

AZERBAYCAN CUMHURİYYETİ EĞİTİM BAKANLIĞI

AZERBAYCAN DEVLET İKTİSAT UNİVERSİTESİ

ULUSLARARASI YÜKSEK LİSANS VE DOKTORA MERKEZİ

**“KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMIN ÖNEMİ VE KARABAĞA
İSTİHDAM TEŞVİK POLİTİKALARININ İNCELENMESİ”**

konusunda

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmedova Khayala Isa

BAKÜ-2022

AZERBAJCAN CUMHURİYYETİ EĞİTİM BAKANLIĞI
AZERBAJCAN DEVLET İKTİSAT UNİVERSİTESİ
ULUSLARARASI YÜKSEK LİSANS VE DOKTORA MERKEZİ

**Uluslararası Yüksek Lisans ve
Doktora Merkezi'nin direktörü
Doç. Dr. Ahmadov Fariz Saleh**
_____ imza
“ ___ ” _____ 20__ il

**“KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMIN ÖNEMİ VE KARABAĞA
İSTİHDAM TEŞVİK POLİTİKALARININ İNCELENMESİ”**
konusunda
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ana bilim dalının şifresi ve adı: 060409-İşletme

Bilim dalı: İşletme Organizasyonu ve Yönetimi

Grup: 136

Tez yazarı:

Ahmedova Khayala Isa
_____ imza

Tez danışmanı:

Doç. Dr. Ahmadov Fariz Saleh
_____ imza

Ana bilim dalı başkanı:

Doç. Dr. Şamkhalova Samire Oktay
_____ imza

Bölüm başkanı:

Prof. Dr. Kelbiyev Yaşar Atakişi
_____ imza

BAKÜ-2022

Elm andı

Mən, Əhmədova Xəyalə İsa qızı and içirəm ki, “Küreselleşmə Sürecində İstihdamın Önemi ve Karabağ’a İstihdam Teşvik Politikalarının İncelenmesi” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

QLOBALLAŞMA DÖVRÜNDƏ MƏŞĞULLUĞUNUN VACİBLİYİ VƏ QARABAĞA MƏŞĞULLUQ TƏŞVİQ STRATEGİYALARI

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktualığı: Qloballaşma dövrü, 1980-ci ildən gündəmdə olmasına baxmayaraq günümüzdə də Sənaye 4.0 adı ilə aktuallığını qorumaqdadır. Bu dövr bütün sahələrdə olduğu kimi məşğulluğada öz təsirini göstərmişdir. İqtisadiyyatın rifaha çatması tam məşğulluğun olmasına bağlıdır və bunu diqqətə alaraq tam məşğulluq dövlətlərin çatmaq istədikləri əsas məqsədlərdəndir.

Tədqiqatın məqsədi: Ölkəmizdə bu dövr ərzində həyata keçirilən məşğulluq strategiyalarının və məşğulluğa yenilik qazandıran rəqəmsallaşmayla Dövlət Məşğulluq Agentliyinin reallaşdırdığı rəqəmsal məşğulluq layihələrin nələr olduğunun araşdırılmasıdır. Qarabağda məşğulluğu təşviq etmək üçün dövlətin həyata keçirdiyi işlər çərçivəsində yeni təkliflər etmək və mövcud vəziyyətdə regionda fəaliyyət göstərən orqanların qarşılaşdıqları problemlər ilə təkliflər işığında məşğulluq yaratmaq üçün açılacaq iş yerlərinin qarşılaşılacağı problemlərin araşdırılması isə bir başqa məqsədlərdəndir.

İstifadə olunan tədqiqat metodları: Araşdırma zamanı Azərbaycanda məşğulluğun vəziyyəti üçün SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analizi və Qarabağda reallaşdırılan məşğulluğu artıran və yaradan strategiyaların cari halı üçün isə PESTLE (Political, Economical, Social, Technological, Legal, Environmental) analizi edilmişdir.

Tədqiqat bazası: Tədqiqat aparılarkən Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin və Beynəlxalq Əmək Təşkilatının məlumat bazasından yararlanılmışdır.

Tədqiqat məhdudiyyətləri: Qarabağın azad olunmasına bağlı olaraq infrastrukturun tam şəkildə yaradılmamış olması və regionda istər ölkə daxili, istərsə də xaricdən ediləcək investisiyalar üçün münbit mühitin yaradılmasının zaman tələb etməsi çalışmanın əsas məhdudiyyətləridir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktik nəticələr: Qarabağda məşğulluğun vəziyyəti ilə bağlı olaraq əvvəllər tədqiqatların aparılmamış olması və bundan sonra bu mövzuda ediləcək çalışmalara ilkin mənbə olması araşdırmanın elmi yeniliyini göstərməkdir. Praktiki vacibliyi isə Qarabağa məşğulluğu təşviq etmək üçün yeni təkliflər irəli sürməsidir.

Nəticələrin istifadə edilə biləcəyi sahələr: Tədqiqat ilə Qarabağda yeni iş yerləri təklifləri edərək regiona köçəcək insanların məşğulluğunun təşkil edilməsi üçün alternativ variantlar sunması gözlənilməkdir.

Açar sözlər: Qloballaşma, Məşğulluq, Məşğulluq Strategiyaları, Rəqəmsal Məşğulluq, Qarabağ.

KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMIN ÖNEMİ VE KARABAĞA İSTİHDAM TEŞVİK POLİTİKALARININ İNCELENMESİ

ÖZET

Araştırmanın güncelliği: Küreselleşme süreci, 1980’li yıllardan gündeme gelmesine karşın günümüzde de Endüstri 4.0 adıyla güncelliğini korumaktadır. Bu süreç tüm alanlarda olduğu gibi istihdamda kendi etkisini göstermiştir. Ekonominin refaha ulaşması tam istihdamın sağlanmasıyla olmaktadır ve bunu dikkate alarak tam istihdam devletlerin ulaşmak istediği temel hedeflerdendir.

Araştırmanın amacı: Ülkemizde bu süreçte uygulanan istihdam politikalarının incelenmesi, istihdama yeni bakış açısı kazandıran dijitalleşmeyle Devlet İstihdam Kurumunun gerçekleştirdiği dijital istihdam projelerinin neler olduğunun araştırılması ve Karabağ’da istihdamı teşvik etmek için devletin yaptığı çalışmalar belirtilerek bu projeler kapsamında yeni öneriler sunmak ve mevcut durumda bölgede çalışmalar yapan kurumların karşılaştıkları sorunlar ile sunulan öneriler ışığında istihdam sağlamak için açılacak iş yerlerinin karşılaşılabilecekleri sorunlara değinilmiştir.

Kullanılan araştırma yöntemleri: Çalışma yapılırken Azerbaycan’da istihdamın durumu için SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analizi ve Karabağ’da uygulanan istihdamı artırıcı, oluşturucu politikaların mevcut durumu için PESTLE (Political, Economical, Social, Technological, Legal, Environmental) analizi yapılmıştır.

Araştırmanın veri tabanı: Analizler yapılırken Azerbaycan Devlet İstatistik Kurumunun ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün veri tabanından yararlanılarak yapılmıştır.

Araştırmanın sınırlamaları: Karabağ’ın daha yeni işgalden azat olunmasına bağlı altyapı strüktürünün tam şekilde oluşturulmamış olması ve bölgeye ister yurtiçi, isterse de ülke dışından yapılacak yatırımlar için ön koşulun oluşturulmasının zaman alacak olması olarak değerlendirilebiliriz.

Araştırmanın bilimsel yeniliği ve pratik sonuçları: Karabağ’da istihdamın durumu ile ilgili daha önce yapılan araştırmaların olmaması ve bundan sonra bu konuda yapılan çalışmalara ilkin kaynak teşkil edecek olması çalışmanın yeniliğini göstermektedir. Pratik önemi ise Karabağ’a istihdamı teşvik etmek için yeni olanaklar sunmasıdır.

Sonuçların kullanılabileceği alanlar: Çalışma ile Karabağ’da yeni iş yerleri önerileri sunarak bölgeye göç edecek kişilerin istihdamının sağlanmasına alternatifler sunması beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: Küreselleşme, İstihdam, İstihdam Politikaları, Dijital İstihdam, Karabağ.

KISALTMALAR

| | |
|---------------|---|
| DMA | Devlet İstihdam Kurumu |
| ƏMAS | Əmək Müraciətləri Alt sistemi |
| İLO | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İMF | Uluslararası Para Fonu |
| PESTLE | Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Hukuki, Çevresel |
| PROGRO | Peşəkar İnkişaf və İnnovasiyalar Platforması |
| SWOT | Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehhditler |

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|----|
| GİRİŞ | 8 |
| I BÖLÜM. KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMIN ÖNEMİ | 11 |
| 1.1. Küreselleşme, istihdam ve işsizlik..... | 11 |
| 1.2. Küreselleşme sürecinde istihdama yeni bakış-dijital istihdam..... | 17 |
| 1.3. İstihdam politikaları..... | 21 |
| II BÖLÜM. AZERBAJCANDA UYGULANAN İSTİHDAM | |
| POLİTİKALARI VE DİJİTAL İSTİHDAM | 33 |
| 2.1. Azerbaycanda uygulanan istihdam politikaları..... | 33 |
| 2.2. Azerbaycanda dijital istihdam..... | 43 |
| 2.3. Azerbaycanda istihdamın mevcut durum analizi - SWOT analizi..... | 48 |
| III BÖLÜM. KARABAĞA İSTİHDAM TEŞVİK POLİTİKALARININ | |
| İNCELENMESİ | 54 |
| 3.1. Karabağın genel durumu..... | 54 |
| 3.2. Karabağda istihdamla bağlı gerçekleştirilen projeler..... | 58 |
| 3.3. Sorunlar ve öneriler..... | 62 |
| SONUÇ | 69 |
| KAYNAKÇA | 73 |
| Tabloların listesi..... | 82 |
| Grafiklerin listesi..... | 82 |

GİRİŞ

Araştırmanın güncelliği: Küreselleşme, 1980-li yıllardan kullanılmaya başlayan ve tüm dünyanın uymaya zorlandığı bir süreçtir. Kimi düşünürlerin desteklediği ve küreselleşmenin ortaya çıkmasıyla ulus devletin yerini dünya çapında kuruluşlara bıraktığını savunmakta, kimi düşünürlerinse şüphe ile yanaştığı bu olguyu ekonomik, sosyal, teknolojik, siyasal açıdan küresel bütünleşme ve dayanışmanın artması olarak tanımlayabiliriz.

Küreselleşme süreci tüm alanlarda olduğu gibi insan faktörünün temel alındığı istihdama da etkisi olmuştur. Bu etki olumlu yönüyle yeni teknolojiler, yeni çalışma biçimleriyle iş yükünün azalması ve tehlikeli işlerde makinelerin kullanılmasına karşın bazı olumsuzlukları, en başta tüm dünyanın baş etmeli olduğu işsizlik sorununu ortaya çıkarmaktadır. 1980-lere kadar işsizlik yalnız gelişmekte olan ülkeleri ilgilendirirken şu an tüm dünyanın baş etmek zorunda olduğu bir sorundur. Ayrıca küreselleşmeyle işlerin esnekleşmesi ve dijitalleşmesi olgusu gündeme gelmiştir.

Bu süreçte devletler yeni yaşama ayak uydurmak ve iş düzenini oluşturmak için istihdam politikalarını yürürlüğe koymuşlar. Bu doğrultu da işsizliğin azaltılmasını, yoksulların gelirlerinin ve riske karşı dayanıklılığının artırılmasını amaçlayan aktif istihdam politikaları pasif istihdam politikalarıyla birlikte uygulandığında daha verimli sonuçlar sağlamaktadır.

Araştırmanın amacı ve görevleri: Küreselleşmeyle yeni olguların ortaya çıkışıyla istihdam politikalarının buna uyum sağlaması beklenmektedir. Bu yeni süreç ister dijitalleşme, ister de esnekleşme olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu çalışma istihdamda bu yeniliklerin istihdam politikaları belirlenmesi ve uygulanması sürecinde ne yapılması gerektiği sorusuna cevap aramaktadır. Çalışmanın araştırdığı bir diğer konu ise yeni işgalden kurtulmuş Karabağ'da istihdamın planlanması ve artırılması ve bu bölgeye istihdam teşvikinin artırılması için oluşturulacak istihdam politikalarının neler olacağıdır. Bu amaçla bölgeye göç edecek olan kişiler için yeni kurulacak iş yerleri önerilerinin istihdamı sağlaması beklenmekte ve bu öneriler uygulanırken

karşılaşılabilecek sorunların şimdiden tespit edilerek en aza indirgenmesine çalışılması araştırmanın temel görevleri arasındadır.

Araştırma yöntemleri: Azerbaycan'da istihdamın mevcut durumuna ilişkin bilgi almak için SWOT analizi yapılmıştır. Ayrıca Karabağ'da istihdam olanakları araştırılırken burada yapılan istihdamla ilgili projelerin eleştirisel kaynak incelemesi PESTLE analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın veri tabanı: Yukarıda belirtilen analizler yapılırken Azerbaycan Devlet İstatistik Kurumunun ve Uluslararası Çalışma Örgütünün istatistiksel verilerinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın sınırları: Muharebeden yeni çıkmış bölge olarak Karabağ'ın mayınlarla ve mühimmatlarla kirlenmiş olmasına bağlı olarak yapılan temizleme işlemlerinin zaman alması bölgede çalışmaların ve yeniden yapılanmaların yapılmasına engel teşkil etmektedir. Tüm bunlar ayrıca bölgeye yatırımların yapılmasını önemli ölçüde geciktirmektedir.

Araştırmanın bileşenleri: Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde, küreselleşme, istihdam ve işsizlik kavramları irdelenmiş, küreselleşme sürecinde istihdama yeni bakış açısı kazandıran dijitalleşme bu süreçte uygulanan istihdam politikaları hakkında bilgi verilmiştir.

İkinci bölümde, Azerbaycan'da kamu istihdam hizmetleri faaliyetini gerçekleştiren Devlet İstihdam Kurumu ve yaptığı çalışmalar incelenmiştir. Daha sonra ise ülkemizde uygulanan istihdam politikaları ve Devlet İstihdam Kurumunun uyguladıkları dijital projeler anlatılmıştır. Son olarak ülkemizde istihdamın durumuna ilişkin mevcut durum analizi SWOT analizi yapılmıştır.

Son bölümde ise Karabağ'ın genel durumu incelenerek, bölgede uygulanan istihdamla ilgili projeler anlatılmıştır. Karabağ'da uygulanan istihdam politikalarının PESTLE analizi yapılmıştır. Son olarak sunulan öneriler ve bulunan sorunlar tartışılmıştır.

Sonuçların ve uygulama alanlarının pratik önemi: Sonuç olarak küreselleşme istihdama yeni boyutlar kazandırarak çalışma şekillerinin yeniden oluşturulmasına neden oldu. Buna bağlı olarak devletler istihdam politikaları oluştururken bir yandan işsizliği azaltmağa çalışırken diğer yandan yeni düzene ayak uydurmaya çalışmaktadır. Bu yeni dönemde 30 yıllık işgalden kurtulan Karabağ'da uygulanacak istihdam politikalarını belirlerken dikkatli davranmak gereklidir. İlk olarak bölgedeki mevcut durum iyi bir şekilde değerlendirilmeli, geçmişteki ekonomik durumu ve esas faaliyet alanları incelenmeli ve tüm bunlar dikkate alınarak iş yerleri oluşturulmalıdır. Çalışmada da Karabağ'da önceleri gerçekleştirilen çalışma alanlarına değinilmiş ve onlar ışığında yeni alanlar araştırılmıştır.

I BÖLÜM. KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMIN ÖNEMİ

Bu bölümde ilk önce küreselleşme, istihdam ve küreselleşmenin neden olduğu işsizlik kavramları hakkında genel bilgi verilerek dördüncü sanayi devrimini yaşadığımız yeni dönemde istihdama yeni bir bakış açısı kazandıran dijital istihdama yer verilmiştir. Bundan başka küreselleşmenin olumsuz etkisiyle ortaya çıkan ve tüm dünyanın genel sorunu olan işsizlikle mücadele etmek için devletlerin uyguladıkları İstihdam Politikalarına yer verilmiştir.

1.1. Küreselleşme, istihdam ve işsizlik

Bu kısımda ilk olarak genel hatlarıyla küreselleşme, istihdam ve işsizlik kavramları incelenmiş ve daha sonra küreselleşmenin istihdam üzerinde olan olumlu ve olumsuz etkileri esneklik, dijitalleşme, dezavantajlı grupların istihdamı ve işsizlik gibi başlıklar altında aydınlatılmağa çalışılmıştır.

Küreselleşme

Küreselleşme en genel anlamda, ülkeler arasında ekonomik, politik ve sosyal ilişkilerin yaygınlaşması, gelişen teknoloji, haberleşme ve ulaşım ağı ile yerel ve ulusal düzenlemeler üzerinde sınırlar arası farklılıkların ortadan kalkması ve ülkelerarası ideolojik kutuplaşmaların çözülmesi şeklinde ifade edilmektedir (Yahşi F. 2007: s.7).

Çay'a (2016: s.6-10) göre küreselleşmenin ortaya çıkmasında *ekonomik*- şirketlerin dışarıya açılma isteği; *sosyal ve kültürel*- kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması; *teknolojik*- yeni teknolojilerin ortaya çıkması ve gelişmesi; *ideolojik*- liberal siyasal ideolojinin yayılması faktörler etkili olmuştur.

Küreselleşmeye karşı üç yaklaşım mevcuttur. Bunlar aşırı küreselleşmeciler, kuşku ile yananlar ve evrimsel (dönüşümsel) küreselleşmecilerdir. Aşırı küreselleşmeciler ilk ortaya atıldığı andan küreselleşmenin oluşumu ulus devleti ortadan kaldırarak yerini küresel ekonominin aldığını ve piyasanın devletten güçlü olduğunu savunmaktadırlar (Yaman A. 2019: s.426). Kuşkucular arasında yer alan Stiglitz'e (2018: s:144) göre küreselleşme doğru biçimde yönetilmediği için hüsrana uğradı. Uluslararası

kuruluşların (İMF ve Dünya Bankası) geliştirmekte olan ülkelere dayattığı yaptırımlar ve düzenlemeler bu devletlerin serbest ekonomiye geçişini kolaylaştırmak yerine daha da geriye götürerek başta işsizlik olmak üzere çeşitli olumsuzluklara neden olmuştur. Dönüşümcüler ise aşırıcular ile kuşkucular arasında üçüncü bir yol olduğunu ileri sürmektedirler. Yaman'ın (2019: s.427) aktarımıyla evrimsel küreselleşmecilerin başında yer alan Giddens'e göre egemenlik daha az coğrafi sınırlarla tanımlanmış ve daha karmaşık uluslar üstü ağlarla biçimlenmiştir.

İstihdam ve işsizlik

İstihdam, dar anlamda, işçilerin bir gelir (ücret karşılığında) çalıştırılmasıdır. Başka bir deyişle çalışmak gücünde ve isteğinde olan kişilerin ücret karşılığında hizmetlerinden yararlandırılmasıdır (Görgün M.R. 2020: s.476). Geniş anlamda istihdam kavramı, üretim faktörleri olan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakları bünyesinde barındırdığı için kapsamlı bir süreci ifade etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre istihdam, referans haftası içinde bir saat bile olsa çalışma hali olarak tanımlanmaktadır.

İşsizlik; sosyal sorunlara yol açması sebebiyle önem derecesi yüksek olan, dünya ülkelerinin ortak ve en öncelikli problemlerinden biridir. İşsizlik, bireylerin çalışma gücü ve isteğinde oldukları halde iş bulamadıkları durumu ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1982 yılında düzenlenen 13. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansından sonra pek çok ülke tarafından kabul gören tanıma göre; “belli bir yaşın üzerinde olup referans döneminde “işçi olmayan”, “işbaşı yapmaya hazır olan” ve “iş arayan” tüm kişiler işsizdir” (Akyurt Y. A. 2020: s.81.).

İşsizliğin artmasının başlıca sebepleri aşağıdakilerdir (Görmüş A. 2009: s.181.):

1. İş yasalarındaki koruyucu yasalar (Neo-liberal politikacılara göre);
2. Talep yetersizliği, teknolojik gelişme, vasıf uyumsuzluğu, uluslararası rekabetin hızla artışı, küreselleşmenin ekonomik büyüme üzerindeki olumsuz sonuçları.

Gelişmiş ülkeler mevcut işgücünü çalıştırmak yönünden son derece başarılıdır. Bu gibi ekonomilerde, işsizlik; ihracatın azalması veya yatırımların duraklaması gibi geçici veya konjonktürel nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. İşsizliğin nedeni bu tür geçici sebepler olunca, tam istihdama ulaşmak amacı da kısa dönemli bir amaç olmakta ve ihracatı ve yatırımları arttırıcı tedbirlerin alınması ile yeniden tam istihdama yakın bir düzeye ulaşabilmektedir. Gelişmekte olan ekonomilerde işsizlik yapısaldir, yani, işsizliğin sebebi ihracat veya yatırımlardaki azalma gibi geçici sebep olmayıp, sanayileşmenin gerçekleşmemesi, hızlı nüfus artışı ülkenin ekonomik yapısından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden gelişmekte olan ülkelerde işsizliğin önlenmesi uzun vadeli bir amaçtır (Sargulova C. 2011: s.4).

Küreselleşmenin istihdama etkisi

Küreselleşme olgusu ilk ortaya çıktığında olumsuz etki gibi tanımlayacağımız işsizliğe neden olmuştur. İkinci olarak, esnekliğin çalışma sürelerinin işçi ve işverenlerin tercihlerine göre belirlenmesi, işçilerin yeni düzene uyum sağlamak için eğitilmesi gibi işgücü için olumlu, çalışan sayının işveren isteğine göre azaltılması ve dış kaynak kullanımıyla çalışanlar açısından olumsuz yönleri vardır. Küreselleşmeyle birlikte devletlerin istihdam politikaları uygulamasıyla dezavantajlı grupların işgücü piyasasına dahil olması sağlanmaktadır. Son olarak, bulut teknolojisi, 3D, robotlar, akıllı fabrikalar, büyük veri (big data) yani günümüzün yeni teknolojilerini kullanarak küreselleşme istihdama yeni boyut kazandırarak dijitalleşme kavramını ortaya çıkarmıştır.

❖ *Esneklik*

Küreselleşme sürecinde işgücü piyasasında değişimin başlıcası esnekliktir. Bu süreçte emek piyasası ve esnek işgücünün üç kademesi vardır. Bunlar (Yıldırım M. 2018: s.51):

1. İş gücünde vasıflı- vasıfsız gibi kutuplaşma boy göstermiştir. Bir tarafta eğitilmiş, nitelikli, kendini sürekli geliştirebilecek, diğer tarafta niteliksiz, eğitimsiz, kendini ilerletme imkânı giderek azalmış kesim. Birinci grubun çalışma alanı

oldukça fazla, diğer grubun ise çalışma alanı giderek kötüleşmekte ve azalmaktadır. Bu vasıflı- vasıfsız ayırım birçok kesimin istihdam edememesine sebep olur.

2. İş gücündeki kuralsızlaşmasıdır. Esneklik adı altında değişen kurallar ve haklar yerini ortama göre değişen kurallara bırakmaktadır. İşveren tarafından düzenlenen, tek taraflı değişen kurallardır.
3. Kuralsızlaşma ile beraber emeğin korunmasının gitgide azalması ve bunun bedelini iş gücünün ödemesidir.

İşgücü piyasası esnekliği literatürde çeşitli biçimlerde tanımlanabilmektedir. Bunlar fonksiyonel (iç) esneklik, sayısal (dışsal) esneklik, ücret esnekliği, çalışma süresi esnekliği ve uzaklaştırma stratejisidir. Fonksiyonel esneklik, işgücünün işletme dahilinde çeşitli görevlerde yer alabilmesi ve değişik işlerde çalışabilmesi anlamına gelmektedir. Bunu gerçekleştirmek için çalışanların sürekli olarak yeniliklere hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmesi için eğitilmesi gerekmektedir. Dışsal sayısal esneklik, işverenin ihtiyacına göre işçi sayısının belirlemesini bildirmektedir. Bu tip bir serbestlik ise kayıt dışılığa yol açabilmektedir (Burhan M. 2020: s.13). Ücret esnekliği, ücretin piyasa şartlarına göre uyarlanma serbestliğidir (Dertli N. 2007: s.82). Bu tür esneklik ise işletme düzeyinde göreceli olarak mikro ve ücretlerin konjonktürel dalgalanmalara ve ekonomik şartlara uyum sağlayabilecek şekilde düzenlenen makro boyutları mevcuttur. Çalışma saatleri esnekliği, önemli bir esneklik biçimidir. 1970'lerin sonunda Avrupa'da uygulanmaya başlayan bu esneklik modeli günümüzde hizmet sektörünün üretim ve istihdamda önemi ve payının artması ile yaygınlaşmıştır (Parlak N. K. 2016: s.108). Çalışma saatleri esnekliği kapsamında en yaygın esnek çalışma biçimleri; kısmi süreli çalışma (part-time), belirli süreli çalışma, geçici iş ilişkisi ile çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma ve evden çalışmadır (Burhan M. 2020: s.13). Uzaklaştırma stratejisi, taşeronlaştırmayı yani dış kaynak kullanımını ifade etmektedir.

❖ *İşsizlik*

Küreselleşmenin istihdama etkilerinden biri ilk önce gelişmiş ülkelerde başlayan ve tüm dünya devletlerini kapsayan işsizliktir. İşsizliğin yaranmasının başlıca sebepleri emeğin yerini makinelere bırakmasıyla yüksek teknoloji ve otomasyona geçiş, gelişmiş ülkelerde ve globalleşme sonrası gelişmekte olan ülkelerde iş gücünün tarım sektöründen hizmet ve sanayi alanlarına kayması, ülkeler arasında rekabetin artarak hatanın kabul edilemez hale gelmesiyle emeğin yerini sermaye ve yatırımlara bırakmasıdır.

Dertli'nin (2007: s.44-45) araştırmasına göre küreselleşmenin ortaya çıkmasıyla işsizlik oranları, 1970'lerde artmaya başlamış, 1980'li yıllarda artış hızı kazanmış, 1990'lı yılların ilk yarısında tepe noktası diyebileceğimiz değerlere ulaşmış ve daha sonra farklı coğrafyalarda bir takım ılımlı iyileşmeler göstermiş olmakla birlikte bugün hala yüksek düzeylerde seyretmektedir.

❖ *Dezavantajlı grupların istihdamı*

Küreselleşme süreciyle iş gücü piyasalarında yaşanan ciddi dönüşümler artan rekabet teknolojik ilerlemeler ve değişen piyasa koşullarından kaynaklanmaktadır. Bu dönüşüm belirli grupların istihdamına olumlu veya olumsuz etki göstermektedir. Dezavantajlı grup diye adlandırdığımız bu gruba kadın ve çocuk iş gücü dahildir.

Kadınların emek piyasasındaki yeri ve çalışma şekilleri zamanla değişime uğramıştır. Çakır'a (2011: s.80) göre bir ülkedeki kadınların işgücüne katılım oranını ve istihdam yerlerini belirleyen, makroekonomik faktörler ile sosyo- kültürel faktörlerin bileşimidir. Kadınların istihdam oranının düşük olmasının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenlerden bir tanesi; kadınların yaşamın çoğu alanında eşitsizliğe maruz kalmasına neden olan cinsiyet ayrımcılığıdır. Kadınların belli meslekleri seçmesi için zorlanması, kız çocukların okuma oranındaki düşüklük, ev bakım işleri nedeniyle çalışma yaşamında aktif yer almalarının engellenmesi, bu konudaki yasal düzenlemelerin yetersizliği kadınların istihdam oranının düşük olmasının nedenlerinden bazılarıdır.

Son yıllarda kadınların işgücüne katılımını arttırmak için çeşitli politikalar izlenmektedir. Bu politikaların en başlıcası kadınların eğitim seviyesini yükseltmektir.

Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar daha nitelikli işlerde istihdam edilmektedir. Kadınların eğitim seviyesi arttırılarak ve kadınlara istihdam teşvikleri yapılarak ülkelerin ekonomisinde önemli yeri olan kadınların işgücüne katılım oranlarının arttırılması sağlanmalıdır (Çay Y. 2016: s.23).

Dezavantajlı gruplar arasında değerlendirdiğimiz bir diğer grup ise çocuk işgücüdür. Çocuk istihdamı özellikle gelişen teknoloji ve avantajlarla birlikte insan gücünün yerini makinalara bırakmasıyla azalmıştır. Lakin günümüzde halen az gelişmiş ülkelerde çocuk emeğinin kullanıldığı görülmektedir. Çocuk istihdamının başlıca nedenleri ise çocukları çalışmaya iten durumlar ve işverenlerin çocuk işçi çalıştırmayı tercih etmesidir.

Çocukları çalışmaya iten durumların başında aile faktörü gelmektedir. Yoksullukla mücadele eden aile, gıda ve geçim harcamalarını karşılamak için tüm aile bireylerini çalışmaya mecbur etmektedir. Bu durum aslında çocukların eğitim almasına engel olarak gelecekte daha iyi iş bulma olasılığını da ortadan kaldırmaktadır. Diğer bir durum ise globalleşmenin artmasıyla kentleşmenin hız kazanması ve bunun sonucunda köylerden kentlere gçlerin artış göstermesidir. Bu gçler ailelerin düşündüğü gibi geniş iş imkânı ve ekonomik açıdan rahat bir yaşam sağlayamamaktadır. Bunun sonucunda aile yine tüm bireylerin- çocuklarında çalışmaya mecbur bırakılmasıdır. Çocukların işgücü piyasasına iten bir diğer neden ise işverenlerden kaynaklanmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet firmaların ucuz işgücü arayışına neden olmuştur. Bu noktada da işverenler ucuz işgücü olarak çocuk emeğini kullanmaktadırlar.

❖ *Dijitalleşme*

Küreselleşmenin bir diğer etkisi ise istihdamda dijitalleşmenin yaşanması olmuştur. Dijitalleşmenin her geçen gün artışı sonucunda dünya devletleri hem ekonomik anlamda, hem de iş piyasasında büyük dönüşüm yaşamaktadır. Bu dönüşüm bazı alanlarda- ekonomi ve teknolojiye olumlu etkilere neden olurken, işgücü piyasasını nasıl etkileyeceği tartışma konusu olmuştur. Bazı görüşlere göre işsizliği arttıracağı ve bunun sonucu yeniliklere ayak uydurmayan işlerin yok olacağını

savunurken, bir diğerk görüşler ise yeni iş alanları yaratacağını söylemektedirler. Dijitalleşme hakkında daha geniş bilgi bu bölümün ikinci kısmında yer almaktadır.

1.2. Küreselleşme sürecinde istihdama yeni bakış- dijital istihdam

Bu kısımda sanayi devrimi hakkında bilgi verilerek endüstri 4.0'ün araçları irdelenmiştir.

Sanayi devrimlerinin ana kaynağı teknoloji değişmelerin birbirinin devamı olarak gerçekleşmesi ve bunun sonucunda oluşan yeni örgütlenme biçimleridir. Bu süreçte teknolojik değişmeler; insan emeği yerine mekanik aletlerin ikame edilmesi, hayvan gücünü yerini makinelere bırakması, hammaddenin işletilmesi olarak ifade edilirken, organizasyonel değişmeler olarak ise fabrika üretim sistemlerinin değişime uğraması, işçi ilişkilerinde farklılıklar ve üretken birimlerin boyutunda artışların olması gibi sıralayabiliriz.

Sanayinin tarihsel gelişim sürecinde 4 devrim yaşamıştır ve bu devrimler zamanı işgücü bu değişimlere ayak uydurmak zorunda olmuştur. Bunlar:

- I. Buhar gücü ile çalışan makinenin buluşu ile üretimde sade makinelerin kullanıldığı - 1. Sanayi Devrimi. Bu devrimde işgücü tarımdan sanayi alanına geçmekte ve ilk yıllar yeni makineleri öğrenme gereksiniminden kaynaklanan geçici işsizlik yaşanmıştır. Bu dönemde öncelik, talebin fazlalığına bağlı olarak ne üretirsek müşteri onu alacak olmasıdır;
- II. Buhar gücünün yerini elektriğe verdiği seri üretimin kullanımının yaygınlaşmaya başladığı, “Teknoloji Devrimi” olarak ta adlandırılan- 2. Sanayi Devrimi. Bu dönemde seri üretime geçişle işgücünde yeni kavramlar- iş bölümü ve uzmanlaşma ortaya çıkmıştır. Burada uzmanlaşma ve iş bölümüyle üretimde artışın yaşanması gerçekleşmekte ve bu devrim zamanında ne kadar çok üretirsek o kadar çok satış yaparız düşüncesi hakimdir;
- III. İnternetin buluşuyla üretimin dijitalleşmeye geçiş dönemi olan, insanın üretimdeki yerini bilgisayarlara devrettiği, “Dijital Devrim” olarak ta

isimlendirebileceğimiz - 3. Sanayi Devrimi. Bu devrim döneminde dijitalleşmenin başlamasıyla üretimin otomasyona geçişi gelişmiş ülkelerde vasıfsız işçilerin işsiz kalmasına neden olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde ise gelişmiş ülkelerdeki büyük şirketler hem rekabet ortamında kendini korumak, hem de bu ülkelere üretimi geçirerek maliyetlerini ucuz işgücü kullanarak düşürmektedirler. Ucuz işgücü kullanımı ise bu işçilerin haklarının sömürülmesine neden olmaktadır;

IV. 2011 yılında Almanya’da Hannover Endüstriyel Teknoloji Fuarında ortaya atılan, Bagner’e (2018) göre bilgi toplumunun öne çıkmasıyla üretimde esneklik ve tüketiciye özel ürünlerin sunulması, hataların en aza indirilmesi gibi özellikleri içeren- 4. Sanayi Devrimi. Bu dönemde dijitalleşmenin yaygınlaşmasıyla akıllı fabrika, nesnelerin interneti, büyük veri gibi araçların kullanımı insan faktörünü en aza indirgemekte ve bazı işlerin yok olarak yeni işlerin yaranmasına neden olmuştur. Yeni iş gücünden beklenen ise kas gücünden çok beyin gücü (karar verme, liderlik, inisiyatif kullanma gibi yetenekler) olmuştur.

Sanayi devrimi bir diğer adıyla Endüstri 4.0 aşağıdaki tabloda gösterilen araçları mevcuttur:

Tablo 1. Endüstri 4.0 araçları

| Araçlar | Açıklama |
|-------------------|--|
| Büyük Veri | Gartner’e göre büyük veri: “Gelişkin bakış ve karar üretmek için maliyete duyarlı, inovatif enformasyon biçimleri gerektiren, yüksek hacim, yüksek hız ve yüksek çeşitliliğe sahip enformasyon varlıklarıdır” (Aktaran: Banger, 2018). |
| Akıllı Fabrikalar | “Akıllı Fabrika”- süreçler içinde ortaya çıkan problemleri dinamik olarak çözmek için üretim süreçlerine esneklik ve uyumluluk sağlayan sürdürülebilir ve hizmet odaklı iş uygulamalarına göre tasarlanmış bir üretim çözümüdür (Mac Dougall, 2014). |
| Simülasyon | Fiziksel bir sisteme ait verilerin sanal bir ortama aktarılmasıyla, sisteme ait verilerin izlenip değerlendirilmesine altyapı oluşturan bir modelleme tekniğidir (Acar S 2021: s.55). |
| Otonom Robotlar | Robot; bir bilgisayar tarafından programlanabilen, bir dizi karmaşık eylemi otomatik olarak gerçekleştirme becerisine sahip makinedir (Dikkaya vd., 2018: s.301-305). Gelecekte sadece sanayi değil hemen hemen insanın olduğu her yerde insan-robot işbirliği ile çalışmaların yapılacağı öngörülmektedir. Bu öngörünün bir sonraki aşaması ise robot-robot işbirliği olarak söylenebilir (Özkoku C.E. 2020: s.35). |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nesnelerin İnterneti | “Nesnelerin İnterneti (Internet Of Things- IoT)” tekrarlanmaz şekilde “İnternet Protokol Adresi (Internet Protocol Address- IP)” alan nesnelere ve bu nesnelerin “ağda (network)” bulunmasıdır. Bağlı bulunan nesnelere birer “Kablosuz Erişim Noktası (Accesspoint)” olabilmekte ve online veri iletişimi yapabilmektedir (Aggarwal vd. 2012: s.383-428). |
| Bulut Bilişim | Bulut bilişim (CP (Cloud Computing)), firmaların çalışmalarını sürdürürken faydalandıkları teknoloji sistemleri ile ilişkili hizmetlerin üçüncü taraf şirketler tarafından internet üzerinden sağlanması olarak tanımlanabilir. Bulut teknolojisinin sunduğu hizmetler 3 farklı model ile karşımıza çıkmaktadır. Bunlar yazılım hizmeti, platform hizmeti ve altyapı hizmetidir (Yıldız Ö. 2009: s.5-23). |
| 3D Yazıcılar | Eklemeli imalat diye de adlandırılan 3 d baskı, üç boyutlu dijital bir çizim ya da modelden tabaka üstüne tabaka basarak fiziksel nesne oluşturmak demektir (Schwab K. 2016: s.65). |
| Yapay Zekâ | Lee vd., (2018: s. 431-440), yapay zekâyı, görüntü işleme, doğal dil işleme, robotik, makine öğrenmesi, vb. alanlarda zengin araştırma faaliyetlerine sahip bilişsel bir bilim olarak tanımlamışlardır. |
| Arttırılmış Gerçeklik | Arttırılmış gerçeklik, bilgisayar ürünü olan verilerin (ses, video, grafik gibi), insan duysusu ile birleştirilip, gerçek dünya ortamında algılanmasıdır. Arttırılmış gerçeklikle veriler, hisleri hareket geçirecek şekilde bilgisayar ortamında zenginleştirilir. Bu sayede bilgisayar oyunu olarak tasarlanmış bir araba yarışını oynarken, gerçek ortamdaki trafik ya da hava koşulları kullanıcı tarafından gerçekten yaşanmış gibi hissedilir (Kahraman H. 2019: https://www.endustri40.com/artirilmis-gerceklik-augmented-reality/). |
| Siber Fiziksel Sistemler ve Güvenlik | Siber-fiziksel sistemler; gözlemlene, koordinasyon ve kontrol gibi üretimin ana unsurlarını, hesaplama ve iletişimin birlikte oluşumu ile meydana gelen birleşik teknoloji tarafından yönetilen sistemler bütünüdür (Geisberger E. ve Bray M. 2012). Sistemlerin bağlanabilir hale gelmesi endüstride bilgi güvenliğini arttıracak siber tehditlere karşı koyabilecek, sisteme kayıtlı makinelerin erişilebilirliği dikkate alınarak kimlik koordinasyonu sağlanabilecektir (Koroğlu O. 2015: https://silo.tips/download/nesnelerin-interneti-alglayc-alar-ve-medya). |

Kaynak: Yazar tarafından oluşturuldu.

Endüstri 4.0’ün birçok alanda yararları olması beklenmektedir. Bu yararlar Taş (2018) tarafından aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- Sistemin takibi kolaylaştığı için oluşabilecek arızaların tespiti de kolaylaşmıştır.
- Üretimde klasik üretim şekli ve anlayışı terk edilerek, müşteri tercih ve ihtiyacına yönelik müşteri odaklı daha esnek bir üretim tarzı benimsenmiştir.
- Hammadde, kaynak ve malzeme tüketimi azaldığından maliyetler de azalmış ve verimlilik artmıştır.
- Sistem çevreye dost olması ve kaynak tasarrufu sağlaması ile yeşil enerji dönemine geçerek, sürdürülebilir olma imkânı artmaktadır.

- Üretim sisteminin kendisini yönetebilmesi ile üretim için gerekli olan diğer kaynaklara (insan, enerji makine gibi) ihtiyaç azalmakta, süreçleri robotlar yönettiği için hata payı düşmektedir.
- Değişen insan kaynakları yönetimi ile yeni hizmet ve iş modelleri geliştirilmektedir.

Endüstri 4.0'ın muhtemel zorluklarını sıralamak gerekirse (İnci B. 2020: s.19):

- Vasıfsız elamanların işlerinden olmasına sebep olarak işsizliğe yol açabilir.
- Kalifiye elamanların kalifiye durumuna göre gelir seviyelerindeki artış, kalifiye olmayan işgücü ile arasında gelir dağılımı eşitsizliğine yol açabilir.
- Endüstri 4.0'ın ihtiyaçlarına yönelik bir eğitim sistemi oluşturmak mümkün olabilir ancak değişimin meyve vermesi eğitim süreçlerinin zaman almasından kaynaklı olarak sekteye uğrayabilir.
- Siber saldırılar ve kişisel verilerin korunması ile ilgili yeterince koruyucu ve önleyici yasa bulunmamaktadır.
- Yeni teknolojiler üretimde maliyeti azaltırken, makine temini gibi süreçlerde maliyetin artmasına neden olabilir.

1.3. İstihdam politikaları

Bu kısımda küreselleşmenin etkisiyle ortaya çıkan işsizlikle mücadele etmek ve dijitalleşme ile yeniliklere ayak uydurmak için uygulanan istihdam politikaları incelenmiştir. İlk olarak istihdam politikaları ile ilgili genel bilgi verilerek türleri- aktif ve pasif istihdam politikaları ayrıntılı olarak araştırılmıştır.

Sahip oldukları ekonomik düzünden asılı olmayarak tüm dünya devletlerinin istihdam açısından ulaşmak istedikleri nokta tam istihdamdır. Bu bağlamda istihdam politikasını tam istihdama ulaşmak için gerekli kararların alınması ve bunların uygulanması olarak tanımlanabilir. İstihdam politikaları niceliksel hedefi iş yaratmak

olmasına karşın niteliksel hedefleri çalışmaya ilişkin temel hakların sağlanması, sosyal korunmanın genişletilmesi ve uluslararası hedeflerin gözetilmesidir (Soysal P. 2019: s.3).

Küreselleşme sürecinin de etkisiyle hızla gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü piyasası yapısının değişmesi ve nitelikli işgücüne duyulan talebin artması işsizliğin giderek daha da büyümesine ve yapısal işsizliğe dönüşmesine yol açmıştır. Bu yıllardan itibaren pasif ve özellikle de aktif işgücü piyasası politikaları işsizliğin çözümünde ön plana çıkmaya ve önemli rol oynamaya başlamıştır. Son yıllarda aktif işgücü piyasası politikaları ile değişen işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli işgücünün oluşturulması için çaba sarf edilmektedir (Şen M. 2016: s.54).

Soysal'a (2019: s.6-17) göre istihdam politikaları oluşturulurken esneklik, istihdam edilebilirlik ve gelirin sürekliliği gibi temel özellikleri taşıması istenmektedir:

1. Esneklik: Anıl'a göre (2011) küreselleşme süreci itibari ile ulusal mevzuatta da yer bulan istihdamın esnekleştirilmesine ilişkin uygulamalar, esasen yeni liberal ideolojinin ortaya koyduğu yeni bir istihdam biçimine ilişkin gereklilikler bağlamında ortaya çıkmıştır. Yeni liberal ideoloji, bu istihdam biçimini maliyet düşürülmesi aracılığıyla rekabet gücünün elde edilmesi, durgunluk ve krizlerin önlenmesi, istihdam sorununun da çözümü adına geliştirdiğini savunmaktadır.
2. İstihdam edilebilirlik: İstihdam edilebilirlik kavramı, işsizlerin nitelik bakımından zenginleştirilmelerini ifade etmektedir. İstihdam edilebilirlik, bireysel temelde, işe ilişkin beceriler, zekâ ve davranış ile toplumsal ve demografik koşullar gibi üç unsurdan oluşur. İstihdam edilebilirliğin sağlanması, işgücünün en başından itibaren desteklenmesini gerektirir. Bu destek ise, eğitimde fırsat eşitliğinin yaratılması, işgücünün nitelik gelişiminin tasarlanması ve işletmelerin üretim ve rekabet için gereksinim duydukları niteliklerin kazandırılmasıyla sağlanır (Öksüz N. 2007: s.28).
3. Gelirin sürekliliği: Gelirin sürekliliği gelir aktarımının düzenli olması ile bağlantılıdır. Çalışan kişilerden işsiz olanlara doğru olan gelir aktarımı işsizlik ödemeleri sistemi ile gerçekleşmektedir. Bu sistem ile gerçekleşen gelir aktarımı

ise emek piyasasındaki kişilerin gelir güvencesini yükseltmeyi amaçlamaktadır. Gelir güvencesi, bir bireyin temel insani gereksinimleri, istekleri ve beklentileri ile uyumlu olan bir gelirin sürekliliği olarak tanımlanmaktadır (Erdut T. 2004: s. 135).

İstihdam politikaları bu politikaların hazırlanması ve uygulamaya konulması devlet, işçi ve işveren sendikalarının birlikte bir süreçte faaliyetiyle gerçekleşir. İşçi sendikaları politikaların belirlenmesinde etkin ve işlevsel rol üstlenmektedir ve bu zaman güçlüklerle karşılaşmaktadır. Özellikle küreselleşme sürecinde artan rekabetle piyasada esneklik ve düzensizleştirmenin artması işgücünü koruyan önlemlerden taviz verilmesi istenmektedir. İşveren sendikaları ise günümüzde birikim sürecine tek yanlı müdahale etmekle süreçte yer alarak ve üretim faktörleri üzerinden işgücü piyasasını biçimlendirerek tek egemen güç haline gelmektedir.

İstihdam politikaları, işgücü piyasasının kalitesini ve işgücü istemini artırmayı amaçlayan çeşitli uygulamaları kendinde birleştiren aktif ve işsizlik sorununun olumsuzluklarını gidermeyi hedefleyen ve bu anlamda işsizlere ekonomik güvence sağlamaya yönelik tedbirler bütünü olan pasif istihdam politikaları ayrımına tabi tutulmaktadır.

Aktif istihdam politikaları

Helmdag ve Kuitto'e (2016) göre aktif işgücü piyasası politikaları modern refahın önemli bir parçasıdır. Aktif istihdam programları işsizlik durumunda gelir telafi edici faydalar sunmak yerine iş kaybını önleme ve işsizlerin işgücü piyasasına girmeyi hızlandırmaktadır.

Aktif istihdam politikaları için genel bir tanımlamak gerekirse aktif istihdam politikaları, bireylerin işgücü piyasasına girişlerini ve piyasada kalışlarını mümkün kılacak her türlü politika uygulamalarını ifade eder (Uşen Ş. 2017: <https://www.calismatoplum.org/makale/avrupa-birligi-ulkeleri-ve-turkiyede-aktif-emek-piyasasi-politikalari>). Aktif istihdam politikaları istihdam miktarını artırmak ve işsizlik oranlarını azaltmakla atıl iş gücünü ekonomiye kazandırmayı amaçlamaktadır.

Aktif istihdam politikaları kavram olarak ilk defa İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak için kullanılmıştır. Avrupa ülkeleri ilk etapta aktif istihdam politikalarını işgücü arzını ve talebini artıracak ve birbirine uyumlu hale getirecek yardımcı bir politika uygulaması olarak görmüştür. Böylelikle 1980'li yıllara kadar aktif istihdam politikaları çok ilgi çekmemiştir. Ancak 1980'lerde işsizliğin artması ve bir sosyal sorun haline gelmesi ile birlikte dikkate değer bir hale gelmiştir (Kapar R. 2005: s.341-371).

Çoban'a göre (2018: s.46) aktif istihdam politikalarının amaçları aşağıdaki gibi maddeleştirilebilir:

1. İşçi ve işverenlerin iş arama ve işçi bulma konularındaki bilgi eksikliğini gidermek,
2. İstihdamı zor olan dezavantajlı grupların niteliklerinde yapısal değişiklik yapmak ve bu kişileri istihdam edilebilir bir duruma getirmek,
3. Vasıfsız işgücüne mesleki eğitim faaliyetleri vasıtası ile vasıf kazandırmak,
4. İşçi ve işverenlerin birbirlerine ulaşabilmeleri için doğrudan aracılık etmek,
5. Her türlü uygulamaya karşılık istihdamı sağlanamayan kişileri, sosyal devlet ilkesinden hareketle kamu sektöründe istihdam etmek,
6. İş arayan kişilerin girişimcilik yönünü artırmak ve girişimci olma konusunda desteklemek,
7. Özel istihdam bürolarının denetimini gerçekleştirmek ve bu büroların etkin ve verimli çalışabilmelerini sağlamaktır.

Aktif istihdam politikaları uygulamaları her ülkede farklılık göstermektedir. Aktif istihdam politikalarının en yaygın kullanılanları aşağıda incelenmiştir.

Mesleki ve işbaşı eğitim programları

Mesleki eğitim, bir işte çalışan kişilerin bir bilgiye bağlı olarak mesleğini sürdürdüğü gerçeğine dayanan bir kavram olsa da aslında çalışan kimselerin bir meslek sahibi yapabilecek değerinde olan bir eğitimidir. Bir başka tanıma göre ise mesleki eğitim,

kişilerin işgücü piyasalarında ihtiyaç duyulan yetkinliğe sahip olmalarına yönelik verilen eğitimlerdir (Işığışık Ö. ve Emirgil B. F. 2009: s.15-17).

Kayataş'a göre (2014: s.36) mesleki eğitim kursları, işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda planlanmaktadır. Düzenlenen eğitimler kişilerin işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun birer meslek sahibi olmalarını, bu yolla işgücünün niteliğinin artmasına ve yapısal işsizliğin azalmasına katkı sağlamaktadır. Mesleki eğitim kursları, mesleği olmayanların veya mevcut mesleğinin geçerliliği kalmamış bireylerin, geçerli bir meslek edinmelerini ve meslek sahibi kişinin mesleki beceri düzeyini arttırmayı amaçlamaktadır. Mesleki eğitim programları kapsamına çalışanların mesleki eğitimi ve özel politika gerektiren gruplara yönelik çalışmalar dahildir.

İşbaşı eğitim programları yapısal işsizlikle mücadele etmede ve işgücü arzı ile talebinin işgücünün niteliğinden ve yeterli iş deneyimi olmamasından dolayı başvuru- lan bir araçtır. Bu program çerçevesinde kamu istihdam ofisleri işletmelerle işbirliği yaparak işsizlerin bir kısmını işbaşı eğitiminden geçirmeleri ve eğitim sonrası firmanın ihtiyaç duyduğu kişileri istihdam etmelerini sağlamaktadır (Varçın R. 2004: s.100). İşbaşı eğitim programlarında temel amaç kişilere işi işbaşında öğretmek mesleki tecrübe kazanmasını sağlamak ve istihdam edilebilirliklerini arttırmaktır. Bununla da kişilerin işgücü piyasasına uyumu arttırılmaktadır. İşverenler açısından da hiçbir gider ödemediği istihdamını planladıkları kişiyi kendi işletmelerine kazandırmaktır.

İstihdamı arttırıcı sübvansiyonlar

Uşen'e göre (2007: s.65-94) istihdam arttırıcı sübvansiyonlar, devletle birlikte gelişme eğilimi gösteren ya da doğrudan krediler yerine kamu istihdam bürolarının istihdam edilmesine eğilim gösteren yeni kurulan çalışanlara yönelik olanaklardır. Sübvansiyon desteğini kısaca açıklamak gerekirse; koşulsuz bir yardım değildir, ancak kurumları bu programdan yararlanma yükümlülüğüne sokmaktadır. Bu yükümlülüklerin çoğu sübvansiyonlu maaşları sübvansiyon karşılığında belirli bir süre çalışmak zorunda olanları ifade etmektedir. Ücret ve istihdam sübvansiyonları genellikle üç şekilde uygulanmaktadır. Bunlar (Küçük H. 2019: s.32):

1. Genel sübvansiyonlar- tüm istihdam edilen kişilere yapılan destek uygulamalarını içerir. Bir “etkinlik kaybı” etkisi gerçekleşme olasılığı vuku bulabilmektedir. Yani sübvansiyonlar olmasa dahi aynı bireyler aynı işe istihdam edilecek olabilmektedirler ve etkisi bu şekilde sıfır olabilir.
2. Yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlar- Bu sübvansiyon türünde, istihdam edilen her bir yeni işçi için ücret düzeyinde devlet desteği verilebilmektedir. Bu sübvansiyonlarda süreklilik arz edecek bir biçimde işgücü devrinin işverenler tarafından gözetilmesiyle sonuçlanabilmektedir.
3. Marjinal sübvansiyonlar- Belirli bir işgücü stokundan sonra işe alınan işçilerin maliyetlerini karşılamaya yönelik sübvansiyonlardır. Bu bağlamda diğer türlerden daha etkin olduğu söylenebilir.

Ücret ve istihdam sübvansiyonlarının etkileri konusunda yapılan çalışmalardan şu sonuçlar çıkarılmıştır (Diriöz S. Ç. 2012: s.78-82):

- Özellikle gelişmekte olan ülkeler ve geçiş ülkeleri için, istihdam sübvansiyon programları uzun dönem istihdam ve gelirler üzerinde net bir olumlu etkiye sahip olmamasına rağmen, gelişmiş ülkelerde son dönemlerde daha olumlu sonuçlar vermektedir.
- Genel bir görüş olarak, diğer aktif istihdam politikaları ile birleştirildiğinde daha etkin olacağı düşünülmektedir.
- Uzun vadeli programlardan ziyade kısa vadeli programların daha etkili olacağı öngörülmektedir.
- İşsizleri işgücü piyasasında tutmak ve işsizliğin olumsuz etkileriyle mücadele etmek için başarılı bir araç olmaktadır.
- Firmaların bu programı kalıcı bir sübvansiyon programı olarak kötüye kullanımını engellemek için daha fazla kontrol gerektiğine dair söylemler mevcuttur.

İş Kurma ve girişimcilik programları

Bir ekonomide en önemli istihdam artırıcı uygulamalardan biri de girişimcilere kendi işlerini kurma konusunda yardımcı olmaktır. Bu uygulama ile girişimci sayısı artacak ve bu girişimciler de yeni işgücü talebinde bulunacaklardır. Aynı zamanda girişimci olan kişilerin de işsizlikten kurtulacakları düşünüldüğünde, kişilerin kendi işlerini kurma noktasında desteklenmelerinin ne denli önemli olduğu görülecektir. Bu programlar kapsamında katılımcıların, iş kurmaları ya da var olan işlerini geliştirmeleri, eğitim ya da bir takım mali teşviklerle desteklenmektedir. Girişimcilik programları, bir fikri ve girişimcilik ruhu olan; ancak başlangıç sermayesi olmayan bireyler için fırsat niteliğindedir. Erol'un araştırmasına göre (2013: s.15-43) girişimcilik, gençler arasında bağımsız çalışmanın arttırılmasının bir yoludur. İş fırsatları göreceli olarak sınırlıdır bu kapsamda girişimlerin desteklenmesi genç işsizliği ile mücadelede büyük önem taşımaktadır. Girişimciliğin ilerletilebilmesi için ilk yapılması gereken girişime başlamaya engel olan yasal çerçevenin genişleterek gençlere yeni iş kurabilmeleri için fırsatlar sunulması gerektiğidir.

İşsizlerin kendi işlerini kurmalarının teşvik edilmesi, bu amaçla teknik yardım ve düşük faizli kredi sağlanması, belirli bir süre boyunca danışmanlık hizmeti ve girişimcilik eğitimi verilmesi, yeni bir işletme kurabilmek için gerekli prosedürün daha kısa bir sürede tamamlanmasının sağlanması, girişimciliği engelleyen hukuki ve idari düzenlemelerin, özellikle küçük ve orta boy işletmeler açısından önemli bir sorun teşkil eden muhasebe ve vergi prosedürlerinin basitleştirilmesi, girişimcilik kültürünün oluşturulması girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik önlemler arasında sayılabilir (Uşen Ş. 2007: s.65-94).

Toplum yararına çalışma programları

Toplum Yararına Programlar, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde, istihdamında zorluk çekilen işsizlerin, çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek, işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanmaktadır. Soysal'a göre (2019: s.63) bu programlar çerçevesinde gerçekleştirilen uygulamalar çevre temizliği, kamu binalarının

korunmasını sağlayacak bekçilik hizmetleri, öğrencilerin okullara giriş ve çıkış saatlerinde trafiği denetleme gibi kar amacı gütmeyen kamu tarafından sağlanan yeni istihdam alanları yaratmak amacıyla oluşturulan işlerdir. Bu tür işlerde genellikle öncelikli olarak kadınlar, engelliler, eski hükümlüler ve diğer bu gruba dahil kişiler belirlenmiştir. Ayrıca istihdam gücünü çekilen bölge, zaman ve kişilere yönelik uygulanan bu programlarla bu kapsamdaki işsizleri işgücü piyasasında tutarken ve geçici gelir desteği de sağlamaktadır.

Toplum yararına çalışma programlarının etkileri üzerine yapılan çalışmalardan genel itibariyle şu sonuçlar elde edilmiştir (Diriöz S.Ç. 2012: s.84):

- Diğer aktif istihdam politikalarına göre bu programların etkileri daha az olmakta ve çoğunlukla amacına ulaşmadığı görülmektedir.
- Yüksek net kayıp, ikame ve yer değiştirme etkileri olduğu tahmin edilebilmektedir.
- Toplam talebin zayıf olduğu dönemlerde kamu sektörünün iş yaratması konjonktür karşıtı bir politika olarak kullanılabilir.
- Dezavantajlı grupları aktif tutmakta ve sosyal dışlanmayı engellemede etkin olabileceği gibi, işsizliği azaltma da etkin olmadığı görüşleri egemendir.

İstihdam ve danışmanlık hizmetleri

İşgücü piyasasında iş arayan kişiler ile işçi arayan firmaların buluşturulması yani işçi ve işverenlerin eşleştirilmesi istihdam hizmetlerinin özünü oluşturmaktadır. Bu tür istihdam hizmeti faaliyetlerini istihdam ofisleri gerçekleştirmektedir. Her ekonomide emek piyasasında belirli zaman diliminde bir taraftan işsizler iş ararken, diğer taraftan da firmalar işçi ararlar ve kısa sürede bulamayabilirler ve bu durumda istihdam ofislerinin faaliyetleri yadsınamaz. İstihdam ofisleri, eşleştirme aracılığıyla işsizlik süresini kısaltan ya da işgücüne ihtiyaç duyan bölge, sektör ve mesleklere işgücünün yönlendirilmesi yanında işsizlere başka bir takım yardımlar da sunmaktadır. İstihdam

hizmetleri, çalışanlara iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunarak kişinin kendi vasıfları ve özelliklerine uygun iş/mesleğe yönltilmesini de kapsamaktadır (Dertli N. 2007: s. 73).

Kişiler hayatının çeşitli dönemlerinde iş bulma, meslek seçme veya geliştirme konularında yardım alabilecek danışmanlara ihtiyaç duyar. Danışmanlık hizmeti, işgücü piyasası dışında kalmış veya başka meslek ve işyeri koşullarını tanımadığı için düşük gelire istihdam edilen bireyler için oldukça önemlidir. Bu kişiler, içinde buldukları koşulları tek başına değiştirmekte zorluk çeken ve çoğu zaman internet veya benzeri iletişim araçlarına sahip olmayan bireylerdir (Kayataş G. D. 2014: s.34).

Danışmanlık hizmetleri aktif istihdam hizmetleri içinde çok önemli bir yere sahiptir. Kuruma gelen işsizler için ilk başvuru noktası danışmanların olması gerekmektedir. Danışmanlar, işsizlere iş piyasasına ilişkin bilgileri sunmakta, iş piyasasına yeni girecek gençlerin kariyer planlamasına yardımcı olmakta ve işsizler için diğer aktif tedbirlerin alınmasında, yol gösterici olmalarıyla çok önemli bir görev üstlenmektedir. Bu bağlamda danışmanlık hizmetlerinin iki hedef kitlesi mevcuttur. Bunlar (Sarygulova C. 2011: s. 32-33):

- İlk olarak yeni iş aramaya başlayanlara yeni mezunlara yönelik kariyer danışmanlığı- Bu kapsamda gençlerin yetenek ve becerilerini tespit etmek amacıyla eğilim analizleri gibi testler uygulanmaktadır. Test uygulanan gençlerle yapılan mülakatlarda testlerin sonuçları değerlendirilmekte ve yeteneklerine uygun meslekler belirlenmektedir.
- İkinci olarak ise işsiz kalan kişilere yapılan iş danışmanlığıdır- işsiz, açık birçok iş için yeterli niteliklere sahip olmasına rağmen kendisine en uygun olan ve kariyerinde doğru ilerlemeyi sağlayacak olan işe kamu istihdam kurumu danışmanları tarafından yönlendirilmelidir. Bu durumda kurum bünyesindeki danışmanlar bu kişileri ilgili birimlere yönlendirerek, bu kişilerin istihdama dahil olmasını sağlayabileceklerdir.

Pasif istihdam politikaları

Pasif istihdam politikaları işsizliğin sebep olduğu sosyal sıkıntıları onarmaya ve işsiz bireyleri asgari düzeyde de dahi olsa ekonomik bir güvence sağlamalarına sebep olur (Mahiroğulları A. ve Korkmaz A. 2013: s.26). Başka bir tanıma göre pasif istihdam politikaları, işgücüne işsiz kaldığı dönemde gelir desteği sağlayarak iş piyasasından kopmaması temel felsefesi üzerine kurgulanmış çeşitli politika araçlarından oluşmaktadır.

Pasif istihdam politika araçlarından bazıları, bireyin işgücü piyasasından uzak kalması sonucu ortaya çıkan olumsuzluklardan daha hafif etkilenmesini sağlamaya yardımcı olurken, bazıları ise işgücü piyasasındaki yıpranmanın tazminatı niteliğindedir. Program çeşitliliği açısından her ne kadar aktif istihdam politikaları daha zengin olsa da gerek programların ölçek büyüklüğü gerekse maliyet açısından, ülkeler pasif istihdam politika araçlarına daha fazla kaynak ayırmaktadır (Akbaş S. 2015: s.21). Duruel'e göre (2007: s.376-421) bu nedenle pasif istihdam politikaları uygulanırken çok dikkatli olunmalı, insanlar çalışmaya teşvik edilerek işsizliğin cazibesi düşürülmeye çalışılmalıdır.

Pasif istihdam politikaların türleri aşağıda işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, tazminatlar, erken emeklilik başlıkları altında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

İşsizlik sigortası

Andaç'a göre (2010: s.22) işsizlik sigortası, sosyo-ekonomik nedenlerle birlikte kişinin kazancının kesilmesi buna rağmen çalışma istek ve yeteneğinde olan bağımlı çalışanların geçimini karşılamak üzere, sigortacılık tekniğine bağlı, devletçe kurulmuş, sosyal yönlü, zorunlu bir sigorta koludur. Pasif istihdam politikası olan işsizlik sigortası, aktif istihdam politikalarıyla eşgüdüm içerisinde yürütülmelidir. İşsiz kalan kişilerin işsizlik sigortasının bitiminden önce tekrar istihdama dahil edilebilmeleri için çeşitli ülkeler aktif programlarını bu yönde şekillendirmektedirler. İşsizlik sigortasının temel amacı işsiz kalan kişinin kendisinin ve ailesinin moral yapısı ile toplumda oluşabilecek diğer sorunlara karşı korumak isteğidir. Bu amaçlara yönelik ilk olarak 1893 yılında İsviçre'de isteğe bağlı uygulanmaya başlamıştır (Şahin O. 2014: s.5).

Azerbaycan Cumhuriyeti “765 VQ” numaralı Kanununa göre işsizlik sigortası, “sigortalının kayıp ücretlerini tazmin etmeyi amaçlayan bir garanti biçimi” olarak tanımlanır. Bu Kanuna göre işsizlik sigortasının temel ilkeleri aşağıdakilerdir:

1. Zorunlu işsizlik sigortası;
2. İşsizlik sigortasında kişilerin eşitliği;
3. Sigorta kazalarının oluşmasını engelleyecek tedbirlerin alınması;
4. Bu Kanunla belirlenen usule uygun olarak işsizlik sigortasının düzenliliğinin devlet garantisi;
5. İşsizliğin sürekliliğine bağlı olarak sigorta ödeme tutarının farklılaşması;
6. Kamu kuruluşlarının işsizlik sigortasının yönetimine katılımının sağlanması.

İşsizlik yardımı

Sosyal yardım da diyebileceğimiz işsizlik yardımı, özellikle yoksulluğu azaltmak ya da önlemek için verilen desteği ifade etmektedir. Genellikle de uygulama alanı işsizlik sigortasından yararlanamayan, süresi bitmiş yararlanıcılara verilen ya da ailelerine geçimlerini sağlamak adına verilen destek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yardımın mali yükü vergilerle karşılanır. Dolayısıyla işsizlik sorunu, esasen tüm sosyal yapıyı kuşatan olumsuzluklarla dolu bir olgudur. Yardımın süresi, muhtaçlık durumunun devam edip etmemesine göre belirlenir. Birey, muhtaçlık ölçütünü karşıladığını ispat ettiği sürece bu yardım sürdürülür (Taş H. Y. 2016: s.35).

Tazminatlar

İşık ve Bülbül’e göre (2012: s.26) iş hukukunda ve çalışma yaşamında iş ilişkisinin sonlandırılmasına dayalı tazminatların büyük önemi vardır. Uzun yıllar kıdem tazminatı başta olmak üzere bu haklar, işçilerin işsiz kaldıklarında geçici bir süre gelir temin etmeleri bakımından pasif istihdam politikası olarak öngörülmüştür.

Şakar’a göre (2005) kıdem tazminatı, iş sözleşmesi belirli koşullarla sona eren ve bir yıldan uzun süredir işyerinde çalışan işçiye verilen paradır. İşçinin ölümü halinde ise, kıdem ve son brüt ücret üzerinden hesaplanan bir tutar, işveren tarafından hak sahiplerine ödenir. İşçinin kıdem tazminatı alabilmesi için belirli süreli ya da belirsiz

sürelî iş sözleşmesi ile istihdam edilmesinin bir önemi bulunmamaktadır. Kıdem tazminatı, işçilerin iş ve gelir güvenliğini sağlayan bir uygulama olarak değerlendirilir.

Kıdem tazminatı bazı sakıncaları da bünyesinde bulundurmaktadır. Kıdem tazminatı; iş yerlerinde ve iş piyasasında mobiletinin azaltılması, işverenlere yeni bir yük getirmesi, verimsiz personelin işten atılamaması gibi sakıncalar oluşturmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatı uygulama olarak işsizlik sigortasına alternatif teşkil eden bir yapı oluşturmaktadır. İşsizlik sigortasının uygulandığı pek çok ülkede kıdem tazminatı uygulanmamaktadır (Varçın R. 2004: s.112).

İş kaybı tazminatı, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, sürelî ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle; bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan iş sözleşmeleri tâbi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında, gelir ve sosyal güvenliklerinin devamlılığı sağlamak için belirli bir süre ilave olarak ödenen tazminatı ifade etmektedir (Burhan M. 2020: s.82).

İhbar tazminatı işten çıkarılacak kişinin henüz oradaki işi bitmeden başka bir iş araması için verilen süreyi veya bu süreye karşılık gelecek bir ücretin peşinen ödenmesi ile daha çalışırken bir başka işe yöneltilebilmesini ifade etmektedir. İşçinin iş kanunundan doğan bir hakkı olan ihbar tazminatı şüphesiz ki işçinin lehinedir. İster iş araması, isterse denk gelen ücretini alması işini kaybeden kişi için önem arz etmektedir. Eğer, kişiye önceden iş akdinin sona erdirileceği söylenmiş ve kişi günlük iki saat iş arama izni kullanmış ise, o işçiye tekrar ihbar tazminatı ödenmemektedir. İşçi, kendi isteğiyle işten ayrılıyor ise bu durumda yine ihbar tazminatı verilmemektedir.

Erken emeklilik

Bir diğer pasif istihdam politikası olarak değerlendirebileceğimiz yaşlı nüfusun verimliliğinin düşmesine bağlı olarak erken emekli edilmesidir. Sarygulova'ya göre

(2011: s.56) erken emeklilik, daha çok yaşlı işgücünün istihdam edildiği sektörlerde ve işletmelerde kullanılabilen; geçiş sürecinde veya yapısal dönüşüm dönemlerinde ekonomik ve demografik parametrelerin uyumluluğu ölçüsünde başvurulabilecek bir yoldur. Geçiş sürecinde ve yapısal dönüşüm dönemlerinde uygulanan özelleştirme faaliyetleriyle, ekonomik olarak zarar eden veya çeşitli nedenlerle kapatılması söz konusu olan işletmelerde erken emeklilik uygulamasıyla verim arttırılabilir. Piyasa ekonomisine yeni geçmeye çalışan ülkelerde bir defaya mahsus olarak işten atılma riski yüksek olan yaşlı işgücünün erken emekli edilmesi önerilebilir. Bu durum genç ve tecrübesiz işgücünün daha deneyimli işgücü ile rekabet edemediği sektörlerde de uygulanabilir. Gençlerin işsiz kalmasındansa yaşlıların erken emekli edilmesi sosyal açıdan daha adaletli görülmektedir.

II BÖLÜM. AZERBAJCAN’DA UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI VE DİJİTAL İSTİHDAM

Bu bölümde ilk olarak Azerbaycan’da uygulanan istihdam politikalarına değinilmiş daha sonra Devlet İstihdam Kurumunun gerçekleştirdiği dijital projeler incelenmiş ve ülkemizde istihdamın durumunu daha iyi anlamak için SWOT analizi yapılmıştır.

2.1. Azerbaycan’da uygulanan istihdam politikaları

Bölümün bu kısmında ilk olarak Azerbaycan’da istihdamla ilgili çalışmalarını gerçekleştiren Devlet İstihdam Kurumu ile ilgili genel bilgi verilmiş ve uyguladığı politikalar araştırılmıştır.

Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulunun 12 Haziran 1991 tarihli ve 211 sayılı Kararı uyarınca, Azerbaycan Cumhuriyeti’nde Devlet İstihdam Hizmeti 1 Ağustos 1991 tarihinde özgür bir kurum olarak faaliyete geçmiştir. Daha sonra Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı’nın 30 Aralık 2019 tarihli kararnamesi uyarınca,

Devlet İstihdam Kurumu, Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı'na bağlı Devlet İstihdam Hizmeti temelinde bir kamu tüzel kişiliği olarak kurulmuştur (Dövlət Məşğulluq Agentliyi (Azərbaycan)- Vikipediya (wikipedia.org), 2017).

Devlet İstihdam Kurumu aktif istihdam politikaları, işsizlik sigortası fonlarının yönetimi, iş arayanların ve işsizlerin sosyal korunmasına ilişkin önlemleri, Azerbaycan Cumhuriyeti "İstihdam Yasasının" gerekliliklerine uygunluğun kontrolünü ve ayrıca işgücünü organize eder (<https://dma.gov.az/agentlik/haqqimizda>).

Devlet İstihdam Kurumu Tüzüğünde (2020: s.3-5) belirtildiği gibi Devlet İstihdam Kurumunun (DMA) faaliyet alanları aşağıda gösterilmiştir:

- İstihdamın gelişmesini sağlamak;
- İstihdama ilişkin devlet politikasının oluşturulması konusunda Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı'na önerilerde bulunmak, bu politikanın uygulanmasını sağlamak;
- İstihdamla bağlantılı olarak ilgili devlet organları (kurumları) ile işbirliği yapmak, tekliflerin geliştirilmesine ve uygulanmasına katılmak;
- İş arayanlar ve işsizler için istihdam olanaklarını genişletmek için Azerbaycan Cumhuriyeti "İstihdam Hakkında" Yasası uyarınca aktif istihdam politikalarının uygulanmasını sağlamak, onlara mesleki rehberlik, mesleki eğitim sağlamak, bilgi ve becerilerini artırmak, işgücü piyasası gereksinimlerine uygun bir işgücü oluşturmak;
- İşsizlik sigortası fonlarını yönetmek, bu fonların doğru kullanımını sağlamak ve aktif istihdam politikalarını finanse etmek ve sigorta ödemeleri sağlamak;
- İşverenlerin açık pozisyonlar ve gerekli işler ile yeni yaratılan işler hakkındaki bilgileri temelinde bir işçi (vakansiya) bankası oluşturmak ve kullanmak;
- Kayıt dışı istihdamın tespiti ve önlenmesi ile kayıt dışı istihdamın yasallaştırılması alanındaki kontrol önlemlerinin uygulanmasına katılmak;

- Azerbaycan Cumhuriyeti “İstihdam Yasasına” göre belirlenen kotaya uygun olarak sosyal korumaya muhtaç ve iş bulmakta güçlük çeken kişilerin istihdamını sağlamak;
- İstihdam faaliyetlerini iyileştirmek ve şeffaflığı artırmak, ayrıca sunulan hizmetlerin kalitesini, elektronik ortamda uygulanmasını iyileştirmek, yenilikçi fikir ve projeleri desteklemek için önlemler almak.

Azerbaycan’da uygulanan istihdam politikaları

Azerbaycan’da istihdam politikaları birinci bölümde belirtildiği gibi aktif pasif ayrımına tabi tutulmamaktadır. Azerbaycan Cumhuriyetinin “İstihdam Hakkındaki” Yasasına göre, iş arayanlar ve işsiz olarak kayıtlı kişiler için aşağıdaki aktif istihdam önlemleri sağlanmaktadır:

1. Mesleki eğitim;
2. Kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sağlanması;
3. Ücretli kamu işleri;
4. İş fuarlarının ve iş değişimlerinin organizasyonu;
5. Serbest meslekte yardım;
6. Sosyal korumaya ihtiyacı olan ve iş bulma güçlüğü çeken kişilerin istihdamını sağlamak için kota ve hedeflenen programların uygulanmasına ek olarak iş ve sosyal girişimlerin oluşturulması;
7. Sosyal işyerlerinde çalışanların maaşlarının bir kısmının ilgili yürütme organı tarafından belirlenen kurum tarafından finanse edilmesi.

Uygulanan ve uygulanması planlanan istihdam politikaları bundan önceki kısımda belirttiğimiz istihdamın güçlü yönlerinden tam şekilde kullanımı, zayıf yönlerin aradan kaldırılması, fırsatların doğru biçimde değerlendirilmesi ve tehditlerin yaratacağı olumsuzlukların aza indirgenmesi amaçlanmaktadır. Ülkemizde uygulanan istihdam politikaları aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir.

Mesleki eğitim

Azerbaycan Cumhuriyeti 24 Nisan 2018 tarihli Mesleki Eğitim Kanunu'na göre mesleki eğitim, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak genel ortaöğretim ve tam ortaöğretim temelinde çeşitli mesleklerde nitelikli işçilerin yetiştirildiği eğitim düzeyi olarak adlandırılmaktadır. Azerbaycan Cumhuriyeti İstihdam Hakkında Kanun'da belirtildiği üzere işsizlerin ve iş arayanların temel mesleki eğitim dışındaki mesleki eğitimleri aşağıdaki durumlarda yapılır:

- İş arayanlar ve işsizler, gerekli meslek veya uzmanlık eksikliği nedeniyle uygun bir iş seçemezlerse,
- İş arayan ve işsiz kişi önceki meslekte (uzmanlık) çalışma yeteneğini kaybederse,
- İş arayanlar ücretli olarak mesleki eğitime katılırlar.

İstihdam Hakkında Kanun'a göre mesleki eğitimle aşağıdaki amaçların gerçekleştirilmesi istenir:

- Azerbaycan devletine karşı sorumluluğunu anlayan, halkının gelenek ve göreneklerine saygı duyan, evrensel değerleri koruyan, Azerbaycanlılığın fikirlerine bağlı, bağımsız ve yaratıcı düşünen vatandaşlar ve bireyler yetiştirmek,
- Sistemik bilgi, beceri ve alışkanlıkların kazanılmasını ve sürekli mesleki gelişimi sağlamak, öğrencileri kamusal yaşama ve üretken çalışmaya hazırlamak,
- Öğrencilerde girişimci düşüncenin oluşması için ilgili yetkinliklere dayalı eğitim ve öğretim programları (müfredat) geliştirmek, onlara modern standart dışı yaklaşım doğrultusunda hem teorik hem de pratik becerileri kazandırmak ve girişimcilik becerilerinin aşılması,
- Ekip içinde ortak faaliyet ve iletişim kültürü, doğaya ve insanlara karşı duyarlı bir tutum, kendisinin ve başkalarının haklarına saygı duymak,
- Sorumluluk ve hesap verebilirlik duygusu geliştirme, kendi gücüne güven ve irade aşılama, bağımsız kararlar verme ve bağımsız öğrenme eğilimi,

- Teorik bilgi ve pratik becerilere sahip modern fikirli ve rekabetçi uzmanlar yetiştirmek,
- Sağlığın korunması alanında sağlıklı gerekliliklere ve güvenlik kurallarına uyulmasını sağlamak,
- Gerekli uzmanlıklar için işgücü piyasasının sürekli değişen ihtiyaçlarını karşılamak.

Ülkemizde mesleki eğitim çerçevesinde bazı projeler gerçekleştirilerek iş arayanlara iş imkânları sunulmaktadır. Bunlardan biri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Devlet İstihdam Kurumu ve “Khazar Oil” LLC tarafından gerçekleştirilen “İşık” Projesidir. Bu proje kapsamında yatılı okul mezunları Devlet İstihdam Kurumu tarafından ilgili varlıklarla otomatik yağlama alanında eğitime katılmasını ve “Khazar Oil” LLC'nin bir hizmet sözleşmesi temelinde işgücü faaliyetine dahil edilmesini öngörmektedir (<https://dma.gov.az/layiheler/sosial-layiheler/isiq-layihesi>, 2020).

Devlet İstihdam Kurumu tarafından mesleki eğitim politikası kapsamında eğitime gönderilen kişilerin sayı 2020 verilerine göre 1014 kişidir. Aşağıdaki tabloyu incelediğimizde diğer senelere göre rakamın küçük olmasının sebebi Kovid 19 virüsünün getirdiği durumlardan kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Tablo 2. Devlet İstihdam Kurumunun mahalli organları tarafından mesleki eğitime gönderilenler (kişi)

| | Toplam | Dahil olmak üzere | | |
|--------------------------------------|--------|-----------------------|----------------------|----------------------------|
| | | İlk kez gönderilenler | Tekrar gönderilenler | Becerilerini geliştirenler |
| Mesleki eğitime gönderilenler | | | | |
| 2005 | 1542 | 1434 | 20 | 88 |
| 2010 | 3921 | 3643 | 108 | 170 |
| 2015 | 4147 | 3697 | 52 | 398 |
| 2017 | 3561 | 3154 | 109 | 298 |
| 2018 | 2559 | 2213 | 29 | 317 |
| 2019 | 3168 | 2552 | 39 | 577 |

Kaynak: Devlet İstatistik Komitesi (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>, 2020).

Ücretli kamu işleri

İstihdam Kanunu'na göre mülkiyet türü ve kurumsal-hukuki şekli ne olursa olsun, iş arayanların sözleşmeler altındaki ücretli kamu işlerine katılımını organize etmek ve işsizlerin %20'sinden fazlasının olmaması şartıyla iş arayanların geçici istihdamını sağlamak yılda ücretli bayındırlık işlerinde yer alırlar. Kural olarak bayındırlık işleri 2 aya kadar düzenlenir. Gerektiğinde bu süre, işletme ve iş merkezinin karşılıklı mutabakatı ile uzatılabilir. Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu uyarınca, işsiz kişiler ile bayındırlık işlerine katılmak isteyen işverenler arasında belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılır. İşsizlik sigortası ödeneği almayan işsizler, bu tür sözleşmeleri akdetmek için rüçhan hakkına sahiptir.

“Ücretli Bayındırlık İşleri” hakkında karara göre aşağıdaki bayındırlık işleri organize edilebilir:

- Şehir, ilçe bölgesi, sokaklar, parklar ve meydanların iyileştirilmesi;
- Yerleşim yerleri, hastaneler, okullar, anaokulları, yurtlar ve pansiyonlar, yaşlı ve engelliler için sosyal hizmet kurumları ile sosyal alandaki diğer tesislerde inşaat ve onarım işleri;
- Yolların ve köprülerin, ısıtma ve kazan sistemlerinin onarımı ve inşaatı;
- Tarımsal işletmelere yardım sağlanması ile ilgili çalışmalar;
- Doğal afetlerin sonuçlarını ortadan kaldırmak için çalışmak;
- Yaşlıların ve engellilerin bakımı;
- Diğer sosyal açıdan önemli işler.

Kamu işleri portalı kamu işlerini organize etme sürecini dijitalleştirerek daha basit ve verimli hale getirmek için tasarlanmıştır. Bu portalin temel amacı, ilgili kurumlarla modern gereksinimlere uygun bir hızlı iletişim ve dijital yönetim sistemi kurarak

bayındırlık işlerinin organizasyonunda şeffaflığı sağlamaktır. Portal aracılığıyla (<https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/ictimai-islerin-portali>, 2020):

- Ücretli Bayındırlıkların organizasyonunda tüm tarafların faaliyetlerini tek bir platformdan yönetmek;
- Kotaların tanımlanması ve tahsis edilmesi;
- İşsizlere gönderilen tebligatların elektronik olarak bildirilmesi;
- Bayındırlık işleri için işe alınan kişilerin maaş veya aylık çalışma çizelgelerinin elektronik ortamda oluşturulması;
- Maaşların ödenmesinin portal üzerinden elektronik olarak düzenlenmesi mümkün olacaktır.

Kariyer danışmanlığı hizmetleri

İstihdam Hakkında Kanun'da belirtildiği üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, gençlerle (eğitim kurumlarının öğrencileri ve öğrencileri ile ebeveynleri), iş arayanlar ve işsizlerle kariyer rehberliklerini organize etmek için görüşmeler ve testler yapar.

Bakanlar Kurulunun “Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerinin Sağlanmasına İlişkin Kurallar Hakkında” Kararnamesine göre danışmanlık hizmetlerinin aşağıdaki yönleri mevcuttur:

- İşgücü piyasasının mevcut durumu ve işgücü piyasasındaki en popüler meslekler ve uzmanlıklar hakkında bilgi;
- Mevcut meslek ve uzmanlık alanında istihdam veya mesleki eğitim fırsatları hakkında bilgilendirme;
- Sosyo-psikolojik özellikler, meslek, bilgi, beceri ve yetenekler, sağlık durumu dikkate alınarak işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre iş ve meslek seçiminde işsizlere yardım.

Danışmanlık hizmeti iş arayanlara veya işsizlere yönelik danışmanlık hizmeti Merkezin meslek ofislerinde sesli, görüntülü materyaller, görsel araçlar ve psikometrik

testler kullanılarak 20 dakikalık bireysel veya 45 dakikalık grup görüşmeleri ve profesyonel uzmanlar tarafından eğitim kurumları ile kararlaştırılan bir zamanda, eğitim kurumlarının öğrencileri ve öğrencileri ile ebeveynleri için ayda bir defadan az olmamak üzere interaktif bilgilendirme şekilde verilmektedir. 2020 yılında Devlet İstihdam Kurumunun istatistik verilerine göre 37660 kişiye danışmanlık hizmeti yapılmıştır.

İş arayanlara veya işsizlere danışmanlık hizmeti verirken:

- Kariyer fırsatları, işgücü piyasası ve meslekler hakkında bilgi verilir;
- Kariyer seçimine odaklanır;
- Psikometrik testlerde yer almak;
- İşgücü piyasası davranışı öğretilir.

Eğitim kurumlarının öğrencilerine ve ailelerine danışmanlık hizmeti verirken:

- Meslekler hakkında bilgi verilir;
- Okullar veya endüstrilerdeki profesyonellerle toplantılar yapılır;
- Öğrenciler için iş arama oyunları, eğitimler ve yarışmalar düzenlenmektedir;
- Üretim alanına geziler düzenlenir;
- Çocuklar ve gençler için çeşitli kamplar ve kulüpler düzenlenmektedir.

İş Kurma ve Serbest Meslek Yardımı Programları

Bakanlar Kurulunun “İşsizlerin Serbest Meslek Kuruluşu İçin Kurallar Hakkında” Kararnamesinde gösterildiği üzere işsizlerin serbest meslek yardımı programları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirilir ve aşağıdaki aşamalardan oluşur:

- İşsizlere serbest meslek organizasyonu hakkında tavsiye ve bilgi sağlamak;
- İşgücü piyasası analizi temelinde ekonominin sektörlerinde serbest meslek seçimi ve organizasyonunda yardım;
- Serbest meslek organizasyonu için bir iş planının hazırlanmasına yardımcı olmak, ayrıca eğitimler vermek ve sonuçlarını değerlendirmek;

- 1 (bir) yıllık bir süre için sözleşmeye dayalı olarak seçilen serbest meslek yönünün organizasyonu için işsizlere malzeme, takım ve diğer mülklerin sağlanması;
- 1 yıl boyunca serbest meslek sahibi kişinin faaliyetinin izlenmesi.

Devlet İstihdam Kurumu ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde ortaklaşa yürütülen “Sosyal açıdan hassas gruplar için kapsayıcı işlerin yaratılması” projesi savunmasız gruplardan işsizlerin ve iş arayanların potansiyelini artırmayı amaçlamakta ve işgücü piyasasında üretken istihdamı ve katılım için fırsatlar yaratmaktadır. Proje Ocak 2019’da başlatıldı ve Ocak 2024’e kadar devam etmesi bekleniyor (<https://dma.gov.az/layiheler/sosial-layiheler/sosial-layiheler-1>, 2019).

İşsizlik sigortası

Azerbaycan Cumhuriyeti İşsizlik Sigortası Hukuku gereğince işsizlikten sigorta, sigortalının kayıp ücretlerini tazmin etmeyi amaçlayan bir garanti biçimi olarak tanımlanmaktadır. İşsizlik sigortası oranları aşağıdaki faiz oranlarına göre belirlenir:

- Sigortacı tarafından ödenen sigorta primlerinde - hesaplanan işgücü ücretlendirme fonunun yüzde 0,5’i;
- Sigortalı tarafından ödenen sigorta priminde - çalışanın maaşının yüzde 0,5’i.

Sigorta tazminatının hesaplanması için, sigortalının ortalama aylık maaş kaybı, Azerbaycan Cumhuriyeti “İstihdam Hakkındaki” Kanununa göre işsiz olarak kaydedilmeden önceki 12 takvim ayı maaşının toplamının bölünmesiyle bulunur. Sigortalı, son 12 takvim ayının tüm aylarında çalışmıyorsa (ancak işsiz olarak kayıttan önceki 24 takvim ayı içinde en az 12 takvim ayı boyunca sigortalılık deneyimine sahipse), sigortalının ortalama aylık maaşı, sigortalının aylık ortalama maaşının toplamıdır (fiili tam maaş, miktarın fiili tam istihdamın ay sayısına bölünmesiyle hesaplanır).

İlk kez sigorta ödemesi, aşağıdaki faiz oranlarıyla orantılı olarak, ancak asgari sigorta ödemesinin tutarından az olmamak üzere, işsizlik süresinin süresiyle orantılı

olarak ilk 2 takvim ayı için yüzde 100, 3-4 takvim ayı için yüzde 80, 5-6 takvim ayı için yüzde 70 ödenir.

İşsizlik sigortası fonları aşağıdaki kaynaklardan oluşur:

Ödenen sigorta primleri;

- Azerbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanununda öngörülen idari suçlar için verilen idari cezaların makbuzları;
- Azerbaycan Cumhuriyetinin “Hibeler Hakkındaki” Kanunu uyarınca sağlanan yardımlar, bağışlar ve yardımlar;
- Banka kredileri;
- Kanunla sağlanan diğer kaynaklar.

Devlet İstihdam Kurumu'nun resmi internet sitesinde yer alan 2020 yılı istatistiksel verilerine göre 1292 kişi işsizlik sigortası alıyor.

İşsizlik Yardımı

Devlet, iş arayanlara ve işsizlere işsizlik yardımı olarak aşağıdaki öncelikleri vermektedir (İstihdam Hakkında Kanun, 2018: s.10):

- Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 77. maddesi uyarınca işletmeden serbest bırakılan çalışanlara garanti verilmesi;
- Mesleki eğitim döneminde emekli maaşı ödenmesi;
- İşsizlik sigortası ödeneğine hak kazananlara sigorta ödeneği ödenmesi;
- Ücretli kamu işlerine katılım;
- Serbest meslekte yardım;
- İşverenlerle birlikte çalışanların maaşlarını finanse etmek;
- Sosyal korumaya ihtiyacı olan ve iş bulma güçlüğü çeken kişilerin istihdamını sağlamak için ek işlerin ve sosyal girişimlerin yaratılması ve hedeflenen programların uygulanması.

Devlet İstihdam Kurumunun verilerine göre 2020 yılında ülkemizde işsiz kişilerin aldığı yardımlar 727 kişidir.

Erken emeklilik

Azerbaycan istihdam mevzuatında iki halde erken emeklilik yaranmaktadır.

Bunlar:

1. Tehlikeli ve ağır sanayilerde çalışanlar, kanuna göre erken emeklilik hakkına sahiptir. Çalışma Emeklilik Yasası'nın 9. maddesine göre, erkeklerin 12 yıl 6 ayı zararlı ve zor olan, normal emeklilik yaşından 5 yıl daha erken olan 60 yıl olmak üzere toplam 25 yıl hizmeti bulunuyor. Burada bir diğer gereklilik de emeklilik sermayesinin şartıdır. Aynı zamanda, aynı maddenin 8. fıkrasına göre, kanun yürürlüğe girmeden önce şartları sağlayanlar için o dönemde mevcut olan erken yaş sınırı da korunmuştur. Erkek vatandaşlar 01.01.2006 tarihinden önce toplam 25 yıl zararlı ve ağır sahada 12 yıl 6 ay tecrübeye sahip iseler 57 yaşında bu hakkı elde edebilirler. Ayrıca özellikle tehlikeli ve ağır sanayilerde çalışanlar için daha erken bir yaş sınırı vardır (<https://pensiya.az/news/3/kisilerin-erken-yasda-pensiya-huquqlari.html>, 2015).
2. Yasaya göre 5 çocuğu olan kadınların normal yaştan 5 yıl daha erken emekli olma hakları var. Emeklilik yaşının her çocuk için 1 yıl düşürüldüğü dikkate alındığında, 6 çocuğu olan anneler bu hakka sırasıyla 56 yaş 6 ayda, 7 çocuğu olan anneler ise sırasıyla 55 yaş 6 ayda bu hakka sahip olabiliyor (<https://pensiya.az/news/29/coxusaqli-analarin-erken-yasda-pensiya-huquqlari.html>, 2015).

2.2. Azerbaycan'da dijital istihdam

Azerbaycan'da dijital istihdamın ne durumda olduğunu araştırmadan önce dijital istihdamın tanımlanması gerekmektedir. Zira son dönemler Kovid-19 krizi dijital ve e-ticaret sektörlerinde, daha önce görülmemiş bir büyüme olmuştur. Başta gelişmiş ülkeler de istihdamın yapısı atipik istihdama doğru değişmektedir. Bu hızlı değişimin nedenleri arasında teknolojik ilerlemeler, sanal işgücü, katı uluslararası rekabet vardır. Böylece, kısmi süreli çalışma ilişkileri (tele çalışma geçici çalışma, evden çalışma vb.)

ile uzaktan çalışma gibi alternatif istihdam şekilleri hızla yayılmaktadır. Zira sanal işçi, tele komite-tele işe gidip gelme uygulaması ile işyeri uygulamasının bir parçası olmakla birlikte, haftanın belirli günleri işe gidip, belirli günleri evde çalışabilmekte, ya da tümüyle evde çalışabilmektedirler. Diğer yandan, sanal işgücünün işyeri aidiyeti düşük, meslek aidiyeti yüksektir. Pek çok işveren bilhassa telekomünikasyon ve enformasyon sektöründe gerek maliyet avantajı gerekse, nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere sanal işgücüne yönelmektedir (Gökten P. O. 2018: s.8-10).

Bölümün bu kısmında öncelikle Azerbaycan'ın dijital istihdam ve ülkede bu konuda mevcut durumu ve Devlet İstihdam Kurumunun dijital istihdam kapsamında gerçekleştirdiği projeler incelenmiştir.

Azerbaycan'da mevcut durum

Dünya 2011 senesinden sonra yeni kavram Endüstri 4.0 ve bu kapsamda dijitalleşme ile tanıştı. Her ne kadar dünyada bazı ülkelerde Endüstri 4.0'ün araçları geniş şekilde kullanılmaya başlasa da ülkemiz bu konuda daha yenidir ve gelişme göstermektedir. Bu araçların kullanımına örnek olarak ülkemizde en belirgin “Big Data” (Büyük Veri), bulut bilişim, siber fiziksel sistemler ve güvenlik gibi araçları gösterebiliriz. “Big Data” genel olarak ihtiyaç duyulan bilgilerin toplanması ve daha sonra bu bilgiler ışığında gerektiğinde belirli analizlerin yapılarak kullanımı şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Buna örnek olarak ülkemizde farklı sektörlerde (örneğin tarım, hizmet, sanayi, istihdam ve diğerleri) “Big Data” oluşturarak geleceğe dönük tahminler yapılmaktadır. İstihdamla ilgili “Big Datanın oluşturulması Devlet İstihdam Kurumu tarafından gerçekleştirilmektedir. Burada amaç ülkede mevcut istihdamın durumu, yapısı, iş yerleri, işsizler, işsizliğin yapısı gibi konular hakkında bilgi toplamak ve bu bilgiler ışığında gerekli istihdam politikalarının oluşturulmasına önayak olmaktır. Bulut bilişim kapsamında ayrı ayrı sektörlerde bilgi akışının farklı teknolojik sistemler tarafından gerçekleştirilmesidir. Siber fiziksel sistemler ve güvenlik bağlamında ise elde olunan bilgilerin güvenliğinin yüksek düzeyde yapılmasını amaçlamaktadır.

Birinci bölümde belirtildiği gibi küreselleşmenin etkisi olarak dijitalleşme ülkemizde son yıllar önem kazanmaya başlamıştır. İstatiksel verilere dayanarak ülkemizin bilgi iletişim teknolojileri gelişim endeksi yıllar üzere artım göstermektedir. Son 2017 yılı verilerine göre bu endeksi 6.20 olmuştur ki, bu rakamla ülkemiz Bağımsız Devletler Birliği devletleri arasında dördüncü sırada yer almaktadır. Aşağıdaki tabloda ayrıca ülkede 100 kişiye düşen internet kullanıcısı sayısı 2020 yılı için 85 kişidir ki, bu rakam yıllar içinde artım göstermekte ve bunun nedeni artık globalleşmenin getirdiği dijitalleşmenin hız artırmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 3. İşletmelerde bilgisayarların ve internetin mevcudiyeti ve kullanımı

| Yıllar | Bilgisayar kullanan işletme sayısı, birim | Bilgisayar kullanan çalışan sayısı, bin kişi | İnternet kullanıcılarının sayısı (her 100 kişiye düşen kişi sayısı) |
|--------|---|--|---|
| 2005 | 4160 | 60.2 | 8 |
| 2006 | 5103 | 69.5 | 10 |
| 2007 | 5981 | 102.8 | 11 |
| 2008 | 6734 | 127.0 | 17 |
| 2009 | 7143 | 156.4 | 27 |
| 2010 | 7809 | 165.9 | 46 |
| 2011 | 10221 | 211.3 | 65 |
| 2012 | 10826 | 252.9 | 70 |
| 2013 | 11526 | 258.8 | 73 |
| 2014 | 11899 | 284.6 | 75 |
| 2015 | 12100 | 292.0 | 77 |
| 2016 | 12182 | 292.8 | 78 |
| 2017 | 12266 | 294.0 | 79 |
| 2018 | 12345 | 295.9 | 80 |
| 2019 | 15158 | 300.7 | 81 |
| 2020 | 15429 | 303.2 | 85 |

Kaynak: Devlet İstatistik Komitesi (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>,2020).

Şirketlerde bilgisayar kullanan çalışan sayısı ise yukardaki tabloda gösterilen veriler incelendiğinde 2007 ve 2011-2012 yıllarındaki geçen seneye göre artış dikkat çekmektedir. Bunun nedeni olarak 2007 yılından sonra ülkemizde tüm sektörlerde elektronikleşmenin neden olduğunu, 2011-2012 yılındaki rakamlarda ise artımın

nedeni dünyada 2011 yılında Endüstri 4.0 ortaya çıkmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Bunu ayrıca bilgisayar kullanan işletme sayısında da görebiliriz.

Devlet İstihdam Kurumunun dijital projeleri

İstihdamın dijitalleşmesi kapsamında gerçekleştirilen projelerle istihdamın artırılması, daha bilgili çalışanların hazırlanması, gelecek planların oluşturulması bakımında gerekli bilgilerin toplanması amaçlanmaktadır.

Devlet İstihdam Kurumu tarafından gerçekleştirilen ve uygulanması planlandırılan dijital istihdam projeleri aşağıdaki tabloda incelenmiştir:

Tablo 4. Dijital Projeler

| Projeler | Açıklama |
|--|---|
| Çalışma İlişkileri ve İstihdam Alt Sistemi (ƏMAS) | Tüm yerli işverenler ve işe alım görevlileri, merkezi ve yerel yürütme makamları ile diğer devlet kurumları için tek bir çalışma ilişkileri platformu olarak hareket edecektir. Bir vatandaş, e-social.az portalı üzerinden ƏMAS'ye girebilir, işsiz veya iş arayan olarak kaydolabilir, iş becerilerine göre uygun işlerle tanışabilir ve iş başvurusunda bulunabilir. Böylece, bir vatandaş, Devlet İstihdam Kurumu'nun bölgesel istihdam şubelerine başvurmak zorunda kalmadan herhangi bir zamanda elektronik olarak bir işe başvurma hakkına sahiptir (https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/emas , 2021). |
| Çalışan Kişilerin Kaydı | İstihdam edilen kişilerin sicili, diğer gelir sahibi kişilere ilişkin bilgileri ve ayrıca kişisel harcamaların yapısını (kamu hizmetleri, krediler vb.) ve mevzuat tarafından istihdam edildiği düşünülen kişilere ilişkin bilgileri içerecektir. Hizmet, işgücü piyasası ile ilgili bilgi kaynaklarını geliştirmek, analize dayalı kayıt dışı istihdam kontrol önlemlerini daha da güçlendirmek için oluşturulmuştur (https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/mesgul-sexslerin-reyestri , 2021). |
| Kayıt Dışı İstihdam İzleme Bilgi Rezervi | Birleşik elektronik bilgi kaynağı sistemi, bu sisteme bütünleşme gerektiren bilgi kaynak sistemlerinden bilgi toplayarak, iş mevzuatı üzerinde devletin kontrolü için risk grupları kriterlerine göre toplanan bilgileri işleyecektir. Risk alma durumlarını erken aşamada belirleyerek önleyici tedbirlerin alınmasına hizmet edecektir (https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/qeyri-formal-mesgulluga-nezaret-informasiya-ehtiyati , 2021). |
| İstihdam Haritası | Haritanın elektronik veri tabanı, tüm idari-bölgelerde ana istihdam, çalışma ilişkileri ve demografik göstergeler, işgücü kaynakları ve işgücü ve personel kaynakları dengeleri, ülkenin bölümleri, istihdam edilen nüfus, çalışanlar, bireysel girişimciler, arazi sahipleri, sektörel dağılımları, işsizler, bölgesel istihdamı gösterir. Programların uygulama durumu, meslek atlası ve benzeri diğer bilgiler toplanacaktır. Her ilçe ve il için oluşturulacak harita, sosyal ve ekonomik alanda atılacak adımların dinamiklerini |

| | |
|--|---|
| | gösterecek, istihdam programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasının daha da iyileştirilmesine olanak sağlayacaktır (https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/mesgulluq-xeritesi , 2021). |
| Elektronik İşgücü Borsası | Kalıcı, mevsimlik ve geçici iş arayanları, aynı temelde iş teklif eden kişilerle buluşturan sanal bir platformdur. Platformun, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Merkezi Elektronik Bilgi Sistemi, “Çalışma İlişkileri ve İstihdam” (ƏMAS) alt sistemi, istihdam arabuluculuğu yapan e-platformlar ile etkileşime girmesi bekleniyor. Platformun kullanımı herkese açıktır, Ajansın yerel ofislerine işsiz olarak kaydolmaya gerek yoktur. Kurum, bu platform aracılığıyla vatandaşın işgücü piyasasına katıldığını ve geçici de olsa istihdamının sağlandığını gözlemleyecektir. Amaç, bu kişilerin istihdamının devamlılığını sağlamak için destekleyici tedbirlerin uygunluğunu sağlamaktır (https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/elektron-emek-birjasi , 2021). |
| BACAR-Sanal Eğitim Platformu | Modern teknik yenilikler, yenilikçi çözümler, uluslararası deneyim ve standartlar konusunda uzaktan mesleki eğitim sunan sanal bir platformdur. 3 ana dalı mevcuttur: <ol style="list-style-type: none"> 1. Serbest meslek- Bu programa katılanlar, e-portala erişerek canlı eğitimlere erişebilecek, video dersleri izleyebilecek, e-ders kitabı ve e-iş planlarını uzmanlarla çevrimiçi olarak derleyebilecek, ayrıca eğitimlerini tamamlayan katılımcıları değerlendirebilecekler. 2. Mesleki eğitim- Mesleki eğitimin tüm aşamaları uzaktan yürütülecek ve geniş bir işlevsellik yelpazesini birleştiren bir platform haline gelecektir. İlk aşamada, 43 mesleki modül, profesyoneller tarafından işgücü piyasasının gereksinimlerine ve uluslararası standartlara uygun olarak güncellenecektir. Güncellenen mesleki modüllerdeki kurslar, “ön testler”, video ders kitapları, e- öğrenme materyalleri, e- testler ve e- sınavları içerecektir. 3. Kariyer- Mesleki oryantasyon, mesleki eğitim, mesleki teşhis ve kariyer seçimi desteğini içermektedir (https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/bacar, 2021). |
| Yenilik ve İstihdam Geliştirme – PROGRO | Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ile Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı'nın 2019 yılında ortak bir projesidir ve Amerika Birleşik Devletleri Uluslararası Kalkınma Ajansı (USAID) tarafından finanse edilmektedir. Platform olarak amacı mesleki gelişim konusunda farkındalık yaratmak sosyal bağlantılar kurmak ve istihdamı artırmaktır. Hedef kitlesi, mesleki gelişime açık bir iş arayan gençler ve profesyonel bir işçi arayan girişimcilerdir (https://progro.az/haqqimizda/progro-nedir/460 , 2021). |
| İnsan Gücü Kurtarma Girişimi– Coursera | Dünya genelinde bireylere ve kuruluşlara esnek, uygun fiyatlı, işle ilgili çevrimiçi öğrenmeyi getirmek için önde gelen 200'den fazla üniversite ve şirketle ortak çalışmaktadır. Uygulamalı projelerden ve kurslardan işe hazır sertifikalara ve derece programlarına kadar çeşitli öğrenme fırsatları sunmaktadır (https://about.coursera.org/ , 2021). Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı'na bağlı Devlet İstihdam Kurumu, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve dünyanın önde gelen çevrimiçi eğitim sistemi Coursera, Kovid-19 sırasında işten çıkarılmış, maddi ve manevi zarar sonucu işlerini ve istihdamını kaybetmiş ve becerilerini geliştirmek isteyen 50.000 Azerbaycan vatandaşı için bu |

| | |
|---|--|
| | kursu başlatmıştır (https://www.az.undp.org/content/azerbaijan/az/home/presscenter/news/2020/UNDP-AZE-Coursera-Workforce-Recovery-Initiative.html , 2021). Bu kurslara 20.149 vatandaş başvurmuştur. |
| Denetim ve Mobil Denetim Alt Sistemi | İzleme yapmak isteyen kuruluş, müfettişini “İzleme ve Mobil Denetleme” sistemi üzerinden atayacak ve alan müfettiş, izleme ile ilgili tüm belge, fotoğraf ve video materyallerini bu sisteme ekleyecektir. Ayrıca muayene ve izleme süreçleri ek kameralar ile izlenecek, denetçinin adresi GPS ile izlenecek ve denetim sonuçları bu sistemde saklanacak ve denetçi tarafından silinmeyecektir. Böylece izleme ve teftişlerin daha kolay gözlemlenmesi ve raporlanması sağlanacak ve en önemlisi maksimum objektiflik ve şeffaflık sağlanacaktır (https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/monitorinq-ve-seyyar-yoxlama-alt-sistemi , 2021). |

Kaynak: Yazar tarafından oluşturuldu.

Mesleki eğitim istihdam politikası genelinde gerçekleştirilen dijital istihdam projeleri olan “Bacar” sanal eğitim, “Coursera”, “Progro” eğitim platformları ile çalışanlara kendi alanlarında daha iyi performans sergilemeleri ve işlerinde uzmanlaşmaları için eğitim verilmektedir.

Devlet İstihdam Kurumunun tabloda gösterilen bilgi toplamakla ilgili kalemlerde amaç toplanmış bilgiler ışığında gelecekte oluşturulması planlanan politikalara kaynak teşkil etmektedir. Ayrıca yukarıda SWOT analizinde de ülkemizde istihdamın zayıf yönü olan kayıt dışı istihdamla ilgili bilgiler toplanmakta ve bu konuda yapılacak adımlar hakkında strateji geliştirmeyi istenmektedir ve riskin azaltılması hedeflenmektedir.

2.3. Azerbaycan’da istihdamın mevcut durum analizi- SWOT analizi

Sovyetler Birliği’nin dağılmasından sonra ortaya çıkan devletlerin istihdam durumlarını daha iyi anlamak için Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) devletleri ve ülkemizin yıllar içindeki istihdam ve işsizlik verilerini incelemek gerekmektedir. Tablo 5-e baktığımızda Topluluktaki devletlerde de ülkemizde olduğu gibi istihdam edilen kişi sayısı artım göstermektedir. Belirttiğimiz gibi istihdam edilen kişilerin sayındaki

artım Tablo 5-de görüldüğü üzere 2020 yılında dünyada Kovid-19 yayılmasına bağlı olarak tüm BDT devletlerinde azalmaya sebep olmaktadır.

Tablo 5. Bağımsız Devletler Topluluğu devletlerinde istihdam edilen kişilerin sayısı (Bin Kişi)

| | 2005 | 2010 | 2015 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|
| Azerbaycan | 4062,3 | 4329,1 | 4671,6 | 4822,1 | 4879,3 | 4938,5 | 4876,6 |
| Belarus | 4414,1 | 4703,0 | 4496,0 | 4901,8 | 4896,7 | 4909,1 | 4885,4 |
| Kazakistan | 7261,0 | 8114,2 | 8433,3 | 8585,2 | 8695,0 | 8780,8 | 8732,0 |
| Kırgızistan | 2077,1 | 2243,7 | 2352,1 | 2351,2 | 2382,5 | 2442,7 | 2445,2 |
| Ermenistan | 1097,8 | 1185,2 | 1072,6 | 1011,7 | 1048,5 | 1077,4 | ... |
| Moldovya | 1318,7 | 1143,4 | 989,1 | 960,8 | 988,5 | 872,4 | 834,2 |
| Rusya | 68339 | 69934 | 72324 | 72316 | 72531,5 | 71933,1 | 70601,4 |
| Tacikistan | 2112,0 | 2233,0 | 2379,7 | 2407,0 | 2425,5 | 2463,4 | ... |
| Türkmenistan | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Özbekistan | 10196 | 11628,0 | 13058,0 | 13520 | 13273,1 | 13541,1 | 13239,6 |
| Ukrayna | 20680 | 20266 | 16443 | 16156 | 16360,9 | 16578,3 | 15995,6 |

Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütünün Verileri (<https://ilostat.ilo.org/data/#>, 2020)

Tablo 6-da belirtildiği gibi işsizliğin oranı ise yıllar üzere bazı devletlerde (Özbekistan) ekonomideki daralmalara bağlı artmakta, bazı devletlerde (Ukrayna) ülkenin siyasi, ekonomik durumuna bağlı olarak artıp azalmakta, diğer devletler de ise azalmaktadır. Genel olarak bakıldığında işsizlik düzeyi dünyadaki durumlara bağlı olarak artıp- azalmaktadır.

Tablo 6. Bağımsız Devletler Topluluğu devletlerinde işsizlik düzeyi (Yüzde)

Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütünün Verileri (<https://ilostat.ilo.org/data/#>, 2020)

| | 2005 | 2010 | 2015 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Azerbaycan | 7,3 | 5,6 | 5,0 | 5,0 | 4,9 | 4,8 | 7,2 |
| Belarus | ... | ... | ... | 5,6 | 4,8 | 4,2 | 4,0 |
| Kazakistan | 8,1 | 5,8 | 5,1 | 4,9 | 4,9 | 4,8 | 4,9 |
| Kırgızistan | 8,1 | 8,6 | 7,6 | 6,9 | 6,2 | 5,5 | 5,8 |
| Ermenistan | ... | 19,0 | 18,5 | 17,8 | 16,4 | 18,3 | ... |
| Moldovya | 7,3 | 7,4 | 4,9 | 4,1 | 3,0 | 5,1 | 3,8 |
| Rusya | 7,1 | 7,3 | 5,6 | 5,2 | 4,8 | 4,6 | 5,8 |
| Tacikistan | ... | ... | ... | ... | ... | 6,9 | ... |
| Türkmenistan | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Özbekistan | ... | 5,4 | 5,2 | 5,8 | 9,3 | 9,0 | 10,5 |

| | | | | | | | |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Ukrayna | 7,2 | 8,1 | 9,1 | 9,5 | 8,8 | 8,2 | 9,5 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

Azerbaycan'da istihdamı artırmak için gerçekleştirilen politikaları incelemeyen önce ülkemizde istihdamın durumunu SWOT analizi ile değerlendirilmesi gerekmektedir.

Tablo 7. SWOT Analizi

| Güçlü yönler | Zayıf yönler |
|---|--|
| 1. İşgücü rezervi yeterliliği 2. Devlet desteğinin mevcudluğu | 1. Ek eğitim ihtiyacı olması 2. Kadın istihdamının eksikliği 3. İşsizliğin olması |
| Fırsatlar | Tehditler |
| 1. Endüstri 4.0 yarattığı yeni iş yerleri 2. Karabağ'ın işgalden azat olunması 3. Dijitalleşmenin yaygınlaşması | 1. Kayıt dışı istihdam mevcudluğu 2. Olası ekonomik daralma veya ekonomik krizlerin yaşanması |

Kaynak: Yazar tarafından oluşturuldu.

Güçlü yönler:

Azerbaycan Devlet Statik Kurumunun 2020 verilerine göre 10067 bin kişiden 6634,2 bin kişi çalışma çağındadır. Bu rakam Azerbaycan'ın çalışma çağındaki nüfusunun %64'üdür. Bundan başka bu rakam aşağıdaki tabloyu incelediğimizde yıllara göre artım göstermektedir. Ekonomik olarak aktif nüfus sayısı 5252,5 bindir.

Tablo 8. İşgücü Rezervi (bin kişi)

| Yıllar | Çalışma çağındaki nüfus sayısı | Ekonomide uğraşan çalışma çağındaki kişiler | Toplam |
|--------|--------------------------------|---|--------|
| 2011 | 5974.6 | 126.6 | 6101.2 |
| 2012 | 6042.0 | 124.9 | 6166.9 |
| 2013 | 6102.6 | 128.1 | 6230.7 |
| 2014 | 6150.3 | 134.5 | 6284.8 |
| 2015 | 6198.7 | 137.2 | 6335.9 |
| 2016 | 6207.0 | 143.4 | 6350.4 |
| 2017 | 6262.2 | 145.9 | 6408.1 |
| 2018 | 6326.7 | 151.5 | 6478.2 |
| 2019 | 6408.5 | 160.8 | 6569.3 |
| 2020 | 6473.9 | 160.3 | 6634.2 |

Kaynak: Devlet İstatistik Komitesi (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>,2020).

Devlet işgücü verimliliğini artırmak için Ülke Ekonomisi ve Ekonominin Sektörleri için Stratejik Yol Haritasında belirtildiği gibi aşağıdaki önlemleri uygulamayı planlamaktadır:

1. Bir destek sistemi oluşturmak- Destek sistemi, altyapının iyileştirilmesini, işgücü eğitimi, çalışma standartları, ticaret anlaşmaları yoluyla pazarlara erişimin kolaylaştırılması ve hızlandırılması ve endüstriyel merkezler veya endüstriyel platformlar aracılığıyla kümelenme tabanlı kalkınmanın kolaylaştırılmasını içerir.
2. Üretim ve yatırımın teşviki- Faaliyetlerini teşvik etmek için, ilgili şirketlere sonuca dayalı indirimler ve yatırım sübvansiyonları sunulmaktadır. Bu teşvikler üretimi artırması, hükümet sübvansiyonları yoluyla bir dizi küçük yerel alt tedarikçi kümesi oluşturulması ve ek şirketleri çekebilmesi amaçlanmaktadır.
3. Yenilik faaliyetlerine yatırımı teşvik etmek- Yenilik faaliyeti, insan sermayesinin gelişmesinde sürekliliği sağlayan, üretim ve yönetimde işgücü verimliliğini ve rekabet gücünü artırmanın temel itici gücüdür. Azerbaycan'da yeniliği teşvik etmek için eylem planları ve devlet programları geliştirilirken bu faaliyetin önemi dikkate alınmaktadır.
4. Sektörlere göre işgücü verimliliği girişimlerinin uygulanması- Temel amaç, devlet kurumları ve sektörel kuruluşlar da dahil olmak üzere her bir sektördeki sorumlu kuruluşlar arasında etkin bir koordinasyon sağlamak ve emek verimliliğini artırmak için gerekli mekanizmaların oluşturulmasına yardımcı olmaktır.

Zayıf yönler:

Üniversite mezunlarının iş bulmak için ek eğitim kurslarına ihtiyacı duymaktadır. Bu rakamlarda yüksek eğitimli kişilerin işsiz oranı diğerler eğitim seviyesine göre daha yüksektir. 2019 yılı rakamı, aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi devlet iş ve işçi bulma kurumuna kayıtlı işsizlerin sayısını göstermektedir.

Tablo 9. İşsiz sayısının eğitim düzeyine göre dağılımı (yüzde)

| Toplam | Aldıkları eğitim düzeyi dahil | | | | | |
|-----------------|-------------------------------|--------------|----------------|-----------------|--|------|
| | Yükseköğretim | Orta mesleki | Mesleki Eğitim | Tam orta eğitim | Ortaöğretime sahip olanlar (eğitimsizler ve ilköğretime sahip olanlar dahil) | |
| İşsizler | | | | | | |
| 2005 | 100,0 | 30,7 | 34,8 | - | 30,2 | 4,3 |
| 2010 | 100,0 | 42,8 | 35,5 | 12,8 | 7,6 | 1,3 |
| 2015 | 100,0 | 55,6 | 33,1 | 8,2 | 2,9 | 0,2 |
| 2017 | 100,0 | 57,0 | 32,1 | 8,3 | 2,5 | 0,1 |
| 2018 | 100,0 | 54,7 | 33,2 | 9,6 | 2,5 | 0,0 |
| 2019 | 100,0 | 21,6 | 18,1 | 11,7 | 38,5 | 10,1 |

Kaynak: Devlet İstatistik Komitesi (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>, 2020).

Aşağıdaki tabloda da göreceğimiz üzere uluslararası Çalışma Örgütü metodolojisine ve 2019 verilerine göre ülkemizde 251,6 bin işsiz nüfusun 144,3 bini kadınları oluşturmaktadır ki bu da işsiz nüfusun %57,4'dür. Bu oran işsizlik oranı rakamlarında da tablo 2.10.-da yüzde 8,4 olarak kendini göstermektedir.

Tablo 10. İstihdam ve İşsizlik

| | Bin kişi | | Yüzde ile cinsiyet bölüşümü | |
|------------------------------------|----------|--------|-----------------------------|-------|
| | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın |
| İstihdam olunan kişi sayısı | 2556.8 | 2381.7 | 51.8 | 48.2 |
| İşsiz kişi sayısı | 107.3 | 144.3 | 42.6 | 57.2 |

Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütünün Verileri (<https://ilostat.ilo.org/data/#>, 2019)

İşsizlik oranı ülkemiz için diğer ülkelerde olduğu gibi büyük sorundur. Aşağıdaki tabloyu incelediğimizde ülkemiz bu oranı düşürmek ve istihdamı artırmak için gerekli politikalar uygulamasına karşın 2020 yılında bu oran 7,2 olmuştur. Bu oran aşağıdaki tabloda da gösterildiği gibi yıllarca az olsa da azalma eğilimi göstermektedir. Lakin 2020 yılında korona virüsün yayılması gibi durum işsizlik oranını 4,8'den 7,2'e yükseltmiştir.

Tablo 11. Aktif nüfus (yüzde)

| Yıllar | 2005 | 2010 | 2015 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Aktif nüfus | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Erkek | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Kadın | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| İstihdam edilen nüfusun toplam ekonomik olarak aktif nüfus içindeki payı | 92.7 | 94.4 | 95.0 | 95.0 | 95.1 | 95.2 | 92.8 |
| Erkek | 92.8 | 95.6 | 95.9 | 95.9 | 95.9 | 96.0 | 94.0 |
| Kadın | 92.7 | 93.1 | 94.1 | 94.1 | 94.2 | 94.3 | 91.6 |
| İşsizlik oranı | 7.3 | 5.6 | 5.0 | 5.0 | 4.9 | 4.8 | 7.2 |
| Erkek | 7.2 | 4.4 | 4.1 | 4.1 | 4.1 | 4.0 | 6.0 |
| Kadın | 7.3 | 6.9 | 5.9 | 5.9 | 5.8 | 5.7 | 8.4 |

Kaynak: Devlet İstatistik Komitesi (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>,2020).

Fırsatlar:

2011 yılından Endüstri 4.0 kavramının ortaya çıkmasıyla diğer alanlarda olduğu gibi istihdamda da yeni bakış açısı kazanmış ve bu da yeni işlerin yaranmasına neden olmuştur. Ayrıca dijitalleşme yeni çalışma şekillerini de ortaya atmaktadır. Evden çalışma ve istihdamın esnekleşmesi gibi durumlar istihdama yeni boyut kazandırarak işverenlere ve çalışanlara yeni fırsatlar sunmaktadır.

Karabağ'ın işgalden azat olunmasıyla yeni iş yerleri ve iş imkânları yaratmaktadır. Bu konu ile ilgili geniş bilgi bir sonraki bölümde verilmiştir.

Dijitalleşme özellikle 2020 yılından pandemi sonrası önem kazanmaya başlamıştır ve artık istihdama yeni boyut kazandıran dijitalleşme çalışma şeklini de değiştirmekte ve geleneksel çalışma şekilleri yerini uzaktan- evden çalışmaya bırakmaktadır.

Tehditler:

Kayıt dışı istihdamın mevcutluğu ekonominin doğru biçimde işleyişine etki eden faktörlerdendir. Bir çalışanla kayıt dışı istihdam ilişkisi, işverenin vergi ve zorunlu sigorta ödemelerinden kaçınma amacına hizmet eder.

Olası ekonomik daralmalar gelecekte gerçekleşmesi beklenen olası tehlikeleri içermektedir. Ülkemiz her geçirdiği ekonomik krizde çalışanların işsiz kalmasına neden

olmuştur. Örneğin, 2014 ve 2015 yıllarında ulusal para biriminin rekor değer kaybı sonucu bazı iş yerlerinin kapanması ve bunun getirdiği işsizliği söyleyebiliriz. Ayrıca 2020 yılında ülkemiz ve dünyanın savaştığı Kovid 19 virüsünün yayılması sonucu bazı iş yerlerinin kapatılması veya çalışmaması sonucunda işsizlik artmıştır.

III BÖLÜM. KARABAĞA İSTİHDAM TEŞVİK POLİTİKALARININ İNCELENMESİ

Bu bölümde ilk olarak yeni işgalden azat olunmuş topraklarımız Karabağ'ın genel durumu analiz edilmiş ve bu güne kadar yapılan çalışmalardan söz açılmıştır. Daha sonra bölgede istihdamla ilgili projeler incelenmiş ve PESTLE analizi yapılmıştır. Son olarak bölgede istihdam yaratmak için öneriler sunulmuştur ve mevcut ve gelecekte olası sorunlar irdelenmiştir.

3.1. Karabağ'ın genel durumu

Karabağ, Azerbaycan'ın batısında 30 yıldır ermeni işgali altında olan bir bölgedir. Doğal kaynaklar, tarihi eserler, turizm ve doğa açısından zengin olan bu bölgenin işgal edilmesi ve yağmalanması uzun yıllar ülke ekonomisini etkilemiştir. 2020'de 44 günlük Büyük Vatan Savaşı, Şanlı Ordumuzun parlak bir zaferiyle sonuçlandı. Bunun sonucunda devlet bölgenin imar, imar ve kalkınması için tedbirler almaya başladı. Bu doğrultuda "Kurtarılmış bölgelere dönüş için eylem planı" hazırlanmıştır. Azerbaycan 2030: Sosyo-Ekonomik Kalkınma için Ulusal Öncelikler kararnamesinin 4. Maddesine göre iki ana başlık altında Karabağ'ın gelişiminin gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Bunlar:

➤ Sürdürülebilir yerleşim- Kapsamlı, güvenli ve elverişli yaşam koşullarının oluşturulması, vatandaşların kalıcı yerleşimi için büyük önem taşıyacaktır. Bunun için yeni alanlarda nezih konutlar sağlanmalı, modern altyapı yapılmalı, konforlu bir yaşam tarzı ve modern hizmetlere erişim sağlanmalıdır. Bölgenin ekonomik potansiyelinin verimli kullanılması, nüfusun işgal öncesi yerleşme düzeyini sağlamalıdır.

➤ Ekonomik faaliyete yeniden entegrasyon- Kurtarılan bölgelerin ülkenin ekonomik ve sosyal imajındaki tarihsel konumu restore edilmelidir. Yeni bölge, ekonomik faaliyetin önde gelen halkalarından biri haline gelmeli ve ülkenin diğer bölgeleriyle aynı gelişmişlik düzeyine sahip olmalıdır. Bölgenin sürdürülebilir kalkınması, ekonominin ihtiyaçlarının doğru kaynaklarla karşılanmasına bağlı olacak, doğal kaynakların bolluğu ve kazanılan tarihi imaj bu alanlara yatırım yapılmasına olanak sağlayacaktır.

Karabağ'ın yeniden inşası için devlet bütçesinden yıllık olarak kaynak ayrılmaktadır. 2022 yılı için bu rakam, Azerbaycan Cumhuriyeti'nin 2022 devlet bütçe yasasına göre 2,2 milyar manat olarak belirlenmiştir.

4 Ocak 2021'de Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı'nın kararnamesi ile Karabağ Canlandırma Fonu kuruldu. Bu fonun ana görevi, Azerbaycan Cumhuriyeti'nin kurtarılmış topraklarını restore etmek ve yeniden inşa etmek için alınan önlemleri desteklemek ve aynı zamanda onu sürdürülebilir bir ekonomiye ve yüksek refaha sahip bir bölgeye dönüştürmektir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için istikrarlı bir fonun sürdürülebilir büyüme ve “Devlet-İş-Toplum” sinerjisi hedefleri doğrultusunda çalışması gerekmektedir. Fonun ana faaliyet yönergeleri 2022-2025 yılları için aşağıda incelenmiştir (<https://qdf.gov.az/prioritetler/>, 2021):

➤ Restorasyon ve yeniden yapılanma- Kurtarılan toprakların yeniden inşası ve restorasyonu sürecine mali destek sağlamak, Karabağ Canlandırma Fonu Tüzüğü'nde yansıtılan ana görevlerden biridir.

➤ Sürdürülebilir Konut- bu amaca başarılı bir şekilde ulaşmak için göç edenler ve yeni sakinler için sürdürülebilir yerleşim yerleri sağlanmalı ve bu alanlar sürdürülebilir konut için modern ilkelere dayalı rahat bir yaşam ortamı yaratarak toplumdaki en sağlıklı, en modern ve müreffeh yaşam ortamı haline getirilmesine çalışılmalıdır.

➤ Ekolojik dengelerin restorasyonu- bu başlık altında Karabağ'da orman örtüsünün genişletilmesi ve biyolojik çeşitliliğin restorasyonu, ekolojik dengenin sağlanması için uygun olmayan arsaların ekonomik büyüme dikkate alınarak dolaşıma sokularak mevcut kaynakların restorasyonu, su ve diğer kaynakların rasyonel kullanımı, yeşil enerji projelerinin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

➤ Tanıtım faaliyetleri ve esnek iletişim- bu amacı gerçekleştirmek için devletin, toplumun ve diasporanın çabalarını birleştirmek (sinerji) çok önemlidir.

➤ Gelişmiş yönetim- Fon, işlevsel birimlerinin faaliyetlerini, iş süreçlerini ve ayrıca tüm çalışanların görev tanımlarını ayrıntılı olarak açıklayan ilgili belgelerin geliştirilmesine ve sürekli iyileştirilmesine özel önem vererek faaliyet göstermesi amaçlanmaktadır.

➤ İnsan sermayesinin (toplum) gelişimi- fon, hem toplumun gelişimine katkıda bulunmak hem de yerel ve uluslararası araştırmacıların dikkatini kurtarılmış bölgelerin gelecekteki potansiyelinin analizine çekmek için araştırma, eğitim, beceri ve bilgi birikimini geliştirmeyi ve bu doğrultuda başka projeleri hayata geçirmeyi önemli görmektedir.

➤ Karabağ'a yatırım ve iş potansiyelinin tanıtımı- Kurtarılmış bölgelerde ticari faaliyeti teşvik edecek ve yatırım potansiyelini teşvik edecek projelere özel dikkat gösterilmeye çalışılmaktadır.

➤ Sorumlu yatırımlar- bu fon kurtarılmış topraklar ve bir bütün olarak Azerbaycan devleti için uzun vadeli ve sürdürülebilir katma değer yaratarak

örnek ve sorumlu bir yatırımcı olmaya ve toplumumuz üzerinde olumlu bir etki yaratmak için yatırım fırsatlarından en iyi şekilde yararlanmayı hedeflemektedir.

Karabağ'a yaşayışın geri dönüşünden önce burada bazı önlemlerin alınması gerekmektedir. İlk olarak azat edilen bölgelerin mayınlardan temizlenmesi süreci gerçekleştirilmelidir. Bu doğrultuda, geçtiğimiz yıl boyunca, Azerbaycan Ulusal Mayın Çalışması Ajansı, Azerbaycan'ın kurtarılmış Karabağ ve Doğu Zengazur topraklarında 5.500 hektardan fazla alanı temizledi. 9.835 anti-personel mayın, 4.175 anti-tank mayını ve 11.062 patlamamış mühimmat bulundu ve etkisiz hale getirildi (<https://xalqqazeti.com/az/news/93660>, 2021). İkinci olarak bu bölgede altyapı strüktürünün oluşumu için harekete geçilmelidir. Bu bağlamda Azerbaycan Otomobil Yolları Kurumunun resmi internet sayfasında gösterilen Karabağ bölgesinde yeniden yapılandırılmış, yeni salınmış veya proje şeklinde bekleyen otomobil yolları Sugovşan-Talış, Əhmədbəyli-Füzuli-Şuşa, “Zafer” yolu, Hadrut-Cəbrail-Şükürbəyli magistralı, Hudaferin-Qubadlı-Laçın, Barda-Ağdam yolları altyapı strüktürünün ilk adımını oluşturmaktadır. Bu yollardan başka 7 tünelin tikintisi planlandırılıp.

Bölgede uluslararası havaalanlarının- Füzuli Uluslararası Havaalanı açılışı bölgenin dünyaya entegrasyonunu hızlandırmaktadır. Ayrıca gelecekte bölgede Zengilan, Laçın, Kelbecerde yeni havaalanlarının açılışı planlandırılıp.

Bir diğer önemli konu altyapı strüktürü oluşturulurken bölgeye su kaynaklarının doğru biçimde dağıtımının sağlanmasıdır. Bölge tarım için uygun olduğunda gelecekte sulama sorununun olmaması için doğru planlamanın yapılması gerekmektedir. Şuan için bölgede özellikle suya ihtiyaç olan Füzuli ilçesinde Köndelençay rezervuarlarının yeniden yapılanması yapılmaktadır. Genel olarak azat edilmiş bölgelerimizde 9 rezervuarların tikintisi veya yeniden yapılanması gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Azerbaycan Cumhurbaşkanı'nın 7 Temmuz 2021 tarihli “Azerbaycan Cumhuriyeti'nde ekonomik bölgelerin yeni bölünmesi hakkında” Kararına göre eski Karabağ bölgesinde iki ekonomik bölge- Doğu Zengezur ve Karabağ ekonomik bölgeleri yaratıldı.

Doğu Zengezur bölgesi, Kelbecer, Laçın, Kubadlı, Zengilan ve Cebrail ilçelerini kapsamaktadır. Bu bölgede, demir dışı metalürji geliştirme potansiyeline sahiptir. Bölgede altın, cıva, kromit, mermer, perlit, kaplama yapı taşları, mercan vb. gibi maden kaynakları mevcuttur. Bölge, coğrafi konumu ve tarihi eserleri nedeniyle turistik öneme sahiptir. Burada İstisu, Minkend, Tutgunçay gibi maden kaynakları, iklim ve balneolojik koşullar, dağ ormanları tatil ve yeniden yapılanma amaçlı kullanılabilir.

Karabağ ekonomik bölgesi Ağcabadi, Ağdam, Berde, Fuzuli, Hocavend, Şuşa, Tartar idari bölgeleri ve Hankendi şehrini içermektedir. Bu bölgenin başlıca doğal kaynakları polimetallik cevherler, petrol, doğal gaz, çeşitli inşaat malzemeleridir. Doğal balneolojik kaynaklar, ormanlar, içme suları (Tursu, Şırlan) dinlenme ve tedavi için uygundur.

3.2. Karabağ'da istihdamla bağlı gerçekleştirilen projeler

Çalışmanın bu kısmında ilk olarak Devlet İstihdam Kurumunun Karabağ'da gerçekleştirdiği çalışmalar incelenmiş ve daha sonra bu çalışmalara eleştirisel yaklaşım olarak PESTLE analizi yapılmıştır.

Karabağ'da istihdamla ilgili gerçekleştirilen projelere geçmeden önce Karabağ ve Doğu Zengezur ekonomik bölgelerinde istihdamın mevcut durumuna değinmekte yarar vardır.

Tablo 12. incelediğimizde bu bölgelerde olan işsizlik oranı, işsiz kişi sayısı ve çalışan sayı ile bilge edinilebilir ve yıllar üzere bu rakamlar değişiklik göstermektedir. Bu bölgelerde de işsizlik oranı ve işsiz kişi sayısı ülkemiz genelinde olan seyirle devam etmektedir. 2020 yılında diğer senelere göre artım mevcuttur ki, bunun nedeni önceki bölümde de belirttiğimiz kimi Kovid-19 virüsünün yayılmasıyla bağlıdır. Çalışan kişi sayısı ise yıllar üzere artım göstermektedir.

Tablo 12. Karabağ ve Doğu Zengezur bölgesinde istihdamın durumu

| 2010 | 2015 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------|------|------|------|------|------|
|------|------|------|------|------|------|

| Karabağ ekonomik bölgesi | | | | | | |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| İşsizlik oranı (yüzde) | 5 | 5 | 4.8 | 4.9 | 4.7 | 7.1 |
| İşsiz kişi sayısı (bin kişi) | 19.9 | 20.5 | 19.9 | 20.2 | 19.8 | 30.0 |
| Çalışan kişi sayısı (bin kişi) | 350.8 | 379.2 | 391.4 | 394.9 | 398.2 | 392.3 |
| Doğu Zengezur ekonomik bölgesi | | | | | | |
| İşsizlik oranı (yüzde) | 6 | 6.1 | 6.1 | 6.3 | 6.2 | 9.1 |
| İşsiz kişi sayısı (bin kişi) | 9.9 | 10.3 | 10.3 | 10.8 | 10.7 | 15.8 |
| Çalışan kişi sayısı (bin kişi) | 140.4 | 154.3 | 159.0 | 159.7 | 160.9 | 157.0 |

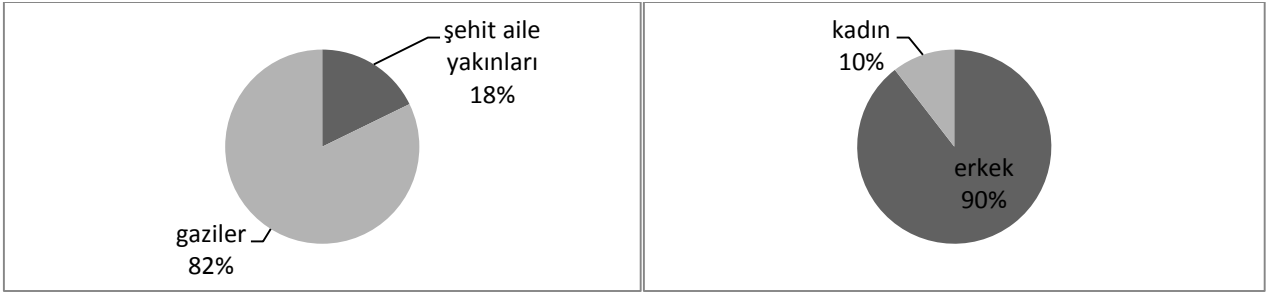
Kaynak: Devlet İstatistik Komitesi (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>, 2020).

Tablo bölgedeki 2020 yılından önceki istihdamın durumunu göstermektedir. Bölge işgalden azat edildikten sonra bu bölgeye istihdamı teşvik etmek için görülen ilk olarak projelere değinmekte fayda vardır.

Devlet İstihdam Kurumunun resmi internet sayfasında direkt olarak Karabağ'da istihdamı teşvik etmek için "Karabağ'da iş imkânları" adı altında projesi mevcuttur. Bu proje ışığında farklı alanlarda bölge için gerekli işlerle ilgili ilanlar yerleştirilmektedir. İlanlar devlet ve özel kurumlar tarafından sayfaya yerleştirilmektedir.

Devlet İstihdam Kurumunun gerçekleştirdiği bir diğer proje "İstihdam Maratonu"dur. Bu proje gerçekleştirme amacı Karabağ Savaşının iştikakçılarının ve şehitlerin ailelerinin iş imkânları sunmaktır. 2021 yılından başlayan bu maratona şimdiye kadar 146 devlet özel kurumlar başvurmuştur. Farklı alanları kapsayacak şekilde 635 işverenin sunduğu 4458 iş yerlerinde 2153 kişiye istihdam sağlanmıştır. İşverenlerden 39-u Karabağ ve 6-ı Doğu Zengezur bölgesinden katılmaktadır. Karabağ bölgesinden 90 kişi, doğu Zengezur Bölgesinden ise 6 kişi bu maraton ışığında istihdam edilmiştir. Bu maraton kişilere istihdam olanakları sağlamakla birlikte işverenler için devlet tarafından bazı ayrıcalık sağlamaktadır. Belirli zamanla kısıtlanmayan bu proje ile ilgili rakamlara aşağıdaki grafiklerden de görebiliriz:

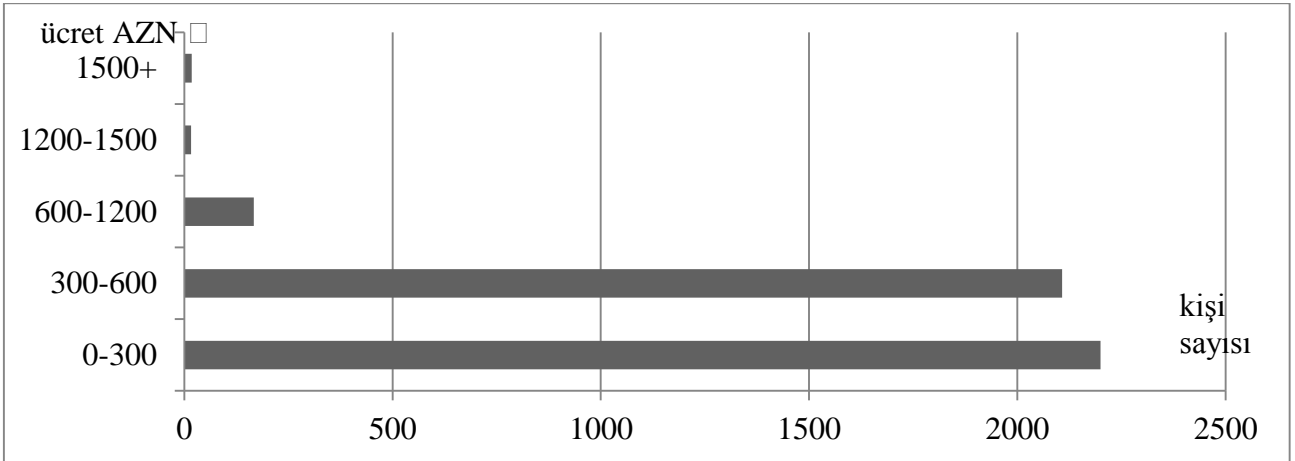
Grafik 1. "İstihdam Maratonu" ışığında istihdam sağlanan şehit aile yakınları, gaziler, erkekler, kadınlara ait rakamlar



Kaynak: Devlet İstihdam Kurumunun Hesabatı (<https://dma.gov.az/layiheler/hesabat>, 2022)

Yukardaki grafikleri incelediğimizde şu ana kadar istihdam edilen gazi ve şehit aile yakınlarının sayısı 1790 ve 387 kişidir. Gazilerin istihdamının ön planda olduğunu görebiliriz. Bu maratona katılanlardan %90 erkeklerdir ki, bu da 1949 kişi demektir ve erkekler kadınlara göre daha aktiftir.

Grafik 2. “İstihdam Maraton”u ile istihdam edilenlerin ücretleri



Kaynak: Devlet İstihdam Kurumunun Hesabatı (<https://dma.gov.az/layiheler/hesabat>, 2022)

Bu grafikte “İstihdam Maraton”u Projesi kapsamında istihdam edilen kişilerin aldığı ücretleri göstermektedir. Grafiği incelediğimizde 0-300 ile 300-600 Azerbaycan manatı arası ücretle istihdam olunan kişi sayısı da diğer miktarlara göre daha fazladır. Bu ücretler işverenlerin emek pazarına bağlı sunduğu ücretlerin istihdam edilen kişilerin vasıflarına uygun değerlendirilmesi ile oluşturulmuştur.

Küreselleşme kendisiyle birlikte dijitalleşmeyi de getirdi. Bu bakımdan dünyanın farklı bölgelerinde akıllı köyler inşa edilmeye başladı. Karabağ azat edildikten sonra

yapımına başlanan ve “Büyük Dönüş” ilinin bir parçası olan 2022 yılında bitmesi hedeflenen projelerden biri de Zengilan ilçesinde kurulacak olan akıllı köydür. İkinci Ağalı köyünde gerçekleştirilen bu proje konut, üretim, akıllı tarım, sosyal hizmetler, alternatif enerji bileşenlerini kendinde barındıran 5 adımdan oluşmaktadır. Bu köyde 200 müstakil ev, 4 adet iki katlı konut dışı bina, 360 öğrencilik okul ve 60 kişilik anaokulu inşaatı tamamlanmıştır. "Akıllı köy"de tarımsal faaliyetlerin restorasyonu ve geliştirilmesi için uygun koşulların yaratılması amacıyla bir kamu çiftliğinin kurulması planlandırılmıştır. Köylülerin istihdamını ve küçük işletmelere erişimini desteklemeyi amaçlayan projeye, Ağalı köyünde yaşayan 30 kişi katılacaktır. Bu proje gerçekleştirildikten sonra ikinci akıllı köy Füzuli ilçesinin Devletyarlı köyünde kurulacaktır.

Karabağ’da kısa süre geçmesine rağmen yapılan çalışmaları değerlendirmek için burada gerçekleştirilen projelerin PESTLE analizinin yapılmasında yarar vardır. Aşağıdaki tabloda projelerin PESTLE analizi ile incelemesi yapılmıştır:

Tablo 13. Karabağ’da uygulanan çalışmaların PESTLE Analizi

| 1. Political (Siyasi) | 2. Economical (İktisadi) |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bu projeleri siyasi bağlamda baktığımızda ülkenin politik durumu şu anda en çok bu bölgenin geliştirilmesini amaçladığı için pozitif yönde değerlendirebiliriz. ➤ Azerbaycan 2030: Sosyo-Ekonomik Kalkınma için Ulusal Öncelikler Kararnamesi gereğince gerçekleştirilmesi planlanan hedeflerden biri Karabağ’da yaşamın oluşumu ve geliştirilmesini istemektedir. ➤ Bundan başka ülkenin siyasi durumunu incelediğimizde ister iktidar, ister muhalif partiler Karabağ’da yapılan çalışmalarda birlikte faaliyet göstermeyi desteklemektedirler. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Karabağ’da uygulanan projelerin ekonomik olarak değerlendirdiğimizde istihdam yarattığı için ülke ekonomisine de yararı vardır. Serbest meslek yardımı ile kendi işinin sahibi olmak isteyen küçük girişimcilere ekonomide yer almaları için devlet tarafından Devlet İstihdam Kurumu aracılığıyla yardım edilmektedir. “İstihdam Maratonu” yalnız Karabağ için değil ülke genelinde istihdam sağlamaktadır. ➤ Ekonomik açıdan bir diğer değerlendirmede bölgenin ekonomik olarak kalkınmasıyla ülke ekonomisinin kalkınması hedeflenmektedir. Bu kapsamda farklı sektörlerin inkişafı, yeni alanların bulunması özellikle son dönemlerin gündem konusu olan dijital ekonominin geliştirilmesi ekonomik açıdan istihdam projelerine yeni boyutlar kandırmaktadır. |
| 3. Social (Sosyal) | 4. Technological (Teknolojik) |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Karabağ’da istihdamın ve yerleşimin oluşturulması için yapılan çalışmaları sosyal | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Karabağ’da “akıllı köy”lerin yaratılması teknolojinin yeniliklerinin kullanılmasını |

| | |
|--|---|
| <p>açından değerlendirdiğimizde bölgenin 30 yıl işgal altında olması ve özlenen, geri alınması beklenen yer olması ülkede her kesin bu bölge için bir şeyler yapmak istemesine olanak sağlamaktadır. Bunun için bölgenin kalkınması için Karabağ Dirçeliş Vakfı kurulmuştur. Vâkıfın gelirleri genellikle insanların bağışlarından oluşmaktadır ve bölgede gerçekleştirilen projelerin malileşmesinde yardımcı olmaktadır.</p> <p>➤ Sosyal açıdan değerlendirilmesi gereken bir başka husus Karabağ Savaşında şehit olmuş kişiler ailelerine ve gazilere iş olanakları sunmak amacı taşıyan “İstihdam Maratonu”dur. Bu proje ile sosyal açıdan yardıma ihtiyacı olan kişilerin istihdamı sağlanmaktadır.</p> | <p>göstermektedir. Zengilan bölgesinde oluşturulan köyde tarım için yeni teknolojiler kullanılarak bölge ile ilgili bilgiler toplanarak bunun ışığında harekete geçilmesi hedeflenmektedir. Bundan başka yerleşim yerlerinde alternatif enerji kaynaklarından yararlanılması için işlemler yapılmaktadır. Yalnız Zengilanla kısıtlanmayacak bu proje Karabağ’ın diğer ilçelerinde de uygulanması için ön çalışmalar yapılmaktadır.</p> <p>➤ Gelecekte Karabağ’da Yenilikçi Bölgesel Merkezin kurulmasıyla yeni teknolojilerin kullanıma başlanması ve bu doğrultuda istihdam projelerinin geliştirilmesi ve yeni şartlara uyum sağlayan kişilerin istihdam edilmesi ve istihdam edilen kişilerde olası eksikliklerinin eğitimle tamamlanması hedeflenmektedir.</p> |
| <p>5. Legal (Hukuki)</p> | <p>6. Environmental (Çevre)</p> |
| <p>➤ Bölgede gerçekleştiren projelerin hukuki bağlamda baktığımızda Karabağ’da yerleşimin ve istihdamın yaratılması için birçok hukuki senetler ve düzenlemeler mevcuttur. Bölgenin ekonomik olarak alanlara yeniden bölünmesi, şehirleşme çalışmaları, devlet bütçesinden bölgenin gelişimi için ayrılan fonlarla ilgili hukuki senetler yapılan istihdam projelerine de yardımcı olmaktadır.</p> | <p>➤ Çevre kirliliği günümüzün en önemli sorunlardandır ve bunu önlemek tüm devletlerin en başlıca isteklerindedir. Bunun için uluslararası anlaşmalar (Montreal Protokolü-Ozon tabakasına zarar veren maddeler üzerine, Kyoto Protokolü-Karbondioksit emisyonlarının ve sera gazı etkisinin ortadan kaldırılması üzerine ve diğerler.) mevcuttur. Karabağ’da yapılan projeler bu anlaşmalara uyum sağlanması hedeflenmektedir.</p> <p>➤ Zamanla düşman tarafından bölge farklı fabrika atıkları ile çevre kirliliğine maruz kalmıştır. Özellikle savaş sırasında meşelerin ve bitki örtüsünün yakılması ve savaştan önce üretim zamanı atıkların nehirlere temizlenmeden akıtılması ekosistemde önemli kirliliğe neden olmuştur. Savaş zamanı Kelbecer ilçesinde ve Şuşa şehrinde düşman tarafından yapılmış orman yangınları hava kirliliği başta olmakla doğal kaynakların yerle bir edilmesine ve kaynağı Ermenistan’da olan ve Zengilan ilçesinde akan Okçu nehri düşman tarafından Metsamor Nükleer Enerji Santrali ve fabrikalar tarafında atıklarla kirlenmesi bölge için çevre kirliliği bakımından önemli soruna neden olmuştur.</p> <p>➤ Ayrıca bölgenin mayın ve silah atıklarından arındırılması işlemi “Büyük Dönüş” ilinin ana hedeflerindedir. Bölgenin</p> |

| | |
|--|---|
| | tam olarak temizlenmesi ise yıllar alması beklenmektedir. |
|--|---|

Kaynak: Yazar tarafında oluşturuldu.

3.3. Sorunlar ve öneriler

Bölümün bu kısmında Karabağ'da mevcut ve gelecekte karşılaşılabilecek sorunlar araştırılmış ve bunun ışığında istihdamı artırıcı ve oluşturucu öneriler sunulmuştur.

Sorunlar

Bu başlık altında mevcut ve karşılaşılabilecek sorunlar tartışılmıştır. Karabağ'ın şuan ki mevcut durumu değerlendirildiğinde ilk sorun olarak Ermenilerin işgal sırasında yaşadığı bazı şehirler (Şuşa, Hadrut) istisna olmakla diğer yerlerin dağıtılmış olmasıdır. Dağıtılmış bölgelerin sıfırdan inşası buranın nasıl istediğimiz gibi planlanıp yeniden olanak sağlamasına karşın büyük yatırımlar gerektirmektedir.

Ayrıca düşman tarafından bölgenin mayınlanmış olması ve mayın haritalarının verilmemesi burada yapılan çalışmaların önemli derecede aksamasına neden olmaktadır. Bölgenin tam olarak temizlenmemiş olması dış yatırımların çekilmesi için tanıtımların yapılmasında da sorun yaratmaktadır.

Altyapının yeniden oluşturulması hem zaman, hem maliyet bakımından zorluklar yaratmasına karşın bölge hızla yolların salınması, uluslararası havaalanlarının ve demiryollarının inşası bölgenin önemini bir daha göz önüne sermektedir.

Genel değerlendirilme yapıldığında ilkin yapılan işlerde en önemli sorun harcamaların fazla olmasıdır. Gereкли yatırımlar için ise bölgenin mayınlardan mühimmatlardan tam temizlenmesi, altyapının oluşturulması ve buna bağlı olarak tanıtımların ister yerli, ister dış yatırımcılara yapılmasıdır.

Gelecekte yerleşim oluştuktan sonra yaranabilecek sorunların başında bölgeye göçün tam sağlanamaması olabilir. Bunun temel nedeni 30 yıl önce bölgeden göç etmek zorunda kalmış kişilerin diğer bölgelerde kendilerine düzen kurmuş olmalarıdır. Bundan başka yeni yaşama uyum sağlama süreci zaman alacaktır.

Burada kurulmuş yeni iş yerlerinde istihdamın tam olarak sağlanması zaman alacaktır. İlk zamanlar doğru planların yapılmaması burada işsizliğe neden olabilir ve bu yeniden bölgeden göçe sebep olur. Şuanda ülkede ekonomin büyük kısmı Bakı şehrinde ve çevresinde toplanmıştır. Bunun nedeni diğer bölgelerin hem sanayileşmemiş olması, hem de iş yerlerinin olmamasıdır. Bunların bölgede yaşanması için kapsamlı istihdam stratejisinin oluşturulması gerekmektedir.

Bir diğer sorun bölgeye istihdam edilen kişilerin ücretleri belirlenirken yaşanan zorluklardır. Karabağ'da emek piyasasının tam olarak oluşturulmasına bağlı olarak ilk olarak ücretlerin aşağı olması burada istihdamın sağlanmasına zorluklar yaşatabilir. Önceki kısımda da belirtilen "İstihdam Maratonu" kapsamında istihdam edilen kişilerin ücretlerinin durumu bu bölge ile ilgili bilgi edinmemizde yardımcı olmaktadır. İlk istihdam edilen kişiler genellikle altyapının oluşturulması için çalışan kişiler olduğu için ücretlerin bölgenin güvenlik düzeyi dikkate alındığında yeterli olmadığını söyleyebiliriz. Burada ücretler 350 ile 1700 Azerbaycan manatı arasında değişiklik göstermektedir.

Gelecekte yaşanması olası sorunları değerlendirdiğimizde ilk olarak bölgeye uyum ve tam yerleşimin sağlanması zamanı ortaya çıkabilir. Bundan başka burada istihdam edilen kişilerin ücretlere karşı memnuniyetsizliği ilk zamanlarda işsizliğe neden olabilir ki, bu da bölgeden yeniden göç yaşanmasına neden olur.

Öneriler

Karabağ bölgesinin mevcut ve işgali sırasındaki durumu incelendiğinde 30 yıl işgal altında oluşu ve bölgede hiç bir faaliyet gerçekleştirilmemiş olmasına bağlı olarak uluslararası uygulamada bu tür ülke örneği bulunmamaktadır. Öneriler hazırlanırken bu kıstas esas alınarak oluşturulmuştur.

Bölgenin tarım için uygun oluşu burada yerleşimden sonra bu alanın geliştirilmesini gerektirmekte ve ülkenin gıda ihtiyacını karşılayan başlıca yere çevrilmesine neden olmasını sağlayacaktır. Temel tarım alanları bölge için tahıl, üzüm, meyve yetiştirme, arıcılık, hayvancılıktır.

1. “Füzuli Tahıl Deposu”- Karabağ’ın Füzuli işgalden önceleri ülkemizin tahıl deposu sayılmakta idi. Yukarıda da belirttiğimiz gibi Füzuli ilçesinde Köndelençay rezervuarı sayesinde 6200 hektar ekim alanının sulamasına olanak sağlayacaktır. Bununla hem ülke ihtiyacı karşılanacak, hem de dış pazara açılmayı hedefleyebiliriz. Tüm bunların oluşumu zamanı geleneksel üretim tekniklerinden yenilikçi tekniklere geçiş yapılması ve ülkemizde diğer bölgelerde de uygulanan dijital tarım olanaklarının kullanılması amaçlanmaktadır.
2. “Ağdam Üzümü”- Ağdam ilçesinde ise üzüm ekimi yapılabilir. İşgalden önceki dönemlerde Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliğinin bir parçası olduğumuz dönemde Ağdam ilçesi şarabı ile tanınmakta idi. Bu bölgede hem üzüm yetiştirilmekte, hem de fabrikalarda şarap üretimi gerçekleştirilmekte idi. Hali hazırda da tüm bunlar referans kullanılarak yeniden bu doğrultuda üretim yapılabilir.
3. Meyve yetiştirme- Bitkiçilik alanında bir diğeri meyve yetiştirme olarak Cebrayıl ilçesinde geliştirilebilir. Bu bölgede yeni teknolojik araçlar kullanarak meyve bağları ekilebilir.
4. Hayvancılık- Tarımda hayvancılık alanında Kelbecer, Laçın, Kubadlı Zengilan ilçeleri uygundur. Bu bölgelerde bulunan meralar yaz aylarında hayvanların otlak yerleridir.
5. Arıcılık- Arıcılık bal üretimi alanında Kelbecer ilçesi dağ çiçeklerinin olmasına bağlı olarak geliştirilebilir. Son dönemlerde bu konuda çalışmalar yapılmaktadır ve Kelbecer ilçesine arıların göçürülmesi yapılmıştır. Bunun daha da geliştirilerek bölgede arılar için yem yerlerinin araştırılması ve bu doğrultu da planlamalar yapılabilir.

Tarımla ilgili yapılan önerilerde tüm bu alanlarda ilk adım olarak göç edenlerin kendi yurtlarına yerleşmelerinden sonra gerçekleştirilmesi uygundur. Çünkü bölgede toprak reformlarının yapılmasına ihtiyaç vardır. Bundan sonra istihdamı sağlamak

adına yapılan çalışmaların başında kişilerin öncelikle bu alanlarda uygulanması istenen dijital tarımla ilgili teknolojilerin kullanımı için gerekli eğitime tabi tutulmasıdır. Bu konuda mesleki eğitim politikası kapsamında çalışmalar yapılabilir.

6. “Dark Turizm”- Bir diğer öneri turizm alanında işgal sırasında dağılmış bölgelerimizde özellikle Ağdam ilçesinde dark turizmin geliştirilmesi ve bu alanda kişilerin eğitim görerek istihdam edilmesidir. Dark turizmin dünyada birçok örneği bulunmaktadır. Bunlara Ukrayna’da Çernobil, İtalya’da Pompeii, Polonya’da Auschwitz toplama kampı gibi yerleri örnek gösterebiliriz. Bundan başka dark turizm kapsamında işgal müzeleri oluşturularak düşman tarafında ülkemize yapılan saldırılar, soykırımlar hakkında bilgi verilebilir. Tüm bunlar kapsamında yeni iş yerleri açılarak istihdam sağlanabilir.
7. Şarap Rotaları- “Tuğ Köyü”- Turizm alanında bir diğer öneri şarap rotalarının Karabağ’dan geçmesinin sağlanmasıdır. Bölge işgalden azat olmamıştan önce 2020 yılın Ocak ayında Kafkasya ülkelerinin yeni şarap rotalarının belirlenmesi kapsamında “İter Vites Kafkasya” adı altında Azerbaycan Turizm bürosu ve Kültür Rotaları Avrupa Enstitüsü birlikte işbirliği ile yapılmıştır. Bu rotaya Karabağ bölgesinin dahil edilmesi burada hem tarım alanında, hem şarap üretimi bakımından, hem de turizm açısından yeni istihdam olanakları sağlayabilir. Bu bağlamda Karabağ bölgesinde Khocavend ilçesinin Tuğ köyünde önceleri faaliyet göstermiş şarap üretim fabrikalarının yeniden yapılanmasıyla rotaya dahil edilebilir.
8. “Akıllı Köy”- Zengilan ilçesinde oluşturulmuş “akıllı köy”de geleneksel işlerden dönemin yeni şartlarına uygun işlerin varlığı istihdam edilecek kişilerin yeni becerilere sahip olmasını gerektirmektedir. Bunu için Devlet İstihdam Kurumu tarafından kişilerin belirlenmiş kurumlarda eğitimler görmektedirler. Bu kapsam yeni oluşturulacak akıllı köylerde istihdam edilecek kişilerin Zengilandaki akıllı köyde deneyim görmeleri yeni iş yerlerine tam hazır olmalarını sağlar.

9. “Zengilan Lojistik ve Taşımacılık Merkezi”- Zengilan ilçesi ile ilgili bir diğer öneri bölgenin taşımacılık yollarının üstünde yerleşmesi ve “İpek Yolu”na alternatif olmasına bağlı olarak lojistik merkez oluşturulabilir. Zengezur koridorunun açılmasıyla uzun yıllardır kullanılmayan kara taşımacılığı yolları değerlendirerek bölgeye ekonomik anlamda canlanma getirebilir. Bölgede “Azat Ticaret Bölge”si oluşturularak yeni ticaret merkezleri bölgede oluşturulabilir. Tüm bunlar yeni istihdam olanakları sağlayabilir.
- 10.“Karabağ Yenilikçi Bölgesel Merkezi”- Bundan başka Karabağ Yenilikçi Bölgesel Merkezin kurulmasıyla bölge yeni alanların geliştirilmesi için araştırma merkezi olabilir. Bu merkezde faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için esaslı devlet siparişlerinin olması gerekmektedir. Bu tipli merkezlerin dünyada örneklerine rastlanmaktadır. Buna Amerika’da olan ve teknolojinin kalbi adlanan Silikon Vadisini gösterebiliriz. Bunun için istihdam edilecek kişilerin eğitimi için yurtdışında bu tipli merkezlerde yapılmalıdır. Bunun nedeni ülkemizde bu alanın tam gelişmemesinden kaynaklanmaktadır.
- 11.“Karabağ Halısı”- Tekstil alanında bölgenin geçmiş zamanlardan deneyimi mevcuttur. Özellikle halı dokumacılığı bölge işgal altında olmasına karşın diğer bölgelerde devam ettirilmekteydi. Bu çalışmaların bölgeye göçürülmesi yeni istihdam olanakları sunmaktadır. Seri üretim şeklinde fabrikalarda veya kendi atölyelerinde küçük girişimciler tarafından üretim gerçekleştirilebilir.
- 12.İpek üretimi- Bir diğer tekstil sektörüne ait alan ipek üretimidir. İpeğin hammaddesi kozalakların bölgede üretimi için olanakların mevcutluğu bu alanın gelişimine ve yeni istihdam yerlerinin oluşumuna neden olabilir.
- 13.KOBİ-ler- Serbest meslek yardımı politikası dahilinde küçük girişimciler gerçekleştirecekleri faaliyetler için devlet desteği yapılmaktadır. Devlet İstihdam Kurumu bu bağlamda azat edilmiş bölgeden olan kişilerin kendi iş yerlerini kurmaları için önayak olmaktadır. Bu bölgeden olan kişiler ülkemizin diğer bölgelerinde Devlet İstihdam Kurumunun gerçekleştirdiği serbest meslek

yardımı politikası çerçevesinde kurdukları KOBİ-leri işgalden kurtarılmış yerlerde yeniden oluşturmak için Kurumun belirlediği yolları takip etmelidirler. Aşağıdaki grafiği incelediğimizde ülke üzere serbest meslek yardımının yıllara göre artımını görmekteyiz. Buda bize KOBİ-lerin Karabağ bölgesinde gelişimine yatırımların artırılmasını göstermektedir.



Kaynak: Devlet İstihdam Kurumunun Hesabatı (<https://dma.gov.az/layiheler/hesabat>, 2022)

Serbest meslek yardımı projesi ile küçük girişimcilere yapılan yardımların artırılması ve ilk yerleşim zamanı kişilerin kendi ekonomilerini geliştirmeleri için desteklenmesi gerekmektedir. Bunun için ister aktifler olarak, isterse de maddi ve manevi yardımlarda bulunulmalıdır.

SONUÇ

Dünya hızla değişmektedir ve tüm devletler buna uyum sağlamaktadırlar. Küreselleşme de bu hızlı değişimin sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu süreç ilk zamanlar devletleri bir-birine yakınlaştırdığı düşünülse de son zamanlarda ekonomilerinde büyük farklılara sebep olmaktadır. Bazı devletle zenginleşerek teknolojilerini geliştirirken, bazı devletler fakirleşmeye başlamaktadır. Bunun temel nedeni yoğun işgücü gerekli olan faaliyetlerin gelişmemiş ya da az gelişmiş ülkelere kaydırılmasından kaynaklanmaktadır. Yukarıda da belirttiğimiz gibi küreselleşmeyi istihdam açısından değerlendirecek olursak ilk zamanlarda teknolojilerin kullanımının artması işsizliğe neden olmuş kalifiye işçilere talep artmıştır. Bu durum gelişmiş ülkelerde görülmektedir. Az gelişmiş ülkelerde ise işçilik gerektiren işlerde istihdam sağlanmasına karşın ücretleri devletin ekonomik durumuna bağlı olarak çalıştıklarının karşılığını tam olarak karşılamamaktadır. Bununla da küreselleşme sürecinin az da olsa teknolojileri olan devletleri ileri taşıırken az gelişmiş teknolojileri olmayan devletlerde ters tepki göstermekte ve devletleri gelişmiş teknolojilere sahip devletlerden asılı duruma getirmiştir.

Küreselleşme, istihdama esneklik, dijitalleşme gibi olumlu yönleri kattığı gibi işsizliğe ve dezavantajlı grupların istihdamının artmasına neden olan olumsuz yönlerde katmıştır. Esneklik ile işler belirli yerlerle kısıtlanmamakla dijital ortamlarda ofis, iş

yeri giderleri olmadan evde, istenilen zamanda yapılmaktadır. Dijitalleşme ise istihdama yeni boyut- önceleri işçilik gerektiren işlerden şimdi kara verme, yaratıcılık ve genellikle beyinle ilgili becerilerin gerekli olduğu yeni ivme kazandırmıştır. Bununla hükümetler istihdam politikalarını oluştururken hedef olarak yalnız işsizliği gidermek, azaltmak değil de istihdamın yeni boyutları olan esnekleşme ve dijitalleşmeyi de göz önünde bulundurmaktadırlar.

İstihdam politikaları oluştururken devletlerin temel amacı işsizliği azaltıp istihdamın sağlanmasıdır. Diğer devletlerde istihdam politikaları aktif pasif ayrımına tabi tutulurken ülkemizde bu ayrım tam olarak oluşturulmamıştır. Bunun temel nedeni bu konuda devlet kurumlarının faaliyetlerinin tam şekilde oluşumunun yeni olmasıyla bağlıdır. Devletimizin gerçekleştirdiği istihdam politikaları istihdamı artırıcı özelliği taşımaktadır ve küreselleşmenin getirdiği esneklik, dijitalleşme gibi olgular daha tam olarak formalaşmamıştır. Ülkemizde istihdam politikalarının oluşturulması ve uygulanmasını Devlet İstihdam Kurumu gerçekleştirmektedir ve dijital bağlamda daha yeni olan bir kaç dijital projelerde yönetmektedir. Bu projeler genellikle istihdam edilen ve edilmesi istenen kişilerin dijital platformlarda eğitimi geliştirilmesi ile ilgilidir. Ayrıca istihdam edilen, işsiz kişiler, iş yerleri ile ilgili bilgiler toplanarak veri tabanı oluşturulmaktadır ve bununla kişilerin kendi becerileri ve istekleri ışığında iş bulmamaları kolaylaştırılmaktadır.

Ülkede istihdamın durumu incelenirken öncelikle istihdamı güçlü yönü işgücü rezervinin olması ve devletin istihdamı artırıcı politikaları desteklemesidir. İstihdamın zayıflıkları kadın işgücünün istihdamı tam istenilen düzeyde değildir. Ayrıca ne kadar istihdam politikaları uygulanması için işler görülse de işsizlik oranı fazladır. Bundan başka istihdam edilen kişilerin faaliyet gösterecekleri alan da ek eğitime tabi tutulmaktadır. Endüstri 4.0'le yeni teknolojilerin gelişimi, Karabağ'ın işgalden azat olunmasıyla bölgede yeni kurulacak işyerlerini olması ve dijitalleşmenin yaygınlaşması ülkemize istihdam açısından yeni fırsatlar sunmaktadır. Ülkemizin bu konuda

karşılaşabileceği tehditler ise kayıt dışı istihdamın mevcudluyu ve olası ekonomik krizler ve ekonomik daralmalardır.

Karabağ işgalden kurtuluşu ile bölgenin yeniden inşası, kalkınması için önlemler alınmaya başladı. İlk olarak güvenliğin sağlanması adına bölgenin mayın ve silah mühimmatından temizlenmeye başlandı. Yıkılmış yolların yeniden yapılanması altyapının oluşturulması için ikinci adımı oluşturdu ve hali-hazırda da devam etmekteki. Ayrıca uluslararası havaalanlarının açılması bölgeye ister yurt içinden isterse dünya devletlerinden yatırıma çekmeye yardımcı olmaktadır. Bölgenin kalkınması için görülen işlerden bir diğeri ise “Karabağ Kalkınma Vakfı”nın kurulmuştur. Bu Vakıf sayesinde bölgenin gelişimi, yerleşimin oluşumu, bölgenin dünya çapında tanıtılması için etkinliklerin yapılması sağlanmaktadır. Bölgede istihdamın sağlanması için Devlet İstihdam Kurumu tarafından görülen ilkin işler kendi etkisini yavaş yavaş his ettirmektedir. İstar “İstihdam Maraton”u kapsamında şehit aile yakınlarına ve gazilere işim kanlarının sunulması, ister de Devlet İstihdam Kurumunun resmi internet sayfasında “Karabağ’da İş İmkânları” başlığı altında paylaştığı ilanlarla bölgeye işgücü çekilmektedir. Bir diğere proje dijital anlamda ülkemizde bir ilk olan “akıllı köyü”-Zengilan ilçesinin Agalı köyü bu bölgede oluşturulmasıdır. Bu proje ile istihdamın yeni bakış olan dijital istihdamın sağlanmasıyla geleneksellikte modernliğe geçiş yapılmaktadır. Proje ilk olmasına karşın bölgenin diğere ilçelerinde de gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Karabağ’la ilgili tüm bu faaliyetler gerçekleştirilirken bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Bunlar ilk olarak güvenliğin tam olarak sağlanmasına bağlı karşılaşılan sorunlardır. Ayrıca istihdam edilen kişilere ödenen ücretlerde yeterli olmaması bir diğere sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir diğere önemli sorun ise bölgede yapılacak çalışmaların maliyetli olması ve yatırım için bölgenin tam olarak güvenliğinin sağlanmasının zaman alacak olmaktadır.

Karabağ’da istihdamı teşvik etmek için ilk olarak bölgeden olan ve Azerbaycan’ın diğere yerlerinde kendi ekonomilerini kurmuş kişilerin kendi istekleri doğrultusunda

bölgeye geçirilmesi yapılabilir. Küçük girişimcilerin bölgede kendilerini kurmaları için serbest meslek yardımı politikası kapsamında maddi aktiflerin verilmesi ve devlet tarafından bazı ayrıcalıklar sağlanarak olanaklar sunulabilir. Bir diğer öneri olarak bölgenin geçmişte uzmanlaştığı sektörleri yeni teknolojilerle yeniden canlanması gerçekleştirilebilir. Ayrıca bölge turizm açısından da faydalanılabılır. Son bölümde de belirttiğimiz gibi bölgenin düşman tarafından dağıtılmış bölgelerinde dark turizm geliştirilebilir. Bundan başka bölgede şarap üretimini yapılmasıyla şarap rotaları turizmi de geliştirilebilir. Yenilikçi Bölgesel Merkezlerin kurulumu yeni alanların ve iş yerlerinin oluşturulmasına buna bağlı olarak yeni istihdam olanaklarının yaratılmasına neden olmaktadır. Ayrıca transit yolların kesiştiği nokta da yerleşen Zengilan ilçesinde yeni lojistik merkezin kurulumu alternatif iş olanakları sunacaktır.

Sonuç olarak bölge yeniden yapılanmaya, yeni yerleşim yerlerinin oluşumuna ihtiyacı vardır. Bunun yapılması yıllar alacak olsa da ilk olarak bu işlere bağlı istihdam olanakları sunulmaktadır. Tam yerleşimden sonra ise yeni iş yerlerinin oluşturulması, bölgenin gelişimi için yatırımlarla yeni girişimlerin gerçekleştirilmesi yapılacaktır.

KAYNAKÇA
Azərbaycan dilində

1. Azərbaycan Respublikası “Azərbaycan Respublikasının 2022-ci II Dövlət Büdcəsi Haqqında” Qanunu, Azərbaycan Qəzeti, Bakı, 03.12.2021.
2. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin, “Azərbaycan 2030: Sosial-iqtisadi İnkişafa Dair Milli Prioritetlər”, Sərəncamı Azərbaycan Qəzeti, Bakı, 02.02.2021.
3. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1077 nömrəli “Dövlət Məşğulluq Agentliyinin Nizamnaməsi” Qərarı, Azərbaycan Qəzeti, Bakı, 30.06.2020.
4. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1138 nömrəli “Milli İqtisadiyyat Və İqtisadiyyatın Əsas Sektorları Üzrə Strateji Yol Xəritələrinin Təsdiq Edilməsi Haqqında” Fərmanı, Azərbaycan Qəzeti, Bakı, 06.12.2016.
5. Azərbaycan Respublikası 1196 VQ nömrəli “Məşğulluq Haqqında” Qanunu, Azərbaycan Qəzeti, Bakı, 29.06.2018.
6. Azərbaycan Respublikası 1071 nömrəli “Peşə Təhsili Haqqında” Qanunu, Azərbaycan Qəzeti, Bakı, 24.04.2018.
7. Azərbaycan Respublikası 765 VQ nömrəli “İşsizlikdən Sığorta Haqqında” Qanun, Azərbaycan Qəzeti, Bakı, 30.06.2017.

8. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 84 nömrəli “Haqqı Ödənilən İctimai İşlərin Təşkili Haqqında” Qərarı, Azərbaycan Qəzeti, Bakı, 24.05.2002.

9. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 266 nömrəli “Peşəyönümünə dair məsləhət xidmətlərinin göstərilməsi Qaydası” Qərarı, Azərbaycan Qəzeti, Bakı, 11.06.2019.

10. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 168 nömrəli “İşsiz şəxslərin özünüməşğulluğunun təşkili Qaydası” Qərarı, Azərbaycan Qəzeti, Bakı, 13.05.2020.

Türk dilinde

1. Acar S. (2021), “Endüstri 4.0’ın Gelişmekte Olan Ülkelere Transfer Edilebilirliği: Türkiye Örneği”, T.C. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla, s-112.

2. Akbaş, S. (2015). “Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği”, T.C. Pamukkale Üniversitesi, Denizli, s-160.

3. Akkuşçu H.İ. (2019), “Endüstri 4.0’ın Çalışma Hayatına Etkisi: Bursa Örneği”, T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, s-138.

4. Akyurt A. Y. (2020), “İktisat Teorisi Çerçevesinde Emek Piyasası ve İşsizlik: Oyun Teorisinde Karşılıkları”, T.C. Maltepe Üniversitesi, İstanbul, s-81.

5. Andaç, F. (2010), “İşsizlik Sigortası”, (2.Baskı), Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayını (TÜHİS). Yayın No:66. Nisan 2010.

6. Atlı H. (2019), “Endüstri 4.0’ın İmalat Sanayi Alt Sektörler Uyumluluğu”, T.C. Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Kayseri, s-91.

7. Banger, G. (2018), “Endüstri 4.0 ve Akıllı İşletme”, Dorlion Yayınları, Ankara, s-504.

8. Burhan G. M. (2020), “İstihdam Politikaları Bağlamında Geçmişten Günümüze İşKur’un Rolü Ve Önemi Ile İlgili İşKur İçin Öneriler”, T.C. Aile, çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara, s-156.
9. Çakır, H. E. (2011), “Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları”, Kadın Emeği Konferansı: Kadın İstihdamı Ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı, Ankara, ss.75-86.
10. Çay Y. (2016), “Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Önemi: Avrupa Birliği, İstihdam Politikaları Ve Türkiye”, T.C. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla, s-86.
11. Çoban M. (2018), “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katılım Sonuçlarının Değerlendirilmesi: Tekirdağ Örneği”, T.C. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, s-157.
12. Dertli N. (2007), “Aktif İstihdam Politikaları- Eleştirel Bir Yaklaşım”, T.C. Ankara Üniversitesi, Ankara, s-162.
13. Dikkaya, M; Gençer, Ü. ve AYTEKİN, İ. (2018), “Endüstri 4.0 Devriminin Ekonomik Etkileri Üzerine”, 12. Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumu, Türkiye’de Toplum, Yerleşim Ve Yönetim Tartışmaları, ss.305-312.
14. Diriöz, S. Ç. (2012), “İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü”, T.C. Kalkınma Bakanlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, s-229.
15. Duruel, M. (2007). “Avrupa Birliği’nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (53), ss.376-421.
16. Erdut, T. “Yaşam Boyu Sosyal Koruma İçin İş ve Gelir Güvencesi”, Yaşam Boyu Sosyal Koruma, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, Türkiye

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu – Friedrich Ebert Vakfı, 2004, Ankara, ss. 131-155.

17. Erol, S. I. “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2013, 24(6), ss.15-43.

18. Görgün M. R. (2020), “Milli Gelir Ve İstihdam”, (Unvan Y. A., Kalay F.), İktisadi Ve İdari Bilimlerde Güncel Araştırmalar, Cetinje, “İvpe” Yayınevi, ss.463-480.

19. Görmüş A. “Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları”, Kamu-İş Dergisi, Sayı:3, 2009, ss.177-200.

20. Gökten, P.O. (2018). “Karanlıkta Üretim: Yeni Çağda Maliyetin Kapsamı”, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 20(4).

21. Güven M. G. (2011), “Ülkemizde Neo-Liberal Politikalar Sonucu Sendikasızlaştırma ve Çözüm Önerileri”, 12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Yayını, Ankara, s. 398.

22. İnci B. (2020), “Endüstri 4.0’ın Dünya’da Ve Türkiye’de İşsizlik Ve İstihdam Üzerine Muhtemel Etkileri”, T.C. Yalova Üniversitesi, Yalova, s-126.

23. Işığışok, Ö. ve Emirgil, B.F., (2009), “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: İşgücü Yetiştirme Kurslarının Etkinliği”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:57, Ankara.

24. Işık V., Bülbül O.G., “Dünyada İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları”, İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı: 6, 2012.

25. Kapar, R. (2005), “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, T.C. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul, ss341-371.

26. Kayataş, G. D. (2014), “Yoksullukla Mücadelede İstihdam Politikalarının Rolü”, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, s-96.
27. Küçüklü, H. (2019), “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikalarının Analizi”, T.C. Trakya Üniversitesi, Edirne, s-110
28. Mahiroğulları, A. ve Korkmaz, A. (2013). “İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları”, Ekin Yayıncılık, Bursa, s-210.
29. Öksüz N. (2007), “Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR’un Üstlenebileceği Roller”, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, s-156.
30. Özkoku C. E. (2020), “Endüstri 4.0’ın İstihdam Boyutu”, T.C. Ufuk Üniversitesi, Ankara, s-97.
31. Sarygulova C, (2011), “Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde İstihdam Politikası: Kirgizistan Örneği”, T.C. İstanbul Üniversitesi, İstanbul, s-128.
32. Schwab K. (2016), “Dördüncü Sanayi Devrimi”, (Çeviren: Dicleli Z.), İstanbul, Optimist yayınları, s-196.
33. Soysal P. (2019), “Türkiyede İstihdam Politikalarının Yoksulluğa Etkisi”, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, s-120.
34. Sönmez P. K. (2019), “Endüstri 4.0 & Dijital Dönüşümde Çalışanların Değişime Açıklığı İle Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İlişkisinin İncelenmesi”, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, s-109.
35. Şahin, O. (2014), “F. Almanya’da İşsizlik Sigortasına Yönelik Yeni Düzenleme Önerisi: İşsizlik Sigortasının Özelleştirilmesi”, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, s-118.

36. Şen, M. “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi ”, Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, Yıl 2016, 2 (1), s-68.
37. Taş H. Y. “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Sosyo-Ekonomik Açıdan Karşılaştırılması”, HAK-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 11, 2016/1, ss. 27-55.
38. Taş H. Y. (2018), “Dördüncü Sanayi Devrimi’nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına ve İstihdama Muhtemel Etkileri”, OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 9 (16).
39. Uşen, Ş. “Aktif Emek Piyasası Politikaları”, Çalışma ve Toplum, 2007/2, ss.65-94.
40. Varçın R. (2004), “İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları”, Siyasal Kitabevi, 1. Baskı, Ankara, s-182.
41. Yahşı F. (2007), “Küreselleşme Ve İstihdam”, T.C. Çukurova Üniversitesi, Adana, s-123.
42. Yaman A. “Küreselleşme Süreci Ve Küreselleşmenin Yerel Kültüre Etkisi”, Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, Sayı:44, 2019, ss.422-436.
43. Yıldırım M. (2018), “Küreselleşme Ve İstihdam İlişkisinin Panel Analizi: OECD Örneği”, T. C. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir, s-105.
44. Yıldız, Ö. (2009), “Bilişim Dünyasının Yeni Modeli Bulut Bilişim Cloud Computing ve Denetim”, Sayıştay dergisi, ss.5-23.

İngilis dilinde

1. Aggarwal, C. C. Ashish, N. & Sheth, A. (2013). The Internet of Things: A Survey from the Data-Centric Perspective, In Managing and Mining Sensor Data, Springer, Boston, MA, ss.383-428.

2. Geisberger, E. ve Broy, M. (2012). Agenda CPS, integrierte forschungsaagenda cyber physical Systems (acatech studie). Acatech-D eutsche Akademie der Technikwissenschaften.

3. Lee, In. Lee, Kyoochun. 2015. "The Internet of Things (IoT): Applications, investments, and challenges for enterprises", Business Horizons, 58(4), ss. 431-440.

4. "Measuring the Information Society Report 2017", Geneva, Switzerland: International Telecommunication Union (ITU). 2017, s.80.

İnternet kaynakları

1. Aydınoğlu. T. "Qarabağın minalardan təmizlənməsi Böyük qayıdışa təhlükəsiz yol açır", "Xalq qəzeti", Bakı, 14.01.2022, (<https://xalqqazeti.com/az/news/93660> Erişim Tarihi:16.04.2022).

2. BACAR, <https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/bacar> (Erişim Tarihi: 18.12.2021).

3. Coursear's Mission, Vision, And Commitment To Our Community, <https://about.coursera.org/> (Erişim Tarihi: 03.01.2022).

4. ƏMAS, <https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/emas> (Erişim Tarihi: 18.12.2021).

5. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi, BMT-nin İnkişaf Proqramı və "Coursera" platforması COVID-19 dövründə işini itirmiş 50000 nəfərə dəstək olacaq, <https://www.az.undp.org/content/azerbaijan/az/home/presscenter/news/2020/UNDP-AZE-Coursera-Workforce-Recovery-Initiative.html> (Erişim Tarihi: 04.01.2022).

6. "Əhalinin sosial cəhətdən həssas qrupları üçün inklüziv ve layiqli iş yerlərinin yaradılması layihəsi" <https://dma.gov.az/layiheler/sosial-layiheler/sosial-layiheler-1> (Erişim Tarihi: 13.02.2022).

7. Dövlət Məşğulluq Agentliyi (Azərbaycan) — Vikipediya (wikipedia.org) (Erişim Tarihi: 02.01.2022).
8. Elektron Əmək Birijası, <https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/elektron-emek-birjasi> (Erişim Tarihi: 18.12.2021).
9. Haqqımızda, <https://dma.gov.az/agentlik/haqqimizda> (Erişim Tarihi: 02.01.2022).
10. <https://www.stat.gov.az/source/labour/> , 2020.
11. <https://qdf.gov.az/prioritetler/> , 2022.
12. <https://dma.gov.az/layiheler/hesabat>, 2022.
13. Kahraman, H. (2019), Arttırılmış Gerçeklik (Augmented Reality), <https://www.endustri40.com/artirilmis-gerceklik-augmented-reality/> (Erişim tarihi: 15.12.2021).
14. “İctimai işlərin portalı” <https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/ictimai-islerin-portalı> (Erişim Tarihi: 13.02.2022).
15. “İşiq layihəsi”, <https://dma.gov.az/layiheler/sosial-layiheler/isiq-layihesi> (Erişim Tarihi: 13.02.2022).
16. Köroğlu, O., (2015), Nesnələrin İnterneti, algılayıcı ağları və medya. Akademik Bilişim Konferansı. Eskişehir, <https://silo.tips/download/nesnelerin-interneti-alglayc-alar-ve-medya> , (Erişim tarihi:15.12.2021).
17. MacDougall W, (2014), “Industry 4.0 Smart Manufacturing for the Future. Germany Trade and Invest”, <https://www.manufacturing-policy.eng.cam.ac.uk/documents-folder/policies/germany-industrie4-0-smart-manufacturing-for-the-future-gtai/view> .
18. Məşğul Şəxslərin Reyestri, <https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/mesgul-sexslerin-reyestri> (Erişim Tarihi: 18.12.2021).
19. Məşğulluq Xəritəsi, <https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/mesgulluq-xeritesi> (Erişim Tarihi: 18.12.2021).

20. Monitoring Və Səyyar Yoxlama Alt Sistemi, <https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/monitorinq-ve-seyyar-yoxlama-alt-sistemi> (Erişim Tarihi: 18.12.2021).
21. PROGRO Nədir? <https://progro.az/haqqimizda/progro-nedir/460> (Erişim Tarihi: 18.12.2021).
22. “Layihə haqqında” <https://www.digital.gov.az/digitalazerbaijan/az/page/about> (Erişim Tarihi: 13.01.2022).
23. Qeyri-formal Məşğulluğa Nəzarət İnformasiya Ehtiyatı, <https://dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/qeyri-formal-mesgulluga-nezaret-informasiya-ehtiyati> (Erişim Tarihi: 18.12.2021).
24. “Sahələr” <https://www.digital.gov.az/digitalazerbaijan/az/fields> (Erişim Tarihi: 13.01.2022).
25. Uşen, Ş. (2017), “Avrupa Birliğı Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, <https://www.calismatoplum.org/makale/avrupa-birligi-ulkeleri-ve-turkiyede-aktif-emek-piyasasi-politikalari> (Erişim Tarihi: 15.12.2021).

Tabloların listesi

| | |
|--|----|
| Tablo 1. Endüstri 4.0 araçları..... | 19 |
| Tablo 2. Devlet İstihdam Kurumunun mahalli organları tarafından mesleki eğitime gönderilenler (kişi)..... | 37 |
| Tablo 3. İşletmelerde bilgisayarların ve internetin mevcudiyeti ve kullanımı..... | 44 |
| Tablo 4. Dijital Projeler..... | 45 |
| Tablo 5. Bağımsız Devletler Topluluğu devletlerinde istihdam edilen kişilerin sayı (Bin Kişi)..... | 48 |
| Tablo 6. Bağımsız Devletler Topluluğu devletlerinde işsizlik düzeyi (Yüzde)..... | 49 |
| Tablo 7. SWOT Analizi..... | 49 |
| Tablo 8. İşgücü Rezervi (bin kişi)..... | 50 |
| Tablo 9. İşsiz sayısının eğitim düzeyine göre dağılımı (yüzde)..... | 51 |
| Tablo 10. İstihdam ve İşsizlik..... | 52 |
| Tablo 11. Aktif nüfus (yüzde)..... | 52 |
| Tablo 12. Karabağ ve Doğu Zengezur bölgesinde istihdamın durumu..... | 58 |
| Tablo 13. Karabağ'da uygulanan çalışmaların PESTLE Analizi..... | 61 |

Grafiklerin listesi

| | |
|--|----|
| Grafik 1. “İstihdam Marafonu” ışığında istihdam sağlanan şehit aile yakınları, gaziler, erkekler, kadınlara ait rakamlar..... | 59 |
| Grafik 2. “İstihdam Marafon”u ile istihdam edilenlerin ücretleri..... | 60 |
| Grafik 3. Serbest meslek yardımı politikası ile istihdam edilen kişi sayı..... | 68 |