üzərində durulmuşdur. İnsan kapitalının fərdi və ümumi istiqamətdə səmərəliliyin vacib bir müəyyənədicisi olmasının və bacarıqlı əməyin bacarıqsızlara görə daha məhsuldar olmasının fərqli səbəbləri tapılmışdır. Daha çox problemi həll etmə və ünsiyyət bacarığına sahib işçilər daha az bacarıqlılara görə daha yüksək performans təklif etmişlər. Dəyişən qaydalara uyğunluq və daha sürətli öyrənmə tutumlarının varlığının yanında yeni bilgi istehsal etmə, qarışıq və yüksək texnologiyaları istifadə edə bilmə xüsusiyyətləri inkişaf müddətinə müsbət təsirlər təklif etməkdə, qlobal rəqabətdə ölkələrin daha yaxşı mövqelərə sahib olmasını təmin etməkdədir (Lawal, N.A. and Wahab, T.I., 2011). İnsan kapitalı nəzəriyyəsinə görə təhsil

işçiləri daha səmərəli hala gətirən qabiliyyətləri inkişaf etdirir. Diferensial əmək haqqı faydalılıqdakı fərqlilikləri əks etdirir. Buna görə daha təhsilli işçilər daha az təhsilli olanlardan daha məhsuldar olduqları üçün daha yüksək əmək haqları əldə edə biləcəklər. İşçilərə marjinal faydalılıqlarına görə ödəmələr edildiyi fərz edilir və təhsil yönümlü faydalılıq qazancları təhsil qaynaqlı əmək haqqı fərqləri ilə uyğun hala gətirilir.

Rəqabətçi əmək bazarlarında əmək haqları əməyin marjinal səmərəliliklərinə görə ödənilir. Bu səbəblə daha yaxşı sata bilmə qabiliyyətlərə sahib fərdin daha yüksək faydalılığı və əmək bazarında daha çox fürsətləri vardır. Bu vəziyyət əmək bazarında yaxşı işlər və bacarıqlar mənasına gəlməkdə və daha yüksək qazanclara səbəb olmuşdur. Təhsil də fərdin bacarıq və qabiliyyətlərini artıraraq daha səmərəli hala gəlməsinə yardım edir (Nasir and Iqbal, (2009). Təhsil, əmək haqları və səmərəlilik arasındakı münasibətlərin varlığı, heterogen işlər və heterogen əmək istiqamətindən də dəyərləndirilir. Heterogen işlər yönündən bərpaedici əmək haqqı fərqlilikləri, heterogen əmək yönündən isə insan kapitalı fərqliliyi və hedonik əmək haqqı nəzəriyyəsi analizlərdə geniş istifadə olunur.

Firmaların işçiləri cəlb etmək məqsədilə ödədikləri əlavə əmək haqqı, bərpaedici əmək fərqlilikləri ilə işin istənməyən yönləri kompensasiya edilərək işçilərə pis şəraitə sahib işlərdə çalışa bilmələri üçün təklif edilir. Daha yaxşı şəraitlərdə çalışmaq üstün tutanlar isə daha aşağı əmək haqqı ilə çalışmağa razı olduqları üçün yaxşı çalışma şəraitini almış olacaqlar. Hedonizm baxımından fərdlər pis çalışma vəziyyətləri kimi özlərinə əziyyət verən ünsürlərdən qaçarkən gəlir kimi özlərinə zövq verən və ya faydayla təmin edən şeyləri seçirlər. İşçilər xalis faydalarını maksimumlaşdırmaq cəhdi içində olduqları üçün özlərinə narahatlıq verən şeyləri faydayla təmin edənlərlə dəyişdirmək istəyərlər (M.K Biçerli, 2007).

Təhsillə işçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsi arasındakı əlaqə

Təhsil istiqamətindəki artım əmək haqları artıraraq işçi qüvvəsinə qatılmanı artırır. Zaman ayırma yanaşması çərçivəsində fərdi seçimlər işçi qüvvəsinə qatılmanı

müəyyən etməkdə mərkəzi rola sahibdir. İnsan kapitalı nəzəriyyəsinə görə işə fərdlərə edilən təhsil investisiyaları fərdlərin gələcəkdəki səmərəliliklərini və qazanclarını yüksəldərək işçi qüvvəsinə qatılmanı artırır (A.Usman, O.Sanusi, 2016). İşçi qüvvəsinə qatılma fərdlərin işləmə və ya işləməmə seçimlərini yansıdır. İş və ya boş vaxt seçimlərinə görə ortaya çıxan alternativlər əmək haqqı dəyişimləri ilə yaxından əlaqəlidir. Nəzəriyyədə mənfə gəlir təsirinə görə gəlirdəki artım daha çox boş vaxt və ya işə ayrılan zamanın azalması şəklində nəticələr ortaya çıxara bilər. Müsbət əvəzetmə təsirinə görə işə əmək haqlarının yüksəlməsi boş vaxt yerinə daha çox çalışmaq seçimini ortaya çıxarmışdır (I.Fadayomi, T.O.Olurinola, 2014). İşçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsi sadəcə əmək haqqı dəyişimlərinə bağlı olmayıb şəxsi xüsusiyyətlər, yaş, cinsiyyət, evlilik vəziyyəti, sağlamlıq, uşaq sahibliyi, iqtisadi dalğalanmalar və ev təsərrüfatının böyüklüyü kimi bir çox faktor tərəfindən təsirlənir. Təhsil səviyyəsi də işçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsi üzərində müəyyən bir önəmə sahibdir. Ümumilikdə təhsil səviyyəsinin yüksək olması işçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsini də artırıcı rola sahibdir. Təhsil səviyyəsinə bağlı olaraq ortaya çıxan bacarıqlı işçi qüvvəsinin əmək bazarına daxil olmaması boş zamanın fürsət xərcini artırır. Bir başqa ifadə ilə təhsilli işçi qüvvəsi ilə təhsilsiz işçi qüvvəsinin əmək bazarında yer almamaları vəziyyətində itirəcək olduqları qazanclar eyni deyildir. Fərdlərin təhsil səviyyəsi yüksəldikcə əmək bazarı xaricində qalmaları gəlir itkilərinin də artması mənasına gəlir. Bu səbəblə təhsilli fərdlərin işçi qüvvəsinə qatılması artan fürsət xərci səbəbilə daha yüksək səviyyələrdə ortaya çıxır. İşçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsinin aşağı olması məhsuldar kəsimin azalması, potensial istehsala çata bilməmə və tam məşğulluq problemləri olaraq dəyərləndirilə biləcəyi kimi əməyin içində yer almayan bir hissənin varlığı mənasına gəlir. Təhsilli əməyin işçi qüvvəsinə qatılmasına təsir edən vacib bir faktor da təhsil səviyyəsi ilə işləmə vəziyyəti və işin keyfiyyəti arasındakı münasibətlərdir. Daha yüksək təhsil səviyyəsi daha yaxşı iş şərtləri və arzu edilə bilən işlərə çatma imkanları təklif edərək işçi qüvvəsinə qatılmanı artırır. Həmçinin təhsil səviyyəsindəki artımlar sosial münasibətlər və ünsiyyət tələbini xəbərdar edərək işçi

qüvvəsinə qatılmanı təmin edə bilər. Təhsilin işçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsini müsbət yöndə təsirlədiyi istiqamətdəki işlər bu mövzuda sıxlıqla görülür.

Çisvik, kişi və qadınlarda təhsilin işçi qüvvəsinə qatılması üzərindəki ümumi təsirinin təxminən yarısı oxuma-yazma və riyazi qabiliyyətlərlə əlaqəli olduğunu təsbit etmişdir. Sakey və Qana qadınların işçi qüvvəsinə qatılmasında təhsilin vacib istiqamətdə müsbət təsirləri olduğu nəticəsinə gəlmişdir.

Texnologiya və təhsil

Sektorlarda, işlərdə və məhsullarda yeniliklərin müəyyən edicisi olan texnoloji dəyişiklik iqtisadi sahədə fərqli inkişafın ana maddəsi durumundadır. Bu müddətdə təhsil, yeni texnologiyaların ortaya çıxmasında, genişlənməsində və istifadəsində açar rola sahib olub iqtisadi böyüməyə mənbə olmuşdur. Təhsilin texnoloji yenilik və irəliləmə yönündə təmin etdiyi bilgi toplusu, təhsil və məşğulluq müddətini yenidən formalaşdırmışdır. Səmərəlilik və iqtisadi böyümə yönündən ortaya çıxan tərəqqilər yeni məhsulların və məşğulluq imkanlarının ortaya çıxmasına da səbəb yaratmışdır. Bu çərçivədə təhsil, texnologiya, böyümə və məşğulluq şəklində bir əlaqə vardır.

Müəssisələr fəaliyyətlərini davam etdirə bilmək, istehsal müddətləri və təşkilati fəaliyyətlərdə səmərəliliyi artırmaq, yeni məhsul və ya xidmətlər təklifində rəqabətçi xüsusiyyətlərə sahib ola bilmək və uyğunluq təmin etmək üçün yenilik etməyə ehtiyac duyar. Bu səbəblə yeniliyi təşviq etmək məqsədilə təhsil siyasətləri elm, texnologiya, mühəndislik və riyazi istiqamətlərə qatılmanı artırmağa yönəlmişdir. Bu əsasla təhsil sistemindən gözlənilən rol, yenilik üçün lazım olan qabiliyyətlərin təşviq edilməsinə vasitəçilik etməsidir (<http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/ocd/education/education-at-a-glance-2016> , 2016). Şneyder və başqaları (2010) insan kapitalı ilə yenilik arasındakı əlaqələri firma və sektor yönündən araşdırmışlar və firmalarda daha yaxşı təhsil verilmiş işçilərin yer almasının daha yenilikçi istehsal nəticələri ortaya çıxaracağını irəli sürmüşlər. Bir başqa ifadə ilə üstün qabiliyyətli işçilərin payının yüksək olduğu sektorlar ortalamadan üstündə məhsullarda yenilik etmişlər. Daxli və Daxli olmayan insan kapitalı və sosial sərmayenin ölkələr səviyyəsində

yeniliklər üzərindəki təsirlərini 59 ölkə yönündən araşdırmışlar və insan kapitalı ilə yeniliklər arasında güclü müsbət münasibətlər müəyyən etmişlər.

Təhsilin ölkələrin yenilikçi keyfiyyətlərini artırması ölkələri insan kapitalı təchizatını artırmağa zorlamışdır. Anq və digərləri (2011), insan kapitalının təhsil funksiyasında birbaşa yer ala biləcəyini ayrıca yeniliklərə imkan verir, yeni texnologiyaların istifadəsi və yayılmasını asanlaşdıraraq səmərəlilik artımına dolaylı təsir edə biləcəyini irəli sürmüşdür. Yazıçılar texnoloji irəliləmənin yenilik və təqlid edən ikili bir mexanizm olduğu üzərində də durmuşlar. Bu baxımdan ilk və orta təhsilin təqlid, ali təhsilin isə yenilik üçün daha uyğun olduğunu vurğulamışlar. Bu əsasla təqliddən çox yenilik üzərində sıxlaşan və ali təhsilə daha çox investisiya edən yüksək və orta gəlirli ölkələrdə ümumi faktor səmərəliliyinin artacağı yönündə nəticələr ortaya qoyulmuşdur.

Təhsil iqtisadi böyümə, əmək haqqı, qazanc, məşğulluq, işsizlik, səmərəlilik, texnologiya, yoxsulluq və rifah kimi fərqli yönərdən iqtisadi və sosial inkişafda açar rola sahibdir. Əmək bazarı baxımından təhsilin təsirləri ümumilikdə əmək tələbi və əmək təklifi yönündən ortaya qoyulur. Əmək bir yandan əmək tələbi ilə uyğunluq göstərən sahələrdə təhsil tələbini artırarkən bu sahələrdə zamanla ortaya çıxan sıxlaşmalar əmək haqlarını azaldan nəticələr ortaya çıxara bilmişdir. Bununla birlikdə bilgi, kommunikasiya və texnoloji çevrilmə müntəzəm olaraq əmək bazarında fərqli yansımalar ortaya çıxarmaqdadır. Bir dövrün sevimli peşələri zamanla vacibliyini itirə bilməkdə, təhsil tələbi fərqli sahələrə keçə bilməkdədir. Yuxarıda qeyd olunan dəyişikliklər əmək bazarının dinamik bir prosesə sahib olması ilə açıqlana bilər. Digər yandan texnoloji inkişaf ilə birlikdə işə götürənlərin keyfiyyətli əməyə yönələn tələbi, əməyin təhsilli olması lazımlıdır.

Ölkələr baxımından edilən dəyərləndirmələrdən ilki təhsil səviyyəsinin inkişaf olduğu iqtisadiyyatlarda adambaşına düşən gəlir dəyərinin də yüksəkliyidir. Bir başqa ifadə ilə təhsil səviyyəsindəki irəliləmələr iqtisadiyyatlarda istehsal və gəlir artımları ilə nəticələnməkdədir. Həmçinin, təhsil indeksi dəyəri böyük olan ölkələrin insani

inkişaf indeksi də böyükdür. Buna görə iqtisadi böyümə və gəlir artımı, təhsil ilə yaxından əlaqəlidir. Təhsil səviyyəsindəki artımlar və irəliləmələr ölkələri inkişaf səviyyələri baxımından üst sıralara daşıyır. Təhsilin vacib təsirlərindən biri də əməyin səmərəliliyi üzərindədir. Təhsil indeksi dəyəri yüksək olan çox yüksək insani inkişafa sahib ölkələrdə əməyin səmərəliliyi də olduqca böyükdür. Ölkələr səviyyəsində edilən digər dəyərləndirmələrə görə isə təhsil səviyyəsindəki irəliləmələrin ümumilikdə əmək haqları və “araşdırma-inkişaf” xərclərini artırdığı və yeniliklərin mənbəyini yaratdığı yönündədir.

Bu çərçivədə təhsil siyasətlərinin əmək təklifi və tələbi arasındakı uyğunluğun qənaətbəxş keyfiyyətdə olması ölkələrin inkişaf səviyyələrinin əsas müəyyənedicisidir. Əmək bazarının gözləntilərini qarşılaya biləcək, yeni texnologiyaların ortaya çıxarılması və istifadə edilməsinə töhfə verəcək xüsusiyyətdəki təhsilli əmək, səmərəlilik, istehsal və gəlir artımlarının da təminatı rolunu öz üzərinə götürə biləcəkdir. Bu əsasla təhsildə keyfiyyət və məzmun yönü siyasətlərin inkişaf etdirilməsi, bacarıqla bərabər texnoloji dəyişmə prosesinə yönəlik insan kapitalı təchizatının artırılması, yüksək ixtisaslı əmək tələbinə uyğun iş sahələrinin yaradılması önə çıxan mövzulardır.

3.2. Əmək bazarının tənzimlənməsi ilə bağlı normativ-hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi istiqamətləri

Hazırda ölkə iqtisadiyyatının yenidən təşkil olunması və əmək bazarının formalalaşması əmək ehtiyatlarından istifadə problemini xeyli kəskinləşdirmiş, işsizliyin artmasına səbəb olmuşdur. Bu, obyektiv olaraq işsizlərə yardım da daxil olmaqla dövlətin məşğulluq siyasətinin və tənzimlənməsinin dövrün tələblərinə uyğun olaraq təkrarən işlənilib təkmilləşdirilməsini tələb edir.

Hal-hazırda ölkəmizdə məşğulluğun dövlət tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsinə Dövlət Məşğulluq Xidməti İdarəsi və onun ayrı-ayrı rayon və şəhərlərdəki əmək və məşğulluq mərkəzləri nəzarət edir. Bu idarənin qarşısında duran ən başlıca vəzifələrə əmək bazarının tələbinə və təklifinə uyğun şəkildə peşə hazırlığının yüksəldilməsi, iş axtaranların işlə təmin edilməsi, ixtisasların artırılması, yeni iş yerlərinin yaradılması, gənclərin məşğulluğunun təşkil edilməsi, kiçik biznesin inkişafı və digər tədbirlərin həyata keçirilməsi daxildir. Lakin məşğulluq sahəsində mürəkkəb problemlərin yalnız Dövlət Məşğulluq Xidməti İdarəsinin səyi ilə hazırlanması və tətbiq edilməsi mümkün deyil. Həmçinin, məşğulluğun dövlət tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində müvafiq elmi tədqiqat institutları və ayrı-ayrı nazirliklərin gücündən geniş istifadə edilməlidir. Dövlət büdcəsinin investisiya imkanlarının tükənməz olmadığı hazırki inkişaf mərhələsində yeni iş yerlərinin yaradılmasında yerli maliyyə imkanlarından istifadə olunması çox əhəmiyyətlidir. Bu istehsal sahələrinin icarəyə verilməsi, şəxsi müəssisə və təşkilatların qeydiyyatı və sair yollarla həyata keçirilməlidir.

Bazar iqtisadiyyatı münasibətərinin formalaşdığı və inkişaf etdiyi müasir dövrdə ən mühüm vəzifələrdən biri də iqtisadi, sosial və sahə nazirlikləri və idarələri tərəfindən yerli icra orqanları ilə birlikdə əmək bazarındakı vəziyyətin sabitləşməsi üzrə tədbirlərin həyata keçirilməsinin təmin edilməsindən ibarətdir. Bu isə məşğulluq xidməti orqanlarının əlaqələndirici rolunun gücləndirilməsini zəruri edir. Çünki əmək qabiliyyətli əhalinin məşğulluq probleminin həlli qarşılıqlı surətdə əlaqələndirilmiş

respublika və ərazi məşğulluq proqramlarının mütləq qaydada həyata keçirilməsi yolu ilə mümkündür.

Ümumiyyətlə, məşğulluğun və onun dövlət tənzimlənməsinin üzvi surətdə bağlı olmasından ibarət olan əmək ehtiyatlarının və iqtisadi fəallığın inkişafının təmin edilməsi üçün şərait yaradan məşğulluğun idarə edilməsi bazar iqtisadiyyatının formalaşmasının mühüm üsürlərdən birini təşkil etməlidir. Bu baxımdan respublika hökuməti yanında dövlət məşğulluq siyasətini hazırlayan və həyata keçirən nazirliklərarası komissiya yaradılmasına böyük ehtiyac vardır. Bu komissiyanın yaradılması respublikada məşğulluğun nizama salınması sisteminin işlənməsi və həyata keçirilməsi sahəsində Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi, İqtisadi İnkişaf və Təhsil Nazirliyi, Miqrasiya Xidməti İdarəsi və sair icra hakimiyyəti orqanları arasında lazımi əlaqələr yaratmaqla əhalinin səmərəli məşğulluğunun təmin edilməsinin təkmilləşdirilməsinə köməklik göstərə bilər.

Hazırda respublikamızda müəyyən səviyyədə işsizliyin mövcudluğu heç kim tərəfindən danıla bilməz və bu baxımdan həmin problemin həllinə yönəlmiş dövlət tərəfindən vaxtı-vaxtında və həyati əhəmiyyətli tədbirlər görülür. Buna görə də gələcəkdə bütün mövcud imkanları səfərbərliyə almaq şərti ilə müvafiq dövlət proqramlarında konkret ünvanlı tədbirlər sistemi işlənilməli və həyata keçirilməlidir. Dövlətin həyata keçirdiyi bu tədbirlər sistemi ona xidmət etməlidir ki, Azərbaycanda inkişaf etməkdə olan əmək bazarı daima kütləvi işsizliyi yaradan səbəblərə deyil, əksinə, xalq təsərrüfatının ayrı-ayrı sahə və dairələri arasında əmək ehtiyatlarının bölgüsünü və istifadəsini daha səmərəli təmin etmiş olsun.

Hal-hazırda respublikada dövlətin məşğulluq problem ilə əlaqədar olaraq həyata keçirdiyi tənzimləmə tədbirlərinin təkmilləşdirilməsinə aşağıdakıları aid etmək olar:

- *respublikamızda müxtəlif ixtisaslı fəhlə və qulluqçulara olan əlavə tələbat sahəsində planlaşdırma və proqnozlaşdırma işinin yaxşılaşdırılması; bir tərəfdən təhsil sisteminin təkmilləşdirilməsinə və peşəkar müasir istehsalatın tələblərinə cavab verən konkret ixtisaslı*

və sənətkar kadrların hazırlığını, digər tərəfdən isə xalq təsərrüfatında ixtisaslı kadrların vaxtli-vaxtında yeniləri ilə əvəz edilməsi və artımını təmin etməyə xidmət etməlidir;

- iqtisadiyyatın dövlət və qeyri-dövlət bölmələrində boş iş yerlərinin daha tez və tam doldurulmasına nail olmaq; bu istiqamətdə statistik orqanlara və məşğulluq mərkəzlərinə müəssisələr tərəfindən müntəzəm surətdə müvafiq informasiyanın təqdim edilməsi ilə yanaşı, şəhər icra hakimiyyətlərinin təşəbbüsü ilə şəhər miqyasında və ayrı-ayrılıqda rayon səviyyəsində boş iş yerləri yarmarkasının il ərzində rüblər üzrə keçirilməsi nəzərdə tutulmalıdır;

- məşğulluğun çevik formalarının geniş tətbiqi təhsillərini davam etdirən gənclər və xüsusilə də qadın cinsindən olan gənclər üçün çox münasibdir; (Karyeranın idarə edilməsinin nəzəri-metodoloji

əsasları, http://lib.bbu.edu.az/read.php?item_type=lecture&file_type=pdf&file=103);

- müəyyən kateqoriya əmək ehtiyatları, o cümlədən dövlət əyani təhsil sistemi məzunları üçün və xarici ölkələrə yeni ixtisasa yiyələnməyə göndərilmiş və qayıtdıqdan sonra onların müvafiq iş yerləri ilə təmin olunmaları üçün həmin iş yerlərinin müəyyən sayda kvotasını təşkil etməlidir;

- orta məktəb-xüsusi təhsil sistemi-istehsalat zəncirvari həlqələrin bir-biri ilə əlaqələrinin möhkəmləndirilməsinə nail olmaq; bu, gənc nəslin vaxtı-vaxtında işə düzəlməsində dövlət məşğulluq xidmətlərinin işinin elmi surətdə əsaslandırılmasına xidmət etməlidir və s.

Gələcəkdə əmək bazarına gənclərin təsirinin azaldılması isə qiyabi və axşam təhsilini azaltmaq hesabına əyani şöbələrdə onların hazırlanmasının xeyli çoxaldılmasının, peşə-texniki məktəbləri, peşə liseyləri və ali məktəblərdə əmək bazarının tələblərinə cavab verən təhsilin yenidən qurulması və onun müddətinin artırılmasını tələb edir. Eyni zamandan kənd yerlərində gənc qadın əmək ehtiyatlarının məşğulluq səviyyəsini yüksəldilməsi xalq təsərrüfatının qeyri-kənd təsərrüfatı sahələrinin sürətlə inkişaf erdirilməsini də zəruri edir.

Pensiya yaşı ərəfəsində və pensiya yaşında olanlar üçün vaxtından əvvəl pensiyaya çıxmaq, kontraktla iş yerlərində müvəqqəti işləmək və s. imkanların

saxlanılması da dövlətin tənzimləyici tədbirləri arasındadır. Həmçinin, hazırda pensiyaçıların 60 faizindən çoxu maddi səbəblərlə əlaqədar olaraq işləmək istəyənlər olduğunu nəzərə almaq lazımdır. Şübhə yoxdur ki, gələcəkdə pensiyaların məbləğinin daha da artırılması və pensiya təminatının yaxşılaşdırılması şəraitində onların əmək bazarına təsiri xeyli zəifləyəcəkdir.

Əhalinin səmərəli məşğulluğunun təmin edilməsində miqrasiya edən əhalinin hərəkətinin, ayrı-ayrı regionlarda əmək bazarının formalaşması xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla nizamlanması, keçmiş ittifaqın müxtəlif ərazilərindən əhalinin düzgün uçotu alınıb işlə təmin edilməsi, məşğulluq dairəsində iqtisadi fəal əhali üzrə özünü idarəedən mexanizmin yaradılması, əhalinin işlə təmin edilməsi üçün ayrı-ayrı ərazilər üzrə məqsədli kompleks proqramların işlənilib hazırlanması və ya tədbirlərin həyata keçirilməsinin də mühüm əhəmiyyəti vardır (<https://www.stat.gov.az/news/index.php?id=4294>).

“Fəal əmək bazarı”nın yaradılması əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsi dövlətin əsas tənzimləyici tədbirləri sırasındadır və bu məşğulluq siyasəti dövlət siyasətinin əsas tərkib hissəsini təşkil edir. Halbuki hələ keçmiş SSRİ Hökuməti vaxtında, yəni 1991-ci ilin 27 iyununda qəbul edilmiş “Azərbaycan Respublikasında əhalinin məşğulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda deyilirdi ki: “Dövlət vətəndaşların dolğun, məhsuldar və sərbəst məşğulluq hüququnun həyata keçirilməsinə yardım siyasəti yeridilməsini təmin edir”. Başqa sözlə desək, həmin qanuna əsasən dövlət əhalinin məşğulluğunun tənzimləyicisi və təminatçısı kimi deyil, bu işə “yardım” edən kimi qiymətləndirilir. Doğrudur, bazar iqtisadiyyatı şəraitində əhalinin məşğulluğunda tələb və təklif başlıca rol oynayır. Əgər vahid planlı iqtisadiyyatda dövlət əhalinin məşğulluğunun tam təminatçısı kimi çıxış edərsə, bazar iqtisadiyyatı şəraitində dövlət məşğulluğa kömək göstərə bilər. Ancaq nəzərə alsaq ki, ölkəmizdə köməklik mexanizmi tam yaradılmamış, məşğulluğun təmin edilməsində mühüm əhəmiyyət kəsb edən sahibkarlıq fəaliyyəti və özünüməşğulluq geniş füsət almamış, milli burjuaziya formalaşmamış, əhalinin özünün iqtisadi fəallığının təmin edilməsi lazımi dərəcədə deyil, o zaman hələlik əhalinin məşğulluğunun dövlət tənzimlənməsi və işləmək istəyən əmək qabiliyyətli əhalinin işlə təmin edilməsi bazar

iqtisadiyyatına keçid mərhələsində əsas vəzifə olmalıdır. Eyni zamanda Konstitusiyada qeyd edilir ki “Dövlət işsizliyin aradan qaldırılması üçün bütün imkanlarından istifadə edir”. Rəsmi statistik məlumatlara əsasən demək olar ki, hazırda Azərbaycan dünyada işsizlik səviyyəsinin ən aşağı olduğu sivil dövlətlərdən biridir, məşğulluq problemi tamamilə həll edilmiş, işsizlik problemi yox dərəcəsindədir. Əslində isə reallıq belədir ki, respublikada potensial işsizlərin sayı rəsmi qeydə alınmış işsizlərin sayından qat-qat çoxdur. Qeyd etmək lazımdır ki, rəsmi statistik məlumatlara əsasən hal-hazırda Azərbaycanda hər 7-8 nəfər iş axtarana cəmi bir boş iş yeri vardır. Aparılan tədqiqat materiallarının təhlilinə əsasən müəyyən edilmişdir ki, ölkədə mövcud olan hüquqi işsizlərin sayı qeydə alınmış işsizlərin sayından dəfələrlə çox olduğu kimi, qeydə alınmış boş iş yerlərinin sayı realda mövcud olan boş iş yerlərinin sayından qat-qat azdır. Çünki ayrı-ayrı müəssisə və idarələr mövcud olan boş iş yerlərinin, xüsusilə də nisbətən nüfuzlu iş yerlərinin sayını gizli saxlayır, bu barədə müvafiq məşğulluq xidməti idarələrinə məlumat vermir, məşğulluq xidməti idarələri isə bu işə lazımi səviyyədə nəzarət etmir. Məşğulluq xidməti idarələri tərəfində iş axtaranlara təqdim edilən iş yerlərindəki əmək haqqının səviyyəsi isə əksər hallarda o qədər aşağı olur ki, iş axtaranların bir çoxu ondan imtina edir və işsizlik qeydiyyatından çıxırlar.

Bütün bunları nəzərə alsaq, əhalinin müvafiq iş yerlərilə təmin edilməsi məqsədilə dövlət ciddi tənzimləmə tədbirləri görsün və indiki ağır iqtisadi böhran və keçid dövründə əhalinin sosial müdafiəsini təşkil etmək üçün özünün məşğulluq siyasətinin istiqamətlərini dəyişib daha da təkmilləşdirsin.

Dövlət məşğulluğun tənzimlənməsi istiqamətində istehsal qüvvələrinin səmərəli yerləşdirilməsi, yeni texnologiyaların yaradılmasına, çevik əmək rejiminin tətbiqinin həvəsləndirilməsinə yönəldilən investisiya və vergi siyasəti tədbirləri, yeni iş yerlərinin yaradılması, mövcud olan iş yerlərinin saxlanması və inkişafına kömək göstərən başqa tədbirlərin hazırlanmasını həyata keçirir. Bu tədbirlər sırasına eyni zamanda, məşğulluq sahəsində vətəndaşların hüquq və mənafelərinin qorunmasına

şərait yaradan hüquqi tənzimlənməni, bu sahədə qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsini aid etmək olar.

Dövlətin qarşısında duran məşğulluğun tənzimlənməsi ilə bağlı ən önəmli vəzifələrdən biri də respublika və ərazi məşğulluq proqramlarının hazırlanmasıdır. Hazırlanan bu proqramın əsasını müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən işlənilən hazırlanan sosial və iqtisadi inkişaf proqnozlarının göstəriciləri təşkil edir. Bu proqramları müvafiq icra hakimiyyəti orqanları təsdiq edir və onların həyata keçirilməsini təmin edir. Bundan əlavə üstün inkişaf etdirilən regionlar müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən müəyyənləşdirilir. Üstün inkişaf etdirilən regionlarda iş yerlərinin axtarılması xüsusilə həvəsləndirilir. Məşğulluğun tənzimlənməsi və məşğulluq sahəsində razılaşdırılmış qərarların hazırlanması məqsədilə həmkarlar ittifaqının, işəgötürənlər birliklərinin, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının, əlaqədar dövlət və yerli özünüidarəetmə orqanlarının, sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan vətəndaşların mənafeyini təmsil edən ictimai birliklərin nümayəndələrindən məşğulluğa kömək göstərən respublika və yerli əlaqələndirmə komitələri yaradılır. Əlaqələndirmə komitələrinin tərkibinə müvafiq tərəflərin bərabər sayda nümayəndələri təyin olunur.

Məşğulluğun dövlət tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi yollarından biri də işaxtaranların və işsiz vətəndaşların sosial müdafiəsi ilə əlaqədar tədbirlər məcburi dövlət sosial sığorta haqları hesabına müvafiq Dövlət Proqramına uyğun olaraq maliyyələşdirilməsidir. Bu Dövlət Proqramı hər il müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir. Bundan əlavə işaxtaranların peşə hazırlığı, ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması da məşğulluğun tənzimlənməsinə müsbət təsir göstərir. “Bu proses aşağıdakı hallarda həyata keçirilir:

- işaxtaranın lazımi peşə və ixtisası olmadığına görə onun üçün münasib iş seçmək mümkün olmadıqda;
- işaxtaranın peşə vərdişlərinə uyğun iş olmadığı üçün onun öz peşəsini dəyişdirməsi zəruri olduqda;

- işaxtaran əvvəlki peşə (ixtisas) üzrə işləmək qabiliyyətini itirdikdə; (<https://www.dxr.az/xidmet/C5B9F648-5C9C-407A-92E9-1CC3B8B26A5A>.)”

İşaxtaranlar müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının tədris mərkəzlərində və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə bağlanan müqavilələrə uyğun olaraq başqa tədris müəssisələrində peşə hazırlığı keçir, yenidən hazırlanır, ixtisasını artırır. İşsizlik müavinəti alan və ya müavinətin ödənilməsi vaxtı qurtarmış işsiz, o cümlədən haqqı ödənilən ictimai işlərə göndərilmiş vətəndaşlar üstün qaydada yenidən hazırlıq keçmək, yeni peşəyə yiyələnmək hüququna malikdirlər.

Növbəti məşğulluğun tənzimlənməsi tədbiri isə haqqı ödənilən ictimai işlərin təşkilidir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təklifi və iştirakı ilə müvafiq icra hakimiyyəti və yerli özünüidarəetmə orqanları mülkiyyət formasından asılı olmayaraq müəssisələrdə müqavilələr üzrə işaxtaranların müvəqqəti məşğulluğunu təmin etmək məqsədilə onların ödənişli ictimai işlərə cəlb olunmasını təşkil edirlər. İctimai işlərdə iştirak etmək istəyən işaxtaranlarla müddətli əmək müqaviləsi bağlanır. İşsizlik müavinəti almayan işsiz vətəndaşlar belə müqavilələrin bağlanmasında üstün hüquqa malikdirlər. İctimai işlərdə məşğul olan vətəndaşlar faktiki yerinə yetirilən işə görə, lakin Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində müəyyən edilmiş minimum səviyyədən az olmayaraq şərti ilə əməkhaqqı alırlar. Əmək qanunvericiliyi və sosial sığorta haqqında qanunvericilik, habelə işsizlik müavinəti almaq hüququ ictimai işlərdə məşğul olan vətəndaşlara da şamil edilir. İctimai işlər bu işləri gördürən müəssisələrin vəsaiti hesabına və ya Dövlət Sosial Müdafiə Fondunun vəsaitinin cəlb edilməsi hesabına maliyyələşdirilir. Bu ictimai işlərin təşkili qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunur.

Məşğulluq sahəsində səmərəli və işlək mexanizmin mühüm həlqələrindən biri iqtisadi həvəsləndirmədir. Bu baxımdan işə götürənlərin əlavə iş yerlərinin təşkilinə görə maliyyə cəhətdən, o cümlədən Dövlət Əhalinin Məşğulluğu Fondunun vəsaiti hesabına həvəsləndirilməsi məqsədəuyğundur.

Müasir mərhələdə səmərəli məşğulluğun ünsürü kimi əmək bazarında zəruri tarazlığın yaradılmasına mövcud iş yerlərinin qorunub saxlanması və onun keyfiyyətə inkişaf etdirilməsi yolu ilə nail olmaq mümkündür. Müvəqqəti maliyyə çətinliyi şəraitində ayrı-ayrı regionlarda və müəssisələrdə iş yerlərinin qorunub saxlanılmasında yerli bələdiyyələr mühüm rol oynaya bilər. Həyata keçirilən məşğulluq siyasəti isə o vaxt fəal ola bilər ki yeni iş yerlərinin yaradılması üçün nəzərdə tutulan vəsaitlərdən tam sürətdə istifadə olunsun, xərclərin quruluşunda isə iş yerlərinin saxlanması və əlavə iş yerlərinin yaradılmasına, təşkilatlara xüsusi işlərinə görə subsidiyaların verilməsinə, peşə hazırlığına, yenidən hazırlığa və peşəyönümünə sərf edilən vəsaitlərin xüsusi çəkisi üstünlük təşkil etmiş olsun.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

2008-ci ilin qlobal iqtisadi krizi inkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan ölkə ayırımı etməklə bütün dünyanı təsiri altına almışdır. Hər nə qədər kriz sonrası dövrdə inkişaf etməkdə olan ölkələrdə yaşanan istehsal və səmərəlilik artımı krizin yaratdığı qlobal istiqamətdəki tələb daralmasının əmək bazarlarına yansımalarını məhdudlaşdırmış olsa da iqtisadi krizin qlobal səviyyədə məşğulluğun daralmasına yol açmağına mane olmamışdır. İçində olduğumuz dövrdə qlobal əmək bazarı düzəlməyə başlamışdır amma gələcək 5 il üçün məşğulluq baxımından hələ yüksək istiqamətli artımlar proqnoz edilmişdir. Əmək bazarı bir yandan hər kəs üçün daha çox sayda və keyfiyyətli işlər yaratma, digər yandan rəqəmsal çevrilməyə uyğunluq və rəqəmsallaşmanın ortaya çıxardığı yeni işlərə uyğun əməyi yetişdirmə məcburiyyəti ilə qarşı-qarşıyadır. Bütün bunlarla bərabər daha yaxşı iş fərsətlərinə çatma məqsədilə köç edən miqrantların köç etdikləri ölkələrdəki ortalama işsizlik səviyyələri diqqətə alındığında əmək bazarına inteqrasiya baxımından xüsusilə dil bilmə səriştəsi, təhsil və qabiliyyət qazancı, peşə akreditasiyasının təmin olunması kimi mövzular ön plana çıxmışdır.

Digər tərəfdən Azərbaycan əmək bazarının rəqəmsal çevrilməyə hazır olma səviyyəsi incələndiyində rəqəmsal qabiliyyətlər baxımından ölkəmizin AB ölkələri ortalamasının gerisində qaldığı görünür. Bununla bərabər, informasiya rabitə texnologiyaları sektorunda yaradılan məşğulluq etibarilə də Azərbaycan qlobal rəqabətə uyğun səviyyəsini artırmaq məcburiyyətindədir. Bu əsasla, əməyin rəqəmsal dəyişimə uyğun olması və gələcəyin ehtiyaclarını qarşılıya biləcək əməyin yetişdirilməyə başlanması lazımlılığını əsas vəzifələrdən biri olaraq müəyyənləşdirmişdir.

Azərbaycanda gənclərin əmək bazarına girişdə qarşılaşdıqları çətinliklər təhsil sisteminin qazandırdığı keyfiyyətlər ilə əmək bazarının hal-hazırki ehtiyacları arasındakı uyğunsuzluğa işarə etmişdir. Bu mənada gənc məşğulluğun artırılması baxımından əsas olaraq diqqət edilməsi lazım olan təhsil və inkişaf sisteminin əsas

qabiliyyətlərlə birlikdə əmək dəyəri olan bacarıqları da diqqətə alan bir quruluş içində yenidən formalaşdırılmasıdır. Bununla bərabər gələcəyin işçi qüvvəsini inkişaf etdirərkən yuxarıda da deyildiyi üzrə rəqəmsallaşma vizyonunun da gözdən qaçırılmaması lazımdır.

Azərbaycan kimi inkişafda olan ölkələrdə gənc nəsil partlayışı və təhsilin keyfiyyətiylə əlaqəli problemlər böyük önəm kəsb etməklə biryerdə problemin vacib bir qaynağı da tələb yönlüdür. Azərbaycanda məşğul edilənlərin təhsil səviyyələri etibarilə səpələnənləri və firma quruluşları incələndiyində xüsusilə yüksək təhsilli gənclər baxımından məşğulluq imkanlarının məhdud olduğu görülmüşdür. Azərbaycanda nisbi olaraq ali təhsilli əməyə istiqamətlənmiş işlər daha çox dövlət sektorunda yaradılmaqda buna qarşılıq özəl sektordakı böyümənin təməl qaynaqları bütünlüklə “keyfiyyətsiz əmək” tələbi yaratmışdır. Yüksək gənc işsizliyinin yaşandığı ölkələrdə məşğulluq mübarizəsinin davam etdirilməsi baxımından gərəkli olan başlıca arqument əmək bazarına yeni daxil olan gənclər üçün yetərli və ya uyğun məşğulluq fürsətlərini yarada biləcək olan özəl sektor dinamik bir quruluş təklif etməsidir. Bu çərçivədə də məşğulluğu artırmağa yönəlik təşviqlər böyük önəm daşımışdır.

Azərbaycan əmək bazarında cinsiyyət etibarilə istər işçi qüvvəsinə qatılma səviyyəsi, istərsə də məşğulluq səviyyələri baxımından nəzərəçarpan fərqliliklər əsas mövzudur. Bu kontekstdə Azərbaycan əmək bazarının əsas problem sahələrindən biri qadınların işçi qüvvəsinə qatılma və məşğulluq səviyyələrinin kişilərə görə vacib ölçüdə aşağı olmasıdır. Həmçinin, Azərbaycanda qadınların işçi qüvvəsinə və məşğulluğa qatılmalarının aşağı olmasının təbii nəticəsi olaraq inkişaf etmiş ölkələrlə qarşılaşdırıldığında cəmi işçi qüvvəsinə qatılma və məşğulluq səviyyələri də aşağı səviyyədə qalmaqdadır. Beləliklə, qarşımızdakı dövrdə qadınların işçi qüvvəsinə və məşğulluğa qatılmalarını təşviq edən siyasət və tədbirlər artırılmalıdır. Bu mənada xüsusilə rəqəmsal çevrilmənin və sahibkarlığın təklif etdiyi fürsətlərdən yararlanıla bilər. Lakin qabaqcıl olaraq institusional baxım xidmətlərinin inkişafı lazımdır.

Başlıca vizyon cəmiyyətə uyğun iş fərsətləri təklif edən, qadın və kişi bərabərliyinin təmin olunduğu, əməyin keyfiyyətinin yüksəldiyi, səmərəli və təsirli istifadə edildiyi, tam məşğulluq səviyyəsinə çatmış, qlobal rəqabətə uyğun və beynəlxalq iş standartlarında sənaye münasibətləri sisteminin əsas olduğu, bütün işçilərin sağlamlıq və təhlükəsizliyini təmin edəcək fəaliyyətləri sistemli bir şəkildə idarə edən əmək bazarına sahib olmaqdır. Buna nail olmaq üçün aşağıdakı təkliflər irəli sürülmüşdür:

1. Respublika ərazisində özünüməşğulluğun inkişafına zəmin yaradacaq, daha dəqiq desək, iş vaxtından tam və səmərəli istifadəni, daha məhsuldar əmək fəaliyyətini təmin edəcək və nizama salacaq yeni qanunvericilik aktları işlənib hazırlanmalı və qəbul olunmalıdır.
2. İşçilərlə işəgötürənlər arasında əmək münasibətlərinin hüquqləşməsinə və əmək qanunvericiliyi normalarına riayət olunmasına nəzarət gücləndirilməlidir.
3. Məşğulluğun yüksəldilməsi məqsədilə dövlət orta aylıq əmək haqqılarının mərhələlərlə artımını həyata keçirməlidir.
4. Boş iş yerlərinin gizli saxlanması və dövlət əmək orqanlarına məlumatların düzgün şəkildə verilməməsi ilə əlaqədar olaraq bir çox müəssisə və təşkilatlar dövlət nəzarətinə götürülməli və həmin müəssisə rəhbərləri müvafiq qaydada cəzalandırılmalıdır.
5. “Fəal əmək bazarı” siyasətinin yeridilməsi məqsədəuyğun hesab edilməli və əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsində dövlətin həlledici və tənzimləyici rolu saxlanılmalıdır.
6. Məşğulluq sahəsində inkişaf etmiş, qabaqcıl ölkələrin təcrübələri öyrənilib ölkə ərazisində geniş tətbiq edilməlidir.
7. Ümumi “məşğulluq proqramı” ilə yanaşı “gənclərin məşğulluğu”, “qadınların məşğulluğu”, “pensiyaçıların məşğulluğu” və sair kimi dövlət proqramları işlənib hazırlanmalıdır.

8. Yaşayış yerlərində iş qüvvəsinə olan tələb və təklif haqqında informasiya toplanılması məqsədilə xüsusi baza yaradılmalıdır.

9. İş axtarmaqda çətinlik çəkən əlillər, qaçqınlar, məcburi köçkünlər, gənclər, çoxuşaqlı analar və sair qruplardan olan əhəlinin ixtisaslarının artırılması, onlara peşələrin öyrədilməsi və yenidən hazırlıqları üçün xüsusi proqramların təşkilinə görə vəsait ayrılmalıdır.

10. Rəqəmsal çevrilməni fərdlər və təşkilatlar səviyyəsində dəstəkləyəcək mexanizmlərin inkişaf etdirilməsi:

- Rəqəmsal Çevrilmə Qurumunun yaradılması;
- Əmək bazarı qanunlarının və təşkilatlarının çevrilməyə uyğun və hazır hala gətirilməsi.

11. Dövlət, özəl sektor, universitetlər, təhsil qurumlarını əhatə edən bütöv və inteqrasiya olunmuş bir idarəetmə sisteminin yaradılması:

- Dövlətin koordinasiya funksiyasını öhdəsinə götürməsi;
- Rəqəmsal çevrilmə müddətinin yaxşı idarə olunması üçün əlaqəli qurum və quruluşların rol və öhdəliklərinin müəyyən olunması;
- Qurumlararası bilgi axışını və inteqrasiyasını təmin edəcək məlumat emal sisteminin inkişaf etdirilməsi.

12. Əmək bazarının gələcəkdə ehtiyac duyacağı bacarıqların müəyyən olunması və ölçülməsi:

- Əmək bazarının ehtiyac duyduğu ya da duyacağı peşələri və ixtisasları müəyyənləşdirmək və bu peşələrdə fərdlərin bilik, qabiliyyət və ixtisaslarının ölçmə-dəyərləndirmə və sənədləşdirmə fəaliyyətlərinin yayılması;
- Bacarıqların müəyyən olunmasına istiqamətlənmiş əhatəedici və sektor yönümlü sahə işlərinin edilməsi;
- Beynəlxalq səviyyədə bacarıq meylləri, gözlənti və dəyərləndirmələrin davamlı olaraq izlənməsi.

13. Təhsil sisteminin təməl bacarıqlar başda olmaqla rəqəmsal çevrilmə dönəmində lazım olacaq rəqəmsal ixtisasları və qabiliyyətləri elastik bir şəkildə qazandıra biləcək bir quruluşa sahib olmaq:

- Təhsil sisteminin rəqəmsal çevrilmənin təsirlərinə uyğun hala gətirilməsinə istiqamətlənmiş peşə təhsili başda olmaqda təhsilin hər səviyyəsində tədris planının yenilənməsi;
- Təlimçilərin, müəllimlərin və tədris etmə üsullarının rəqəmsal çevrilməyə uyğunluğunun təmin edilməsi.

14. Universitetdən işə keçid müddətinin asanlaşdırılması, gənclərin təcrübə proqramları yoluyla təcrübə toplanmalarının təmin edilməsi:

- İş təcrübəsi qazanılmasını artırmağa istiqamətlənmiş proqramların təmin edilməsi;
- Karyera rəhbərlik sisteminin inkişaf etdirilməsi;
- Gənclərə effektiv iş axtarma qabiliyyətlərinin qazandırılması;
- Nə məşğulluqda, nə də təhsildə iştirak etməyən gənclərin təhsil və işçi qüvvəsinə qatılmama səbəblərinin aşkar olunması və təhsilə davam edə bilməyəcək olanların əmək bazarına inteqrasiya edilməsinə yönəlmiş proqramların həyata keçirilməsi.

15. Təcrübə proqramlarının effektivliyinin artırılması:

- Təcrübə və akademik təhsilin uyğunlaşdırılması;
- Təcrübə proqramlarının məqsədə uyğunluq, müddət, iş əsaslı öyrənmə, bacarıq və davranışın inkişafı baxımından effektivliyinin təmin olunması;
- İşə qəbul edənlərin təcrübəyə baxış bucaqlarının dəyərləndirilməsi və çatışmazlıqların aradan qaldırılması;
- Təcrübə proqramları baxımından işə qəbul edənlərin öhdəliklərinin sadələşdirilməsi;
- Təhsil müddətində təcrübə xaricində işə uyğun proqramlarının sektorlar əsasında müəssisələrin ehtiyacları ilə uyğun şəkildə inkişaf etdirilməsi.

İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

Azərbaycan dilində

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitutsiyası, Bakı-2016.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək məcəlləsi, Bakı-2000.
3. 2012-ci il 29 dekabr tarixli Fərman ilə təsdiq edilmiş Azərbaycan 2020: “Gələcəyə baxış” inkişaf konsepsiyası.
4. 2019-2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2018-ci il 30 oktyabr tarixli Sərəncamı.
5. 2011-2015 illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı.
6. 2008-2015-ci illər üçün Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və iqtisadi inkişaf üzrə Dövlət Proqramı.
7. Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı əlavə tədbirlər haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2017-ci il 17 mart tarixli Sərəncamı.
8. Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il üzrə “Xüsusi karantin rejiminin sərtləşdirilməsi ilə əlaqədar işsiz və xüsusi karantin rejimində gəlirini itirən qeyri-formal işləyən aztəminatlılara yaşayış minimumu həcmində birdəfəlik ödəmə (190 manat) verilməsi haqqında” qərarı
9. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 19 mart 2020-ci il tarixli “Azərbaycan Respublikasında əhəlinin sağlamlığının qorunması və koronavirus infeksiyasına qarşı mübarizənin gücləndirilməsi ilə bağlı tədbirlər haqqında” Fərmanı
10. Azərbaycan Respublikasının “Məşğulluq haqqında” Qanunu, Bakı-2001.
11. Azərbaycan Respublikasının Demografik İnkişaf Konsepsiyası, Bakı-2003.
12. Azərbaycan Respublikasının 2016-2020-ci illər üçün Layiqli Əmək üzrə Ölkə Proqramı
13. “Əmək bazarı”, statistik məcmuə. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. 2019

14. İqtisadi İslahatların Təhlili və Kommunikasiya Mərkəzi (2020). “COVID-19 pandemiyasının dünya iqtisadiyyatına təsiri
15. A.Əliyev, A.Şəkərəliyev (2002). Bazar iqtisadiyyatına keçid: Dövlətin iqtisadi siyasəti, Bakı, “İqtisad Universiteti”, 440 səh.
16. Qasımov A.M. (2007). Əmək hüququ, Bakı, “Adiloğlu”, 611 səh.
17. Quliyev T.Ə. (2003). Əməyin iqtisadiyyatı, Bakı, “Nağıl evi”, 695 səh.

İngilis dilində

1. Card.D., Kluve.J., Weber.A., (2010). Active labour market policy evaluations: A meta analysis, *The Economic Journal*, 477 pages.
2. Dario.S.J. (2014). Three essays on the determinants of labor market dynamics, *Universitat Autunouma de Barcelona*, 118 pages.
3. Ina Pietschmann, Steven Kapsos, Evangelia Bourmpoula, Zurab Sajaia, Michael Lokshin (2016). Key Labor Market Indicators: Analysis with household survey data, *World Bank Group*, 221 pages.
4. Östh John (2007). Home ,Job and Space: Mapping and modeling the labor market, *Geografiska Regionstuiet*, 56 pages.
5. Rosario.C. (2009). Offshoring, multinationals and labor market: a review of the empirical literature, *Journal of Economic Surveys*, 197-249 pages.
6. Swaim P. (2010). Offshoring, labor market institutions and the elasticity of labor demand, *European Economic Review*, 1016-1034 pages.
7. Verdugo.B., Lorenze E., Furceri D., Guillaume D. (2012). Labor market flexibility and unemployment: new empirical evidence of static and dynamic effects, *Comporative Economic Studies* , 251-273 pages.
8. Zimmermann.F. (2013). Is Germany the north star of labor market policy?, *Discussion Paper*, 435 pages.

Türk dilinde

1. Çam.A., Sulak.H. (2019). İşgücü piyasası, Ekin Basım Yayın, 88 sayfa.
2. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi (2010). “Çalışma Ekonomisi”, İstanbul, 285 sayfa
3. Mahiroğulları.A., Korkmaz.A. (2013). Emek piyasası politikaları, Ekin Basım Yayın, 230 sayfa.
4. Özdemir.M., Özdemir.A. “Küresel istihdam eğilimleri 2014 raporu ekseninde dünya işgücü piyasaları ve Türkiye işgücü piyasaları ile karşılaştırma”, HAK-İŞ
5. Prof.Dr.Zafer Tunca (2002). “Emek piyasası ile ilgili yaklaşımlar ve Türkiye'deki emek piyasası”, İstanbul, 284 sayfa
6. T.C.Kalkınma Bakanlığı (2018). “İşgücü piyasası ve genç istihdamı”, Ankara, 123 sayfa
7. Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi (2015). Cilt:3, Yıl:3, Sayı:7.
8. Varçın.R. (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları, Siyasal Kitabevi, 172 sayfa

İnternet resursları

1. <http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kok/calismaekoau205.pdf>
2. http://lib.bbu.edu.az/read.php?item_type=lecture&file_type=pdf&file=103
3. <http://www.lcwu.edu.pk/ocd/cfiles/Economics/EC/Econ-202/ContemporaryLaborEconomicsbyMcConnell.pdf>
4. http://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf
5. <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/supporting-vulnerable-temporary-workers-and-businesses-coping-coronavirus>
6. <https://cepr.org/sites/default/files/news/COVIDEconomics6.pdf>

7. https://dataviz.worldbank.org/views/SME-COVID19/Overview?:embed=y&:isGuestRedirectVizportal=y&:display_count=n&:show
8. <https://www.bls.gov/news.release/flex2.t01.htm>
9. https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_742714/lang--tr/index.htm
10. https://www.ilo.org/washington/WCMS_642303/lang--en/index.htm
11. https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf
12. https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf
13. https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf
14. <https://www.stat.gov.az/news/index.php?id=4294>
15. <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

Sxemlərin siyahısı

Sxem 1: Neoklassik əmək bazarı axını.....	6
Sxem 2: Əmək iqtisadiyyatının iqtisadi istiqaməti və çərçivəsi.....	7

Cədvəllərin siyahısı

Ошибка! Источник ссылки не найден.....	13
Cədvəl 2: Qlobal işsizlik səviyyəsi, 2014-2019	15
Cədvəl 3: Bölgələr üzrə işsizlik səviyyələri, 2017-2019.....	16
Cədvəl 8: Sektorların COVID-19 krizindən təsirlənmə dərəcələri.....	17

Cədvəl 9: Məşğul əhəlinin cins, yaş və təhsil qrupları üzrə bölgüsü (2019),(faizlə).....17

Cədvəl 10: MDB ölkələrində məşğul əhəlinin sayı.....18

Cədvəl 11: 2019-cu ildə muzzdlu işçilərin iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə bölgüsü (min nəfər və faizlə)

	Kişi (min nəfər)	Qadın (min nəfər)	Cəmi	Məşğulluq (faizlə)	Qadın məşğulluğunun sektordakı hissəsi (faizlə)	Sektorda qadın (faizlə)
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	41770	12385	54155	36.0	1.9	22.9
Mədəncixarma sənayesi	30240	4644	34884	0.8	0.7	13.3
Emal sənayesi	91419	30530	121949	5.3	4.6	25.0
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizati	27243	3196	30439	0.6	0.5	10.5
Su təchizati, tullantıların təmizlənməsi və emalı	19723	10446	30169	0.6	1.6	34.6
Tikinti	111674	7959	119633	7.4	1.2	6.7
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	221700	72852	294552	14.4	11.0	24.7
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	63287	12313	75600	4.2	1.9	16.3
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	19117	8244	27361	1.6	1.2	30.1
İnformasiya və rabitə	20044	8256	28300	1.3	1.3	29.2
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	17870	10162	28032	0.6	1.5	36.3
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	11754	5355	17109	1.9	0.8	31.3
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	31419	25032	56451	1.5	3.8	44.3
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	44566	24100	68666	1.4	3.7	35.1
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	82606	30675	113281	5.7	4.6	27.1
Təhsil	88040	248248	336288	7.8	37.6	73.8
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	30487	104649	135136	3.9	15.9	77.4
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	21021	34085	55106	1.7	5.2	61.9
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	12886	6608	19494	3.3	1.0	33.9

Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi, <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə məşğul əhalinin sayına baxsaq məşğulluğun 49,9%-nin xidmət, 36%-nin kənd təsərrüfatı, 6,7%-nin sənaye və 7,4%-nin tikinti sektorunda reallaşdığı görünür. Sənaye sektorundakı məşğulluğun aşağı olması nəzərə çarpır. Digər tərəfdən kənd təsərrüfatı sektorunun hal-hazırda vacib bir məşğulluq tutumuna malik olduğu görünür. Bu iki nöqtə Azərbaycan iqtisadiyyatının əlavə dəyəri yüksək sahələrə investisiya edilərək böyüməsini davam etdirilməsinin lazım olduğunu ortaya qoyur.

.....18

kdir.

Cədvəl 12: İşsiz əhalinin **cins, yaş və təhsil qrupları üzrə bölgüsü**
(2019),(faizlə).....21

Cədvəl 13: İşsiz şəxslərin işsizlik müddətinə və işdən çıxma səbəbləri üzrə bölgüsü
(2019).....31

.....31

Cədvəl 11: 2019-cu ildə muzdlu işçilərin iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə bölgüsü (min nəfər və faizlə).....32

Cədvəl 12: İşsiz əhalinin cins, yaş və təhsil qrupları üzrə bölgüsü (2019),(faizlə).....34

Cədvəl 13: İşsiz şəxslərin işsizlik müddətinə və işdən çıxma səbəbləri üzrə bölgüsü (2019)..35

Cədvəl 14: İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə orta aylıq nominal əmək haqqı (manatla).....36