

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

“KORONAVİRUS COVID-19 PANDEMİYASI ŞƏRAİTİNDƏ
İŞÇİLƏRİN ƏMƏK DAVRANIŞI VƏ ƏMƏYƏ ADAPTASIYASI
PROBLEMLƏRİ”
mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

Sadiqov Murad Rövşən

BAKI – 2022

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

BMDM-in direktoru

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

_____ **imza**

“ _____ ” _____ **20__ -ci il**

“KORONAVİRUS COVID-19 PANDEMİYASI ŞƏRAİTİNDƏ
İŞÇİLƏRİN ƏMƏK DAVRANIŞI VƏ ƏMƏYƏ ADAPTASIYASI
PROBLEMLƏRİ”

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

İxtisasın şifri və adı: 060404-İqtisadiyyat

İxtisaslaşma: Əməyin İqtisadiyyatı

Qrup: 96

Magistrant:

Sadıqov Murad Rövşən

_____ **imza**

Program rəhbəri:

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

_____ **imza**

Elmi rəhbər:

i.ü.f.d., dos. Hüseynov Rəşad Aktiv oğlu

_____ **imza**

Kafedra müdiri:

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

_____ **imza**

BAKİ - 2022

Elm andı

Mən, Sadıqov Murad Rövşən oğlu and içirəm ki, “Koronavirus Covid-19 pandemiyası şəraitində işçilərin əmək davranışı və əməyə adaptasiyası problemləri” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

KORONAVİRUS COVID-19 PANDEMİYASI ŞƏRAİTİNDƏ İŞÇİLƏRİN ƏMƏK DAVRANIŞI VƏ ƏMƏYƏ ADAPTASIYASI PROBLEMLƏRİ

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktuallığı: COVID-19 pandemiyası bəşəriyyəti gözlənilmədiyi bir zamanda vurdu. Koronavirus pandemiyası zamanı əmək bazarında baş verən böyük dəyişikliklərin işçilərin əmək davranışlarına, onların işə adaptasiyasına və müəssisədaxili və hökumət siyasətinin prosesə necə təsir edəcəyini aydınlaşdırmaq dissertasiya işini aktual edir.

Tədqiqatın məqsədi: Tədqiqatın əsas məqsədi pandemiya dönməndə əmək davranışı və əməyə adaptasiya prosesini nə dərəcədə dəyişdirdiyini öyrənməkdir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Tədqiqatın məhdudiyyətləri davam edən bir pandemiya səbəbilə gələcəklə bağlı proqnozların verilmə bilməməsi, əmək bazarında stabilliyin olmaması ilə əlaqədar qeyri-müəyyənlikdir.

Tədqiqatda istifadə olunan metodlar: Tədqiqat zamanı tədqiqatın obyektinə və predmetinə kompleks yanaşmadan, idrakın ümumi elmi metodlarından (induksiya, deduksiya, müqayisə, təhlil, sintez, ümumiləşdirmə), habelə müqayisəli statistik və dinamik təhlil metodlarından, reqressiya və korrelyasiya, ekonometrik modelləşdirmə, mücərrəd-məntiqi üsullardan istifadə edilmişdir.

Əldə edilən nəticələr: Əldə olunan nəticələrə görə dünya iqtisadiyyatı və bəşəriyyət bu pandemiya hazırlıqsız yaxalandı, bir çox sistem çökdü, həmçinin iş həyatında radikal dəyişiklər oldu ki, bir çox işçilər buna tam adaptasiya ola bilmədi, insan resursları şöbələri adaptasiya ilə əlaqəli ciddi tədbirlər görməlidirlər.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Əldə olunan nəticələr son 2 ildə baş verən proseslərin tədqiqi və iş qüvvəsinin iş həyatındakı dəyişikliklərə reaksiyasına görə əldə olunub. Nəticələr və tədbirlər əsasən ofis şəraitində işləyən işçilər və onların adaptasiyasında tətbiq oluna bilər.

Nəticələrin nəzəri-praktiki əhəmiyyəti: Araşdırmalar apararaq işə adaptasiya prosesinin inkişaf etdirilməsinə dair nəticələrimiz var. Bu nəticələr və təkliflərin tətbiqi müəssisədə işçilərin adaptasiyasına müsbət təsir göstərəcək. Keçmişdə baş verən pandemiyalar əhali itkisinə, beynəlxalq ticarətin, iqtisadi fəaliyyətin azalmasına, siyasi strukturların dəyişməsinə səbəb olmuşdur. Pandemiyanın nəzarət altına alınması prosesi uzun çəkərsə, iqtisadi artıma və məşğulluğa dəyən zərər daha yüksək səviyyədə olacaq. Buna uyğun olaraq, pandemiyanın qarşısını almaq üçün səlahiyyətli orqanlar tərəfindən verilən tədbirlərə ciddi əməl etmək lazımdır.

Açar sözlər: Əmək bazarı, adaptasiya, Covid-19, əmək münasibətləri.

PROBLEMS OF LABOR BEHAVIOR AND ADAPTATION TO WORK IN THE CONDITIONS OF THE COVID-19 PANDEMIC

SUMMARY

Relevance of the study: The COVID-19 pandemic hit humanity at an unexpected time. The dissertation is relevant to clarify how the major changes in the labor market during the coronavirus pandemic will affect the labor behavior of employees, their adaptation to work and the process of internal and government policies.

Purpose of the study: The main purpose of the study is to study the extent to which labor behavior and the process of adaptation to labor changed during the pandemic.

Limitations of the study: The limitations of the study are the inability to make forecasts for the future due to an ongoing pandemic, and uncertainty due to the lack of stability in the labor market.

Methods used in the research: General scientific methods of cognition (induction, deduction, comparison, analysis, synthesis, generalization), as well as methods of comparative statistical and dynamic analysis, regression and correlation, econometric modeling, abstract-logic without a complex approach to the object and subject of research. methods were used.

Findings: The results show that the world economy and humanity were caught unprepared for this pandemic, many systems collapsed, and radical changes took place in the workplace that many workers could not fully adapt to, and human resources departments must take serious adaptation measures.

Scientific novelty of the research: The obtained results are obtained by studying the processes that have taken place in the last 2 years and the reaction of the workforce to changes in working life. The results and measures can be applied mainly to office workers and their adaptations.

Theoretical and practical significance of the results: We have results on the development of the process of adaptation to work through research. The implementation of these results and recommendations will have a positive impact on the adaptation of employees in the enterprise. Past pandemics have led to population losses, declining international trade, economic activity, and changes in political structures. If the process of controlling the pandemic takes longer, the damage to economic growth and employment will be higher. Accordingly, measures taken by the authorities to prevent a pandemic must be strictly adhered to.

Keywords: Labor market, adaptation, Covid-19, labor relations.

İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR

ABŞ	Amerika Birləşmiş Ştatları
Aİ	Avropa İttifaqı
AMB	Avropa Mərkəzi Bankı
AR	Azərbaycan Respublikası
ARDNF	Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Fondu
BƏT	Beynəlxalq Əmək Təşkilatı
BVF	Beynəlxalq Valyuta Fondu
DMX	Dövlət Məşğulluq Xidməti
ƏƏSMN	Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi
FES	Federal Ehtiyat Sistemi
XMM	Xalis Milli Məhsul
İQİ	İstehlak Qiymətləri İndeksi
MB	Mərkəzi Bank
MDB	Müstəqil Dövlətlər Birliyi
MG	Milli Gəlir
ÜST	Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ.....	8
I FƏSİL. ƏMƏK DAVRANIŞI VƏ ƏMƏYƏ ADAPTASIYANIN TƏDQIQININ NƏZƏRİ-METODOLOJİ ƏSASLARI.....	11
1.1. İşçilərin əmək davranışının və əməyə adaptasiyasının nəzəri əsasları.....	11
1.2. Ölkəmizdə əmək davranışı və əməyə adaptasiyaya münasibət	18
1.3. Pandemiya şəraitində əmək davranışı və əməyə adaptasiyanın idarə edilməsinə dair xarici təcrübə.....	25
II FƏSİL. PANDEMİYA DÖVRÜNDƏ ƏMƏK DAVRANIŞININ VƏ ƏMƏYƏ ADAPTASIYANIN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ.....	30
2.1. Pandemiya dövründə əmək davranışının təhlili.....	30
2.2. Pandemiya şəraitində əməyə adaptasiyanın müxtəlif yollarının təhlili	40
2.3. Pandemiya şəraitində işçi-işəgötürən münasibətləri.....	53
III FƏSİL. PANDEMİYA ŞƏRAİTİNDƏ ƏMƏK DAVRANIŞI VƏ ƏMƏYƏ ADAPTASIYANIN İDARƏ EDİLMƏSİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ.....	60
3.1. Pandemiyanın əmək davranışına təsiri istiqamətləri	60
3.2. Pandemiya və post-pandemiya dövründə əməyə adaptasiyanın səmərəliliyinin artırılması yolları.....	65
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR	74
İSTİFADƏ EDİLƏN ƏDƏBİYYAT.....	76
Cədvəl və şəkillərin siyahısı.....	83

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı: COVID-19 pandemiyası bəşəriyyəti gözlənilmədiyi bir zamanda vurdu. Elm və texnologiyanın göz qamaşdıran ölçülərdə inkişaf etdiyi bir vaxtda pandemiya iqtisadi və sosial həyatı gözlənilməz sürətdə sarsıtdı və əhalinin sağlamlığına həm ruhi, həm də fiziki cəhətdən dərin təsir etdi. Dünyada milyardlarla insan evlərinə qapanıb və bəzi sektorlarda iqtisadi fəaliyyətlər dayanıb. Ardıcıl tələb və təklif şokları istehsaldan istehlaka, nəqliyyatdan təchizat zəncirlərinə, ticarətdən maliyyəyə qədər bütün sahələrdə dalğalanmalara və daralmalara səbəb oldu. Yaradılan ssenarilər peyvəndin kəşfinə görə müəyyən edilərkən, dünya ölkələri uzun müddətdir ki, ilk dəfə nə edəcəklərini bilmirlər. Bu araşdırmanın məqsədi COVID-19 pandemiyasının iş həyatına, əmək vərdişlərinə, əmək davranışına və işçilərin əməyə adaptasiyasına təsirlərinin nə olacağını araşdırmaqdır.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi: Baxmayaraq ki, pandemiyanın başlanmasından 2 ildən çox vaxt keçib, hələ də bütün dünyada xəstəlik ram edilə bilməyib, yeni ştamplar meydana çıxır, ümumi olaraq vəziyyət stabilləşməyə doğru getsə də, hələ də Asiyada artım olan ölkələr var və bu qeyri-müəyyənlik şəraitində gələcəklə bağlı aydın proqnozlar vermək olmur. Belə şəraitdə iqtisadiyyatın bütün sahələrində olduğu kimi, əmək bazarında da, iş həyatında da problemləri neytrallaşdırmaq çətinləşir. Hazırda 2 ildən çox davam edən bu pandemiya dair çoxsaylı müxtəlif araşdırmalar edilib, həmçinin əmək davranışı və işçilərin psixologiyası ilə əlaqədar əlimizdə dəyərli bilgilər var.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri: Tədqiqatın əsas məqsədi pandemiya dönməmində əmək davranışı və əməyə adaptasiya prosesini nə dərəcədə dəyişdirdiyini öyrənməkdir.

Tədqiqatın vəzifələri pandemiya dönməmində əmək davranışını idarə etməyin nəzəri əsaslarını müəyyənləşdirmək, işə adaptasiyanın vəziyyətini təhlil etmək,

adaptasiya üçün innovativ metodlar inkişaf etdirmək, dünya ölkələrinin təcrübələrinə nəzər salmaqdır.

Tədqiqatın obyektı və predmeti: Tədqiqatın predmeti pandemiya dönəmində iş həyatında və əmək davranışında baş verən dəyişiklərin, həmçinin pandemiyanın işçilərin adaptasiyasına təsirinin təhlili öz əksini tapmışdır. Tədqiqatın obyektı isə pandemiya dönəmində online iş rejimində çalışan insanlar və onların bu duruma reaksiyası və uyğunlaşa bilməsi, həmçinin pandemiyanın gətirdiyi tibbi və iqtisadi çətinliklər və işəgötürənlə işçilərin hüquq və öhdəlikləridir.

Tədqiqat metodları: Tədqiqat zamanı tədqiqatın obyektinə və predmetinə kompleks yanaşmadan, idrakın ümumi elmi metodlarından (induksiya, deduksiya, müqayisə, təhlil, sintez, ümumiləşdirmə), habelə müqayisəli statistik və dinamik təhlil metodlarından, reqressiya və korrelyasiya, ekonometrik modelləşdirmə, mücərrəd-məntiqi üsullardan istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın informasiya bazası: Əsas informasiya bazası pandemiya başlayandan bəri nəticələrin təhlil olunduğu hesabatlar, məqalələr və statistik məlumatlardır.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Tədqiqatın məhdudiyyətləri davam edən bir pandemiya səbəbilə gələcəklə bağlı proqnozların verilə bilməməsi, əmək bazarında stabilliyin olmaması ilə əlaqədar qeyri-müəyyənlikdir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Əldə olunan nəticələr son 2 ildə baş verən proseslərin tədqiqi və iş qüvvəsinin iş həyatındakı dəyişikliklərə reaksiyasına görə əldə olunub. Nəticələr və tədbirlər əsasən ofis şəraitində işləyən işçilər və onların adaptasiyasında tətbiq oluna bilər.

Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri: Araşdırmalar apararaq işə adaptasiya prosesinin inkişaf etdirilməsinə dair nəticələrimiz var. Bu nəticələr və təkliflərin tətbiqi müəssisədə işçilərin adaptasiyasına müsbət təsir göstərəcək. Keçmişdə baş verən pandemiyalar əhali itkisinə, beynəlxalq ticarətin, iqtisadi

fəaliyyətin azalmasına, siyasi strukturların dəyişməsinə səbəb olmuşdur. Pandemiyanın nəzarət altına alınması prosesi uzun çəkərsə, iqtisadi artıma və məşğulluğa dəyən zərər daha yüksək səviyyədə olacaq. Buna uyğun olaraq, pandemiyanın qarşısını almaq üçün səlahiyyətli orqanlar tərəfindən verilən tədbirlərə ciddi əməl etmək lazımdır.

I FƏSİL. ƏMƏK DAVRANIŞI VƏ ƏMƏYƏ ADAPTASIYANIN TƏDQIQININ NƏZƏRİ-METODOLOJİ ƏSASLARI

1.1. İşçilərin əmək davranışının və əməyə adaptasiyasının nəzəri əsasları

Müasir müəlliflərin əksəriyyəti əmək davranışını iqtisadi davranış növlərindən biri hesab edirlər. Eyni zamanda, əmək davranışının dəqiq tərifini hələ formalaşmamışdır. Üstəlik, bu anlayışın məzmununu və sərhədlərini müəyyən edilməsi ilə bağlı heç bir razılaşma yoxdur. Bəzi MDB ədəbiyyatlarında hələ də sovet ənənəsinə uyğun olaraq əmək davranışının əslində əmək fəaliyyəti ilə eyniləşdirildiyi anlayışlar mövcuddur (Чекмарева, Россошанский 2016: 31). Yaxud “əmək davranışı” və “əmək” anlayışları müəyyən edilir. Məsələn, Şatalova özünün “əmək potensialı”nın təqdim etdiyi başqa bir konsepsiya vasitəsilə “əmək” davranışı anlayışının özünü də açır (Шаталова 2003: 106). Öz növbəsində, Попов “insan ehtiyaclarını” ödəmək ehtiyacının hədəf elementini təqdim edərək, bu yanaşmanı bir qədər düzəldir, lakin onun mahiyyətini dəyişmir (Попов 2014: 199).

Bir sıra yerli müəlliflər Qərbi ənənəsinə sadıq qalaraq, əmək bazarında davranış və əmək davranışından fərqli anlayışlar kimi danışırlar (Козина 1997; Константиновски, Вознесенская, Чердниченко 2013: 174). Öz mülahizələrində onlar əmək bazarı davranışının məşhur Qərbi konsepsiyasına əsaslanırlar (Bewley 2003; Gallen and Mulligan 2013). Eyni zamanda, xarici müəlliflər tez-tez əmək bazarında müxtəlif qrupların davranışını, məsələn, əmək miqrantlarının və yerli əhalinin (Thierfelder, Shiells 1997), yaşlı işçilərin (Honig, Hanoch 1980), işsizlərin davranışını (Muffels və Vriens, 1991: 11), təşkilati vətəndaş davranışını (Rebzuev 2009: 13), istehsal davranışını (Economic Sociology 2006: 341), işçi davranışını (Spacey 2018) nəzərə alırlar.

Əmək davranışını yalnız struktur-funksional yanaşma nöqtəyi-nəzərindən nəzərdən keçirmək üçün kifayət qədər ümumi məişət ənənəsi mövcuddur. Belə ki, “Əmək sosiologiyası” nəzəri və tətbiqi izahlı lüğətində əmək davranışı əmək fəaliyyəti

subyektinin xaricdən müşahidə olunan hərəkətləri, onların konkret ardıcılıqla hərəkətləri kimi müəyyən edilir. Eyni zamanda, daha sonra bu lüğət girişində əmək davranışında tənzimlənən və tənzimlənməyən komponentlərin fərqləndirildiyi qeyd olunur və iddia olunur ki, əmək davranışının sosioloji tədqiqində, bir qayda olaraq, əmək davranışının faktiki şərtləri və nəticələri, təşkilatın maraqları, işçilərin fərdi və ya qrup maraqları nöqtəyi-nəzərindən təhlilə məruz qalırlar.

Fikrimizcə, institusional aspekt (tənzimlənən və tənzimlənməyən) əlbəttə ki, vacibdir, lakin iş dünyasında gündəlik təcrübələr də vacibdir (Кулькова, 2008). Aydındır ki, əmək davranışının öyrənilməsinə sosiologiyada mövcud olan yanaşmaları sintez edərək, metodoloji bazanı genişləndirmək lazımdır. Beləliklə, Temnitsky məqaləsində əmək davranışının təhlilinə beş mümkün yanaşma müəyyən edir: struktur-funksional (1), sosial mexanizm modeli (2), iqtisadi insan modeli (3), Popov və Solovieva əmək davranışını dörd hissəyə bölürlər: inteqrasiya (1), funksional (2), proses (3) və motivasiya (4) (Попов, Соловьева 2017: 6).

Nəzəri yanaşmaların müxtəlifliyi işçilərin əmək davranışının empirik modellərini müəyyən etmək üçün müxtəlif əsasların mövcudluğuna səbəb olmuşdur. Bundan əlavə, əmək davranışının gündəlik təcrübələrinin həyata keçirilməsi birbaşa işçilərin sosial-demoqrafik meyarları ilə bağlıdır: yaş, cins, məşğulluq sahəsi, yaşayış sahəsi. Bu səviyyədə tədqiqatçılar məşğulluğun xüsusiyyətlərindən, məsələn, sənayedə və kənd yerlərində gənc işçilərin (Вознесенская 2013; Муханова 2015; Александрова, Ненахова 2017) məşğulluğunun xüsusiyyətlərindən danışırırlar və ya özünü göstərən əmək davranışlarının yaş və cinsi xüsusiyyətlərini müəyyənləşdirirlər (Шаталова 2015: 184).

Qeyd etmək lazımdır ki, bir çox tədqiqatçılar diqqətlərini konkret regional əmək bazarında gənclərin məşğulluğunun xüsusiyyətlərinə yönəlmişdir, bəziləri isə ayrıca problemi önə çəkirlər. Beləliklə, məsələn, onlar tez-tez gənc işçilərin sosial rifahını (Бочаров, Васькина 2017), əmək motivasiyasını, əmək haqqı və gənclərin məşğulluğundan asılılıq problemlərinə diqqət yetirirlər və ya onların əmək davranışının

xüsusiyyətlərindən bəhs edir. Eyni zamanda, geniş yayılmış fikirlərdən birində hesab olunur ki, müasir gənclərin əmək bazarını xarakterizə edən əsas ziddiyyət gənclərin əmək istəkləri ilə onları təmin etmək imkanları arasında artan uçurumdur ki, bu da son nəticədə gənclər arasında işsizliyin daha yüksək səviyyəsinə gətirib çıxarır (Константиновский, Попова 2015). Həmçinin bildirilir ki, gənclər əmək bazarında xüsusilə həssas kateqoriyanı təşkil edir, xüsusən də təhsil müəssisələrini yeni bitirmiş və iş təcrübəsi olmayanlar (Skiter, Sherer, Metelkova 2017).

Tədqiqat zamanı əldə edilən məlumatların təhlilinin nəticələrinə əsasən dörd fərqli gözləmə sistemi müəyyən edilmişdir:

- gözləntilərin qarışıq sistemi;
- maddi gözləntilər sistemi;
- qeyri-maddi (mənəvi) xarakterli gözləntilər sistemi;
- qeyri-müəyyən gözləntilər sistemi.

İki tədqiqatın nəticələrinin müqayisəsi zamanı bir qanunauyğunluq aşkar edilmişdir ki, bu da qarışıq tipli motivasiya yönümlərinin təşkilata münasibətdə işçilərin gözləntilərinin qarışıq sistemi ilə xarakterizə olunmasından ibarətdir. Bu o deməkdir ki, belə bir gözlənti sistemi olan işçilər əməyin maddi və mənəvi amillərinin əhəmiyyətini eyni dərəcədə qeyd etdilər. Onlar üçün ən vacibi əmək fəaliyyətinin maddi və mənəvi komponentləri arasında harmoniya və tarazlığa nail olmaqdır.

Praqmatik motivasiya yönümlü işçilər üçün maddi gözləntilər sistemi xarakterikdir. Bu o deməkdir ki, işçilər öz iş fəaliyyətlərində və təşkilat seçimində ilk növbədə maddi gözləntiləri (əmək haqqı, sosial müavinətlər, iş yerinin rahatlığı və s.) rəhbər tuturlar.

Humanist tipli motivasiya yönümlü işçilər qeyri-maddi (mənəvi) gözləntilər sistemi ilə xarakterizə olunur. Bu o deməkdir ki, işçilər öz peşə fəaliyyətlərində əmək haqqını deyil, işin məzmununu rəhbər tuturlar. Onlar üçün ən vacibi işlərinin nüfuzlu

və yüksək maaşlı olacağından daha çox sosial əhəmiyyətli və başqaları üçün faydalı olacağını gözləməkdir.

Qeyri-müəyyən bir motivasiya yönümlü işçilər üçün qeyri-müəyyən gözləntilər sistemi xarakterikdir. Bu, birmənalı və başa düşülən motivlərin olmaması ilə xarakterizə olunur, bununla əlaqədar belə işçilərin gözləntiləri dəyişir və açıq şəkildə müəyyən bir xarakter daşımır.

Əmək davranışının motivasiya növü, gözləntilərin strukturu, toplanmış təcrübə ilə müəyyən edildiyini qeyd edərək, əmək davranışının əsas növlərini ayırmaq mümkün olur. Sosioloji tədqiqat zamanı aşağıdakı nəticələr əldə edilmişdir:

- işçinin iş gözləntiləri sistemi motivlər sistemi ilə müəyyən edilir;
- işçinin davranış növü əmək fəaliyyəti iştirakçılarının qarşılıqlı əlaqəsinin xarakterindən və onun istehsal prosesinin təşkilini qavrayışından asılıdır.

Müəyyən edilmiş asılılıqlar təşkilatda kadr davranışının tipologiyasını qurmağa imkan verir:

- motivasion istiqamətlərin qarışıq bir növü, tərəfdaş davranış tipində ifadə olunan işçilərin gözləntilərinin qarışıq sistemi ilə xarakterizə olunur;
- pragmatik motivasiya yönümlü işçilər üçün istehlakçı davranış növü ilə ifadə olunan maddi gözləntilər sistemi xarakterikdir;
- humanist tipli motivasiya yönümlü işçilər üçün maraqlı davranış növündə ifadə olunan qeyri-maddi (mənəvi) təbiət gözləntiləri sistemi xarakterikdir;
- qeyri-müəyyən növ motivasiya yönümlü işçilər üçün qeyri-müəyyən bir gözlənti sistemi xarakterikdir, laqeyd bir davranış növü ilə ifadə edilir.

Bu əmək davranışı növləri məzmun yönümlülüyinə və effektivliyinə görə bir-birindən fərqlənir. İnsanın əmək oriyentasiyasını anlamağa imkan verən digər mühüm xüsusiyyət insanın özünəməxsus özünü tənzimləmə qabiliyyətidir. Özünü tənzimləmə ideyasının kökləri A.Banduranın sosial-koqnitiv nəzəriyyəsində və onun “Davranış modifikasiyasının prinsipləri” əsərində dayanır. Bu fikrə görə, insan öz hərəkətlərinin

nəticələrini proqnozlaşdırmaqla öz davranışına təsir edə bilər. Bir çox insan davranışı öz-özünə tətbiq olunan gücləndiricilər tərəfindən tənzimlənir. Özünü gücləndirmə, insan özü üçün bir hədd qoyduğu zaman baş verir.

Özünü tənzimləyən çağırışlar motivasiya funksiyası vasitəsilə davranışı gücləndirir, yəni, müəyyən məqsədlərə nail olmaqdan özünü qane etməsi nəticəsində insan istədiyi davranışa nail olmaq üçün getdikcə daha çox səy göstərməyə sövq edir. İnsan davranışının geniş diapazonu həm özündən razılıq, öz uğurlarından qürur duyma, həm də özündən narazılıq və özünü tənqid formasında ifadə olunan özünə hörmət reaksiyaları ilə tənzimlənir. Sosial-koqnitiv nəzəriyyənin mühüm konsepsiyası insanların öz qabiliyyətlərini reallaşdırmaq, konkret vəzifəyə və ya vəziyyətə uyğun davranış qurmaq qabiliyyətinə istinad edən özünü effektivlik anlayışıdır. Belə “özünüidarəetmə” ən çox partnyor və ya maraqlı davranış növləri, ən az dərəcədə isə istehlakçı və laqeyd tiplər üçün xarakterikdir.

XXI əsrdə İdarəetmə nəzəriyyəsi və praktikasında mərkəzi yeri kadrların əmək davranışının səmərəli idarə edilməsi məsələsi tutur. Kadrların əmək davranışının səmərəli idarə olunmasının əsas mexanizmləri sosial tərəqqinin səviyyəsinə, habelə sosial bazar iqtisadiyyatının tələblərinə uyğun olaraq işlənib hazırlanır. Eyni zamanda, müasir idarəetmə nəzəriyyəsi və praktikasında kadrlar ən çox dinamik inkişaf edən bazar mühitində səmərəli fəaliyyət göstərə bilən işçilər kimi qəbul edilir. Eyni zamanda, kadrların əmək davranışının bazar formalarını nümayiş etdirmək qabiliyyəti və hazırlığı birmənalı deyil, çünki bəzi sosioloji tədqiqatların nəticələri işçilərin bazar iqtisadi şərtlərinə uyğunlaşma proseslərinin natamamlığını, uyğunlaşma strategiyalarını gələcək inkişaf strategiyaları ilə əvəz etmək üçün aydın ilkin şərtlərin olmadığını nümayiş etdirdi. İstehsal və idarəetmə innovasiyalarının fəal tətbiqi, şirkətdaxili rəqabətin artması, işçinin şəxsi və peşəkar keyfiyyətlərinə tələblərin artması şəraitində əmək davranışı üçün yeni strategiyaların işlənib hazırlanması problemi xüsusi əhəmiyyət kəsb etmişdir.

Bir işçinin şəxsi xüsusiyyətlərinin (keyfiyyətlərinin) bütün spektri, işçinin şəxsiyyətlərarası, istehsalat, peşə münasibətlərinə daxil olma sürətini müəyyən edən (yavaşlaşdıran və ya sürətləndirən) əmək uyğunlaşmasının daxili amillərinin vəhdəti kimi çıxış edir. Beləliklə, məsələn, eyni dərəcədə peşəkar təlim keçmiş işçilər fərqli əmək məhsuldarlığına malikdirlər. Müvafiq olaraq, işçinin uyğunlaşma qabiliyyəti insanın fərdi psixi fərqliliyindən asılıdır. Bir işçinin yüksək uyğunlaşma qabiliyyəti bir insanın psixi xüsusiyyətləri ilə onun peşəkar xüsusiyyətləri arasında uyğunluq olduqda baş verir.

Sxematik olaraq, bir işçinin adaptiv əmək davranışı modeli uyğunlaşmanın psixofiziki, sosial və iqtisadi yollarının birləşməsi kimi təqdim edilə bilər. Bu uyğunlaşma mexanizmləri arasında davamlı əlaqənin hərtərəfli təhlili böyük maraq doğurur, lakin bu, şəxsiyyət tiplərinin, sosial və iqtisadi davranış növlərinin müəyyən edilməsi daxil olmaqla geniş miqyaslı tədqiqat tələb edir. Buna görə də, bu məqalədə işçilərin uyğunlaşmasının yalnız iqtisadi modelləri nəzərdən keçiriləcəkdir.

Bir işçinin iqtisadi uyğunlaşması praktiki maraq və maksimumlaşmanın mövcudluğunu, məqsədlərə çatmaq üçün səylərin səfərbər edilməsini əhatə edir. Bu meyarlara əsasən iqtisadi tənzimləmənin aşağıdakı modellərini ayırmaq olar:

Cədvəl 1: İqtisadi tənzimlənmənin modelləri

Model	Praktik marağın olması	Məqsədlərə çatmaq üçün maksimum səy göstərmək
Utilitarizm	+ (hedonizm)	+ (maksimum əmək)
Paternalizm	+ (hedonizm)	- (minimum əmək)
İrrasionalizm	- (asketizm)	+ (maksimum əmək)
İnfantilizm	- (asketizm)	- (minimum əmək)
Müxalif	+ / -	+ / -

Mənbə: <http://static.bsu.az>

Bu modellər, əlbəttə ki, təmiz formada idealdır. Bununla belə, sosioloji tədqiqatın köməyi ilə işçilərin müəyyən sosial qruplarının əmək münasibətləri sistemində inteqrasiyasının xüsusiyyətlərinin aydınlaşdırılmasından sonra model qrupları üzrə işçilərin bölgüsünü müəyyən etmək mümkün görünür.

Adaptasiya iki tərəf arasında qarşılıqlı əlaqə kimi qəbul edilməlidir. Bir tərəfdən, yeni işə qəbul edilmiş şəxs şüurlu və müstəqil şəkildə bu seçimi edir, digər tərəfdən isə rəhbərin timsalında təşkilat bu şəxsi işə götürməklə, ona müəyyən vəzifələr verməklə müəyyən öhdəliklər götürmüşdür. Təşkilat yeni işçidən konkret iş funksiyasını effektiv yerinə yetirməsini gözləyir və o, öz növbəsində onun ehtiyaclarının ödənilməsini gözləyir.

Yeni işə başlayan şəxs avtomatik olaraq yeni təşkilati münasibətlər sisteminə daxil olur, eyni zamanda birdən çox vəzifə tutur. Onların hər birinin müəyyən tələbləri və sosial normaları var ki, bu və ya digər şəkildə insanın əmək kollektivindəki rolunu müəyyən edir: həmkar, rəhbər və ya tabeçiliyində olan, ictimai işlərə cavabdeh olan və s.

Bir insanın təşkilatda yeni iş yerinin tələblərinə uyğunlaşması aşağıdakıları əhatə edir:

- təşkilatın işçisinin daha məhsuldar işləməsi üçün imkanların yaradılması;
- təşkilatın komandasına və qeyri-rəsmi sosial dairəyə daxil olmaq;
- işçinin müəyyən edilmiş təşkilati mədəniyyətin əsas tələblərini qəbul etməsi və təşkilatda qəbul edilmiş davranış qaydalarına riayət etməsi.

Müəssisədə kadrların uyğunlaşdırılması sisteminin formalaşdırılması və tətbiqi kadrların müəssisənin fəaliyyət şəraitinə səmərəli uyğunlaşmasını təmin etmək üçün nəzərdə tutulmuşdur, bunun nəticəsində kadrlar yeni peşəkar mühitə və sosial birliyə daxil olur, peşəkar kadrların mənimsənilməsini təmin edir. Müəssisədə kadrların uyğunlaşdırılması sisteminin formalaşdırılması və tətbiqindən gözlənilən nəticələr kadr dəyişikliyinə azalması və fəaliyyətin səmərəliliyinin ümumi artımıdır.

Bir təşkilatda uğurlu adaptasiya və gələcək karyera qurmaq üçün işçi yalnız müəyyən bir işi yerinə yetirmək üçün zəruri olan müəyyən səlahiyyətlərə malik olmamalıdır. O, həmçinin təşkilati dəyərlərə və normalara uyğun davranmağa imkan verəcək müvafiq motivasiya strukturuna malik olmalıdır.

1.2. Ölkəmizdə əmək davranışı və əməyə adaptasiyaya münasibət

Qlobal bazarlarda məhsulların, kapitalın və texnologiyanın dövriyyəsi ilə paralel olaraq inkişaf edən rabitə və nəqliyyat imkanlarının təsiri ilə; Azərbaycanda əmək bazarı da qlobal xarakter alır. Bu səbəbdən də demək olar ki, Azərbaycanda müəssisələrdə insan resurslarının idarə edilməsinin əhəmiyyətinin artması müəssisələrdə aparılan strateji dəyişikliklərin nəticəsidir. İnsan resurslarının idarə edilməsi metodlarının yayılması, onun texnikalarının həyata keçirilməsi və strateji hadisə kimi tətbiqi beynəlxalq bazar münasibətlərinin qloballaşma tendensiyasına cavab olaraq menecerlərin meydana çıxması və böyüməsidir.

Məlumdur ki, bu gün əksər müəssisələr üçün maliyyə aktivləri hələ də ön plandadır. Ancaq gələcək illərdə bu müəssisələr uğura təsir edən ən mühüm amilin insanlar olduğunu qəbul edəcəkdir. Müəssisələr işçilərini, təchizatçılarını və təbii ki, müştərilərini razı sala biləcəkləri dərəcədə uğurlu olacaqlar. Biznesin dəyəri işçilərin ixtisasları, yaratdıqları biliklər və intellektual kapitalla formalaşır. Azərbaycanın milli və ya beynəlxalq aləmdə fəaliyyət göstərən hər bir müəssisəsi öz insan resurslarına ehtiyacını müəyyən etməli, bu ehtiyacları ödəmək üçün ixtisaslı kadrları işə götürməli, onların məhsuldarlığını artırmaq üçün işçiləri motivasiya etməli, dəyişən texnologiyaya və ətraf mühit şəraitinə uyğun olaraq onlara təlim keçməlidir. Beynəlxalq biznesdə bu funksiyalar beynəlxalq işin mürəkkəbliyinə görə bəzi xüsusiyyətlərə malikdir. Buna görə də, müvafiq texnikalardan istifadə etməklə müəssisələrin insan resurslarının fəaliyyətini aşkar etmək üçün əsas vasitədir.

Müəssisələrin insan resursları siyasətinin öyrənilməsi, əmək bazarında başverən dəyişikliklərin təhlil edilməsi və əməyə adaptasiyanın araşdırılmasında dövlətin məşğulluq siyasəti və bu siyasətdə həyata keçirdiyi tədbirlər çox böyük əhəmiyyət kəsb edir. Məhz bu səbəbdən işçilərin əmək davranışı məsələlərinin öyrənilməsində dövlətin məşğulluq siyasətinin araşdırılması əsas tədqiqat istiqamətlərindən biri hesab edilə bilər.

Sovet İttifaqının dağılması zamanı məşğul əhalinin təxminən 71 faizi dövlət sektorunda işləyirdi (DSK, 2020, Əmək). Yeni iqtisadi çağırışlar və transformasiya dövlət sektorunun azalmasına və özəl sektorun böyüməsinə səbəb oldu. 1990-cı illərdə iqtisadiyyatın kəskin tənəzzülü demoqrafik və əmək bazarındakı vəziyyətə fəlakətli təsir göstərdi. İqtisadiyyatda baş verən dəyişikliklər səbəbindən bir çox iş yerləri köhnəlmiş və sənayesizləşdirmə nəticəsində kütləvi ixtisarlar baş vermişdir. Bundan başqa, 1 milyona yaxın vətəndaş işləmək üçün qonşu ölkələrə mühacirət etmişdir. Bir çox mühacir lazımi bacarıq və sərişələrə malik idilər, lakin daxili tələbat çox deyildi. Bu arada, 2000-ci illərin əvvəllərində ölkə doğum səviyyəsinin və məhsuldarlığın kəskin azalması ilə demoqrafik böhrandan əziyyət çəkməyə başladı.

Hökumətin ilk neft dividendlərini almağa başladığı 2000-ci illərin əvvəllərindən başlayaraq, hökumətin siyasəti artan işçi qüvvəsi üçün iş yerlərinin və məşğulluq imkanlarının yaradılmasına yönəldildi. Bu dövr üçün hökumət siyasəti iş yerlərinin yaradılmasına yönəldilmiş və hətta prezident 2005-2008-ci illər arasında 600 min iş yerinin yaradılması planını açıqlamışdır. Bu arada, digər işçilər daşınmaz əmlak, tikinti, xidmət və digər peşələr üzrə yeni iş yerləri tuta bildilər. Bununla belə, investisiyaların əksəriyyəti məhdud potensiala malik olan neft sektoruna yönəldilmişdi. 2015-ci ilin devalvasiyası əmək bazarına əhəmiyyətli dərəcədə təsir etdi. Hökumət əsas məşğulluq mənbəyi olan dövlət layihələrinə büdcə xərclərini kəskin şəkildə azaltdı, beləliklə, 2015-ci il üçün faktiki büdcə xərcləri proqnozlaşdırılan 13,53 milyard ABŞ dollarından 15,7 faiz az oldu (CESD, 2016). Neftin qiymətinin düşməsi və nağd pul qıtlığı səbəbindən Hökumət iqtisadiyyatdakı gərginliyi azaltmaq üçün diqqətini sosial layihələrə yönəltməklə bütün irimiqyaslı tikinti işlərini dondurdu. Buna görə də, mövsümi və ya yarım-ştat işlərin əksəriyyəti ləğv edildi, bir çox ixtisassız işçilər ixtisar edildi.

Azərbaycan hökuməti Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərini qəbul etdi, lakin 189 göstəricidən yalnız 89-u qəbul edildi. 8 sayılı Məqsədlə bağlı – Davamlı, inklüziv və dayanıqlı iqtisadi artım, tam və məhsuldar məşğulluğu və hamı üçün layiqli əməyi

təşviq etmək – kimi məqsədlərə çatmaq üçün bəzi addımlar atılsa da, Azərbaycan yalnız bir neçə göstərici üzrə lazımı nəticəni əldə edə bildi.

Bu və digər proqnozlara nəzər saldıqda deyə bilərik ki, 4 faizlik işsizlik səviyyəsinə nail olmaq o qədər də çətin olmaya bilər, çünki rəsmi məşğulluq aşağıdır. İnzibati resurslardan istifadə etməklə bu məqsədə daha tez çatmaq olar. Büdcənin ayrılması prosesi də aparıla bilər. Ən böyük problem NEET gənclərinin (Təhsildə, işdə və ya təlimdə olmayan gənc) səviyyəsini azaltmaq və fəaliyyətsizlik səviyyəsini azaltmaq olacaq. Məşğulluq proqramları üçün aşağı maliyyə vəsaiti nəzərə alınmaqla, bu məqsəd çətin olacaq. Bundan əlavə, NEET-lərin səviyyəsinin aşağı salınması yeni kurikulumun öyrədilməsi üçün təkə inzibati resurslar deyil, həm də təhsil islahatları tələb edəcəkdir. Bundan əlavə, bazar iqtisadiyyatının çağırışlarına cavab vermək üçün peşə təhsili təkmilləşdirilməli və islahatlar aparılmalıdır. Nəhayət, strategiyanın həyata keçirilməsi məşğulluq agentliklərinin yenidən qurulmasını, müxtəlif səviyyəli nazirliklər, agentliklər və proqramlar arasında uyğunlaşdırma və əlaqələndirməni tələb edəcəkdir.

Müəssisələrdə social mərkəzli davranış sistemlərinin İEÖ-nün sistemlərinə uyğunlaşdırılması, eləcə də, beynəlmilləşmə prosesinin sürətlənməsi davranış problemlərinin, xüsusilə də gender ayrı-seçkiliyinin aradan qaldırılmasında mühüm rol oynamışdır. Belə ki, kənd təsərrüfatında çalışan qadınların xüsusi çəkisi 2000-ci illərin ortalarından etibarən artmışdır: kənd təsərrüfatında çalışan bütün insanların 20%-ni qadınlar təşkil edir. Kənd təsərrüfatı ən aşağı saatlıq əmək haqqına malik olduğu üçün 1,2 ABŞ dolları ilə insanlar şəhər mərkəzlərinə köçmək məcburiyyətində qalırlar, o cümlədən kişilərin xaricə kütləvi axını prosesi də sürətlənir. Bu da istər daxili-psixoloji, istərsə də xarici-miqrasiya proseslərində vətəndaşların şəxsi karyera proseslərini idarə etməkdə çətin vəziyyətə salır. Digər sektorlardakı qeyri-mütənasib əmək məsrəfləri real istehsalla dəstəklənməyən neft pullarının qəfil azalması səbəbindən xidmətlər, maliyyə və digər sektorlarda əməyin maya dəyərinin şişirdilməsi ilə izah edilə bilər. Kənd

yerlərində yaşayan kişilər arasında xaricdə və ya şəhərlərdə daha yaxşı maaşlı iş axtarmaq meyli qadınların kənd təsərrüfatında payının artmasına səbəb olmuşdur.

“Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” inkişaf konsepsiyası və milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə strateji yol xəritələri kimi əsas strateji sənədlərdə işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yüksəldilməsi, iqtisadiyyatın diversifikasiyası və əmək bazarında tələb və təklif arasında dinamik koordinasiyanın gücləndirilməsi məqsədilə institusional infrastrukturun təkmilləşdirilməsi, yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanması kimi hədəflər müəyyən edilib.

2017-2030-cu illər üçün Məşğulluq Strategiyası BMT-nin Gənclər üçün Layiqli İş üzrə Qlobal Təşəbbüsü ilə uyğunlaşdırılaraq, NEET-lərin sayını azaltmaq, işsizlik nisbətərini azaltmaq, KOS-larda məşğulluğu artırmaq və gənclərin peşə təhsili sahəsində imkanlarını genişləndirmək məqsədi daşıyır. 2020-ci ilin fevral ayında Məşğulluq Strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə 2019–2025-ci illər üçün yeni Fəaliyyət Planı təsdiq edilmişdir. Plan təlim tədbirlərinin əhatə dairəsinin və miqyasının genişləndirilməsinə, qeyri-formal və qeyri-rəsmi öyrənmənin təsdiqinə, əmək bazarı üçün monitorinq və proqnozlaşdırma sisteminin təkmilləşdirilməsinə, işçi qüvvəsi üçün bacarıqların inkişafına və təkmilləşdirilməsinə yönəlib. Bu istiqamətdə aparılan işlər işçilərin əmək davranışının, eləcə də adaptasiya proseslərində yaşadıkları çətinliklərin aradan qaldırılmasında çox böyük əhəmiyyətə malikdir (<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhM V9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 202).

Əsas diqqət gənclərin təhsili və məşğulluğuna yönəlmiş “Azərbaycan Gəncliyi 2016–2021-ci illər” Dövlət Proqramı bacarıqların inkişafı, karyera yönümü və sahibkarlığı əhatə edir. Bununla belə, proqram nə konkret fəaliyyətləri, nə də göstəriciləri nəzərdə tutan çərçivə sənədidir.

“Məşğulluq haqqında” Qanun (2018-ci il) məşğulluğun təşviqi sahəsində dövlət siyasətinin iqtisadi və təşkilati əsaslarını təqdim edir və aktiv əmək bazarı siyasətinin

(ƏBS) təmin edilməsinin hüquqi əsaslarını müəyyən edir. ƏƏSMN yeni qanunun səmərəli tətbiqini təmin etmək üçün ikinci dərəcəli qanunvericiliyin hazırlanması üzərində fəal işləyir.

ƏƏSMN məşğulluq və sosial siyasət məsələlərinə cavabdehdir. ƏƏSMN-in tabeliyində olan Dövlət Məşğulluq Xidməti məşğulluq xidməti göstərir. DMX-in Bakıda mərkəzi ofisi, 83 regional məşğulluq mərkəzi və üç peşə hazırlığı mərkəzi (Bakı, Göyçay və Naxçıvanda) fəaliyyət göstərir. 2019-cu ildə ƏƏSMN öz əməliyyat strukturunun bir hissəsi kimi yeni Davamlı və Operativ Sosial Təminat Agentliyini (DOST) yaradıb. Bakıda ilk DOST mərkəzi açılıb və 2025-ci ilə qədər əlavə 31 DOST mərkəzinin yaradılması planlaşdırılır. DOST mərkəzlərində məşğulluq xidmətləri də daxil olmaqla, geniş çeşiddə xidmətlər göstərilir.

2018-ci ildən AİP-lər İşsizlikdən Sığorta Fondundan maliyyələşdirilir. Tədbirlərə iş axtarışında yardım; karyera istiqamətləndirmə və məsləhət xidmətləri; əmək yarımalarının və əmək birjalarının təşkili; peşə hazırlığı, yenidən hazırlanma və bacarıqların artırılması kurslarının təşkili; ödənişli ictimai işlər; özünüməşğulluq və kiçik biznes məsləhət xidmətləri; və sahibkarlıq və startaplara dəstək daxil edilir. 2019-cu ildə 80 000-dən çox şəxs rəsmi işsizlik statusuna malik olmuşdur ki, bu da 2018-ci ildəkindən təxminən dörd dəfə çoxdur. DMX vasitəsilə iş düzənlərin sayı 2018-ci ildə cəmi 51 774 nəfər idisə, 2019-cu ildə 103 028 nəfərə çatıb. Bir çox xidmətlər mövcuddur 2018-ci ilin sentyabr ayında yaradılmış e-sosial portal kimi portallar vasitəsilə onlayn rejimdə həyata keçirilir (Fərman № 534, 2019).

2019-cu ilin noyabr ayında İşsizlikdən Sığorta Fondunun 2020-ci il büdcəsi təsdiq edilib. 5 milyon manat (2,9 milyon ABŞ dolları) peşə hazırlığına və əlavə təhsilin təşkilinə, peşə təhsili sahəsində məsləhət xidmətlərinin göstərilməsinə, 2 milyon manatı (1,1 milyon ABŞ dolları) isə təminatə yönəldilmişdir. 2018-ci ildə özünüməşğulluq proqramında 7267 nəfər işsiz, o cümlədən 1174 nəfər gənc iştirak etmişdir. 2019-cu ilin iyun ayında ƏƏSMN, DMX və Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı

əlilliyi olan insanlar üçün özünüməşğulluq proqramının başlandığını elan etdi. Məqsəd öz biznesini qurmaq arzusu və baxışı olan 500 əlilliyi olan işsiz şəxsə dəstək olmaqdır. Bu da pandemiya dövründə davam etdirilərək əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına adaptasiya olunmasına köməklik göstərmişdir. Proqram sahibkarlıq sahəsində pulsuz təlim, məsləhət və avadanlıq və materiallar şəklində maliyyə dəstəyi verəcək (<https://www.az.undp.org/content/azerbaijan/en/home/stories/UNDP-AZE-Self-Employment-Programme-forPeople-with-disabilities.html>, 2020).

2019-cu ilin aprel ayında Dövlət Məşğulluq Xidməti və ƏƏSMN-nin Gənclər Fondu tərəfindən yeni Gənclərin Məşğulluğu Proqramına start verilib. Yeni proqram gənclərə uğurlu karyera inkişafında (iş tapmaqda) kömək etmək, əlavə iş yerləri yaratmaq (xüsusilə regionlarda) və əmək bazarında rəqabəti artırmaq məqsədi daşıyır. Proqramda 29 yaşınadək peşə və ali təhsil müəssisələrinin məzunları iştirak edirlər. Onlara minimum bir illik əmək müqaviləsi bağlanır və müəyyən edilmiş müddət ərzində Gənclər Fondundan maliyyə vəsaiti alırlar. Onlar həmçinin Gənclər Fondu və DMX-nin təşkil etdiyi karyera planlaşdırma fəaliyyətlərində və peşə təlimlərində iştirak etmək imkanı əldə edirlər. Proqramda sosial cəhətdən həssas qruplardan olan gənclərə (əlillər, məcburi köçkünlər və s.), regionlarda yaşayan və iş təcrübəsi olmayan gənclərə üstünlük verilir (<https://www.mys.gov.az/en/youth-policy>, 2020).

2020-ci ilin mart ayında Dünya Bankı Azərbaycanda Məşğulluğa Dəstək Layihəsinin maliyyələşdirilməsinə kömək etmək üçün 100 milyon ABŞ dolları məbləğində krediti təsdiqləyib. Məqsəd hazırda iş imkanlarının az olduğu əmək bazarlarında özünüməşğulluq imkanlarını təşviq etməklə, Azərbaycan əhalisi arasında ən həssas təbəqəyə iş tapmaq və gəlir əldə etməkdə kömək etməkdir. Layihə xüsusilə ölkədə qadınlar, gənclər, təhsil səviyyəsi aşağı olan insanlar və məcburi köçkünlərə yönəldiləcək. Nəzərə alsaq ki, ölkə üzrə əmək davranışlarının öyrənilməsi zamanı ən çox problemlə sahə kimi görünən qadınların əmək fəaliyyətinə uyğunlaşması hesab

olunur, o zaman bu tədbirlərin əmək davranışlarının tənzimlənməsinə təsiri danılmazdır.

Bildiyimiz kimi, peşə təhsili və təlimi yol xəritəsi strateji məşğulluq sahələrinin müəyyən edilməsi və əmək bazarına tələbatın proqnozlaşdırılması vəzifələrini müəyyən edir. Peşə təhsili müəssisələrinə də əmək bazarının tələbatını və iqtisadi inkişaf istiqamətlərini nəzərə alan qəbul planlarının yaradılmasını nəzərdə tutan yeni qəbul qaydaları mövcuddur. 2019-cu ilin iyul ayında ƏƏSMN yanında Əmək Bazarı və Sosial Müdafiə Məsələləri üzrə Milli Rəsədxana yaradılıb. Rəsədxana peşə və bacarıqlar üçün tələb və təklif haqqında məlumatları toplayacaq, təhlil edəcək və dərc edəcək, sübuta əsaslanan siyasətin qurulmasını dəstəkləyəcək və təhsil və təlim təminatının əmək bazarının ehtiyaclarına uyğunlaşdırılmasına mühüm töhfə verəcək. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin bacarıqların gözlənilməsi və işçi qüvvəsinin planlaşdırılması sahəsində potensialını gücləndirmək üçün 2020-ci ilin fevral ayında Aİ layihəsinə start verilib. Layihə Milli Rəsədxananın yaradılmasına da dəstək verir.

Hökumət KOS-ların bacarıqlarının inkişafının gücləndirilməsini Kiçik və Orta Sahibkarlığın İnkişafı Agentliyinə həvalə edib. Agentlik həmçinin müvafiq nazirliklər, biznes assosiasiyaları, biznes inkubatorlar, qeyri-hökumət təşkilatları, konsaltinq şirkətləri və beynəlxalq təşkilatlar da daxil olmaqla, bacarıqlara dair kəşfiyyat məlumatlarının toplanması və təhlili ilə məşğul olan müxtəlif maraqlı tərəflərin koordinasiyasını gücləndirməyə çalışır.

1.3. Pandemiya şəraitində əmək davranışı və əməyə adaptasiyanın idarə edilməsinə dair xarici təcrübə

COVID-19 pandemiyası dünyanın bütün bölgələrində bütün bəşəriyyəti əhatə edən bir pandemiya olaraq ortaya çıxıb və təsirinin nə qədər davam edəcəyi dəqiq bilinməsə də, prosesin uzun müddət davam edəcəyi gözlənilir. Pandemiya ilk növbədə tədarük zəncirinə təsir etmişdir. Qlobal təchizat zəncirlərinə dağıdıcı təsiri ilə əvvəlcə virusun mərkəzi olan Çinin istehsal imkanlarını azaldıb, daha sonra virusun qərbə yayılması ilə artan tələb qarşısında tədarük zənciri işlək vəziyyətə düşüb. Demək olar ki, bütün sahələrdə, xüsusən də tekstil, elektronika və qida sahəsində müəssisələr iflasla üzləşib.

Bu vəziyyət Çində istehsal, elektronika, biotexnologiyadan proqram təminatına qədər bir çox sahədə istehsal bazası olan Qərb dünyası üçün böhran mühiti yaradıb. Sürətlə yayılan və iqtisadiyyata böyük ziyan vuran COVID-19 pandemiyası zamanı ölkələrin avadanlıq və tibbi cihaz istehsalındakı qeyri-kafiliyi səhiyyə siyasətlərinə də təsir göstərmiş, dərman təminatı və səhiyyə xidmətlərini özəl şirkətlərə buraxan dövlətlər bundan imtina etmişlər.

Sosial vərdişlər pandemiya ilə birlikdə dəyişdi və iş həyatı da pandemiya təsirlənən həyati elementlər arasında oldu. Pandemiyanın iş üslubunda dəyişikliklərə səbəb olduğu, ağ yaxalılardan yerlərindən asılı olmayaraq işlərini uzaqdan yerinə yetirə bildiyi, mavi yaxalılardan isə xüsusiyyətlərinə görə iqtisadiyyat və sağlamlıq baxımından risk qrupunda olduğu görülüb.

Biznesin transformasiyası asan olmayacaq, xüsusən də dövlətlərin özəl sektorla maraqlarının toqquşduğu bir çox məsələ olduğu üçün, pandemiya zamanı bir çox fəvqəladə səlahiyyətlər almış dövlət qurumlarının bu səlahiyyət üstünlüklərindən istifadə edərək həyata keçirəcəklərini düşünmək olar.

COVID-19 pandemiyası ilə əlaqədar olaraq müəssisələrin idarəetmə üslubları da dəyişmiş, işin keyfiyyətini aşağı salmadan istehsal və xidmət üçün yeni planlar

yaradılmışdır. İşçilər baxımından pandemiyanın əmək bazarına təsiri kifayət qədər yüksəkdir. Bu təsirlərin mənfi təsirlərini minimuma endirmək üçün biznes menecerlərinin yeni vençur planları əmək bazarında mühüm rol oynayacaq.

Böhrandan əvvəl fəaliyyət planı olan müəssisələr böhran zamanı daha sürətli hərəkət edir, sürətli qərarlar qəbul edir və böhranın effektiv idarə olunmasını təmin edir. Böhran idarəetmə planı olan müəssisələr gözlənilməz böhran prosesini minimum zərərlə idarə edə və bu vəziyyəti üstünlüyə çevirə bilər. “Koronavirus Gündəmi Araşdırması”na görə, müəssisələrin 46%-i böhran planı olduğunu bildirib. Pandemiya tədbirlərinin ən əhəmiyyətliyinə sosial izolyasiya tətbiqi olduğu və bu prosesdə bir çox müəssisələrin uzaqdan işləmə modelinə keçdiyi bildirilir. COVID-19-un dünya miqyasında sürətlə yayılması ilə ölkələrin ehtiyat tədbirləri görməsi və bəzi məhdudiyyətlərin tətbiqi məcburi hala gəlib. Pandemiya məhdudiyyətləri səbəbindən mal və xidmətlərin göstərilməsində qeyri-adekvatlıq və fasilələr yarandı və pandemiya ölkə iqtisadiyyatlarını böhran həddinə çatdırdı (Szlezak və dig., 2020). Ölkələr COVID-19-un sosial və iqtisadi nəticələrinin vurduğu zərərin təsirlərini minimuma endirmək üçün mübarizə apararkən, ekoloji amillər və iqlim dəyişikliyi də mənfi təsirləri artırır. Həvəsləndirici tədbirlərin həyata keçirilməsində ekoloji və iqlim şəraitinin yaxşılaşdırılmasının nəzərə alınmasına və uyğunlaşdırılmasına və ya görülməyən tədbirlərin ən azı bu problemləri artırmamasına diqqət yetirilməlidir. Müəssisələrə verilən dəstək ilə şirkətlər kadr hazırlığı və inkişafı və Ar-Ge xərclərinin azaldılmasına, innovasiya səylərinin və istehsal potensialının artırılmasına əhəmiyyətli töhfələr verə bilər (OECD, 2020: 3).

Bu gün təşkilatlar çox dinamik və dəyişən bir mühitdə yaşayır və bu mühitdə bəzi təşkilatlar xarici dəyişiklik stimullarına qarşı passiv qavrayışa malikdir, digərləri isə prosesə cəlb olunaraq dəyişikliklərə fəal şəkildə təsir göstərməyə çalışırlar. Bu prosesdə təşkilatla xarici mühit arasında və ya təşkilatın özü və onun alt sistemləri daxilində baş verə biləcək balanssızlıqlar və pozulmalar təşkilati dəyişiklikləri zəruri edə bilər. Bu

pisləşmələr təşkilatın performansının azalmasına və təşkilatın böhrana girməsinə səbəb ola bilər (Slobodan & Mladenka, 2015). Bu məqamda təşkilatın təkmilləşmə dinamikası aktivləşdirilməlidir. Bununla belə, cəmiyyətin getdikcə artan gözləntiləri, qloballaşma və bazar rəqabəti səbəbindən təşkilatlar iş aparma üsullarını dəyişməli olurlar. Bu çərçivədə, təşkilati sistemin komponentlərində həmişə təkmilləşmə potensialı mövcuddur və buna görə də təkmilləşdirilməyə ehtiyacı olan bu sahələrin təşkilatlar tərəfindən müəyyən edilməsi vacibdir (Khan & Zaidi, 2012).

ISO 9000, 9001 və digər keyfiyyət idarəetmə standartlarının əsasını təşkil edən yeddi prinsipə malikdir. Bu prinsiplər təşkilatların uyğunlaşmasının təmin edilməsində və keyfiyyət təminatının sənədləşdirilməsində əsas infrastrukturunu təşkil edir. Bu prinsiplər; 0, (1) müştəri diqqəti, (2) liderlik, (3) şəxs öhdəliyi, (4) proses yanaşması, (5) təkmilləşdirmə, (6) sübuta əsaslanan qərarların qəbulu və (7) əlaqələrin idarə edilməsindən ibarətdir (ISO, 2015).

Avropa standartları (Avropa Standartı-EN) bu gün bütün Avropa və ətraf ölkələr səviyyəsində geniş şəkildə istifadə olunur və bir çox sahələrdə və sektorlarda məhsulun təhlükəsiz idarə edilməsinə əsaslanan keyfiyyət təminatını təmin edir. Avropada standartlaşdırma ilə bağlı müxtəlif çətin qurumlar mövcuddur ki, bunlardan birincisi Avropa ölkələrinin milli standart institutlarını özündə birləşdirən və keyfiyyət təminatına səbəb olan müxtəlif standartları özündə birləşdirən çətin təşkilat olan CEN (Avropa Standartlaşdırma Komitəsi)dır. Bu yüksək səviyyəli korporativ standartların inkişafı konsensus, açıqlıq, şəffaflıq, milli öhdəlik və texniki uyğunluq kimi prinsiplərə əsaslanır. CEN həmçinin müxtəlif məhsullar, xidmətlər və proseslər üçün Avropa standartlarının hazırlanması üçün ümumi platforma təqdim edir. CEN komitəsi aerokosmik, kimya, tikinti, istehlak məhsulları, müdafiə və təhlükəsizlik, enerji, ətraf mühit, qida, sağlamlıq və təhlükəsizlik kimi müxtəlif sahələrdə standartlaşdırma fəaliyyətlərini dəstəkləyir (Avropa Standartlaşdırma Komitəsi [CEN], 2021).

CEN-dən başqa, Avropada standartlaşdırmanı təmin edən daha iki qurum var, onlardan biri CENELEC adlı Avropa Elektrotexniki Standartlaşdırma Komitəsidir. Bu qurum Avropada milli elektrotexniki standartlaşdırma komitələrini birləşdirir. Bu qurum, CEN-də olduğu kimi, Avropa səviyyəsində təşkilatların rəqabət qabiliyyətini və bazar gücünü artıracaq, məhsul dövriyyəsinə və ticarətini asanlaşdıracaq, xərcləri azaldacaq şəkildə elektrotexnika sahəsində standartlar hazırlayır və inkişaf etdirir. CENELEC komitəsi əsasən elektrik və elektronika sahəsində standartlaşdırma fəaliyyətlərini dəstəkləyir (Avropa Elektrotexniki Standartlaşdırma Komitəsi [CENELEC], 2021).

Digər Avropa standartlaşdırma təşkilatı Avropa Telekommunikasiya Standartları İnstitutu olan ETSI (Avropa Telekommunikasiya Standartları İnstitutu)-dur. ETSI telekommunikasiya, yayım və digər elektron rabitə şəbəkələri və xidmətləri kimi sahələrdə standartlaşdırma fəaliyyətlərini dəstəkləyir. Əvvəlcə Avropa üçün standartlaşdırma fəaliyyətləri həyata keçirən bu qurum zaman keçdikcə bu fəaliyyətləri dünyanın əksər ölkələrində genişləndirməyə başladı. Son illərdə o, hətta maşından maşına rabitə tətbiqləri üçün standartlar hazırlamağa meyl etmişdir. ETSI informasiya texnologiyaları, məzmun paylaşması, şəbəkələr, simsiz sistemlər, nəqliyyat, bir-biri ilə əlaqəli obyektlər, ictimai təhlükəsizlik və təhlükəsizlik (<https://www.etsi.org/about>) ilə həyatı asanlaşdıran ev və ofis kimi müxtəlif sahələrdə standartlar hazırlayır.

Məzmunu və əhatə dairəsi yuxarıda qeyd olunan Avropa standartlaşdırma təşkilatlarına nəzər saldıqda, hər bir sektora aid standartların və sektor daxilində özəlləşdirilən sahənin müəyyən edildiyi görülür. Bu vəziyyət Avropada keyfiyyət təminatını və Avropa mənşəli məhsul və xidmətlərin yayılmasını və qəbulunu təmin edir. Bu standartlar, həmçinin keyfiyyət təminatı altında olan sektor təşkilatlarının təkmilləşdirmə prosesini sürətləndirir və bu sektor sahələrinə bazar payını təmin edir.

Bütün sektor təşkilatları üçün rəqabətqabiliyyətlilik keçmişə nisbətən daha çətin və mürəkkəbləşir, yüksək səviyyəli innovasiya və problemlərin həlli bacarıqlarını tələb

edir. Əslində, informasiya mübadiləsi və sıxlığının yüksək səviyyədə olduğu müasir texnologiya və informasiya əsrində təşkilatların təklif etdiyi məhsul və xidmətlər qısa müddətdə köhnələ, rəqabət qabiliyyətini və bazar gücünü itirə bilər. Bu səbəbdən təşkilatlar təşkilati baxımdan davamlı təkmilləşdirmə təcrübələrini verdiş halına gətirməlidirlər. Təşkilati təkmilləşdirmələr zamanla məhdudlaşan məhdud və fərdiləşdirilmiş çərçivədə idarə olunmaq üçün çox vacib olan bir prosesə aiddir. Əslində, bu təkmilləşdirmələrlə hədəflənən təşkilati problemlər çoxölçülüdür və təşkilatda müxtəlif mövzu sahələrinin və bölmələrinin dəyişmə proseslərinin aktivləşdirilməsini tələb edə bilər. Təşkilatın sağlamlığının qorunması, təşkilat mədəniyyətinin daha səmərəli olması, yeni dəyərlərin yaradılması, insan resurslarının ehtiyac və gözləntilərinin nəzərdən keçirilməsi, innovasiya və yaradıcılığın aktivləşdirilməsi, işçi heyəti və maraqlı tərəflərlə əks əlaqənin təmin edilməsi, təşkilatın missiyasının təşkili və çatdırılması üçün bu təkmilləşdirmələr, heyətin sədaqətinin və iştirakının təmin edilməsi. Təlim proseslərinin təşkili, açıq ünsiyyətin gücləndirilməsi, müştəri və maraqlı tərəflərin məmnuniyyətinin və gözləntilərinin ölçülməsi, metrik ölçülər nəticəsində hədəf və proses yönümlü qiymətləndirmələrin aparılması və liderlik təcrübələri kimi bir sıra proseslərin təmirini tələb edir. Eyni zamanda, təşkilatda şəffaflığın gücləndirilməsi, işçilərin töhfələrinin mükafatlandırılması, təşkilatdaxili münasibətlərin asanlaşdırılması, işçilərin müstəqilliyinin və tətbiqi çevikliyin təmin edilməsi kimi insan resursları üçün müdaxilələrə ehtiyac ola bilər.

II FƏSİL. PANDEMIYA DÖVRÜNDƏ ƏMƏK DAVRANIŞININ VƏ ƏMƏYƏ ADAPTASIYANIN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

2.1. Pandemiya dövründə əmək davranışının təhlili

Firmalar və iqtisadi fəal əhali bir müddətdir ki, pandemiyanın mənfi nəticələrinin qarşısını almaq üçün mübarizə aparır. Şirkətinin fəaliyyətini davam etdirə bilmək və ya şirkətini bağlamağa məcbur qalmaq, özünü və ailəsini virusdan qorumağa çalışarkən işə gedə bilmək və ya işi görə bilmək, işsiz qalmaq və ya işsizlik təhlükəsi yaşamaq hər an işi olmadığı halda işi olduğunu düşünərək, iqtisadi fəaliyyətlərin dayandığı bir mühitdə layiqli iş tapa bilmək və ya işəgötürənin istəyinə razılıq vermək, gəlirləri azaldıqda ayaqda qala bilmək, səfalət içində olmaq dünyada bir çox insanın hazırda yaşadığı bir şeydir.

Araşdırmada, Covid-19 böhranı ilə əlaqədar işçilərin motivasiyasının azalmasının qarşısını almaq üçün insan resursları şöbələri tərəfindən görülən tədbirlər və təcrübələrin təsirləri qiymətləndirildikdə, görülən tədbirlərdən işçilərin müsbət təsirləndiyini deyə bilərik, lakin onlar, xüsusən də pandemiya riskini ailələrinə daşıyacaqlarından narahat olduqları üçün işlərinə tam həvəs göstərmirlər.

İşçi qüvvəsi üçün təkmilləşdirilmiş təhsil və təlim imkanlarının onların təhlükəli işlərdən daha yaxşı qorunma təklif edən daha sabit və təhlükəsiz işə keçidini asanlaşdıracağı vurğulanır. Gözlənilir ki, şirkətlər həm işə qəbulda, həm də iş prosesində xidmətdaxili təlim və ya iş başında təlim deyil, rəqəmsal əsaslı təlim proqramlarına diqqət yetirəcəklər (McKeever, 2020).

Mobillik bu gün işçilər üçün ən böyük motivasiyalardan biridir. Fərqli rollar və vəzifə təsvirləri, fərqli departamentlər, yeni şirkətlər, fərqli sektorlar, fərqli şəhərlər, yeni ölkələr cəlbedici səslənir. Beləliklə, "hərəkətlilik" xüsusilə Y və Z nəsilləri üçün bir maqnit halına gəlir. Mobillik şirkətlər üçün də böyük əhəmiyyət kəsb edir, çünki qloballaşmanın qaçılmaz nəticəsi olaraq biznes modelləri, təşkilati strukturlar və

karyera dizaynları bunun üzərində qurulur və onların texnoloji infrastrukturları və kommunikasiya mexanizmləri bunu dəstəkləmək üçün nəzərdə tutulub

Onlayn iş informasiya texnologiyalarının son inkişafının nəticəsi olsa da, rəqəmsal transformasiya bu gün bu texnologiyaların istifadəsindən xeyli kənara çıxıb. Bu, bütün dünyada hökumətlər üçün yeni imkanlar və təhlükələr yaratdı. Əşyaların interneti, süni intellekt, blokçeyn, böyük datalar, sənaye 4.0 “informasiya cəmiyyəti” nəzəriyyəçilərinin iddialarından çox-çox fərqli transformasiyalara qapı açdı.

İnsanlardan fərqli olaraq viruslara qarşı həssaslığı olmayan robotların istehsal prosesində və sağlamlıq kimi sektorlarda istifadəsi yenidən əhəmiyyət kəsb edib. İnsanları evə bağlayan pandemiya ailə münasibətlərinə və fərdlərin əhval-ruhiyyəsinə dərin təsir göstərərək rəqəmsallaşma prosesini sürətləndirən amilə çevrilib. Pandemiya sinifindən asılı olmayaraq bütün dünyanı təhdid etsə də, hər kəs pandemiyadan eyni dərəcədə təsirlənməmişdir. Kasıblar, işsizlər və əmanəti olmayan qadınlara təsiri eyni deyildi. Bu prosesdə qadınların və bəzi əlverişsiz qrupların yaşadığı problemlər digərlərindən daha ağır idi (Petersen, 2020).

Pandemiyadan əvvəl sənaye robotlarının istifadəsi inanılmaz sürətlə artır və robotların qiymətləri ucuzlaşırdı. Beynəlxalq Robototexnika Federasiyasının məlumatları göstərir ki, 2001-2017-ci illər arasında sənaye robotları üçün sifarişlər beş dəfə artıb. Bu tendensiya pandemiya prosesi bitdikdən sonra daha da güclənəcək. Bu sahədə çalışan mütəxəssislərin gözləntisi ondan ibarətdir ki, qarşıdakı dövrdə bacarıqları daim artan və ucuzlaşan robotlar qarşısında ucuz işçi qüvvəsinə əsaslanan rəqabət davam edə bilməz. Məlum olduğu kimi, keçmiş sənaye dəyişiklikləri əsasən əl işlərini əvəz etmişdir. Bu gün kodlaşdırıla bilən zehni əsərlər də əvəzedicilərə çevrilib. Xüsusilə, rutin işlərlə məşğul olan işçi qüvvəsi bu dəyişiklikdən daha çox mənfi təsirlənəcək. Beynəlxalq Robototexnika Federasiyasının məlumatına görə, 2000-2012-ci illər arasında sənaye robotlarının global satışları 60% artıb (WRF, 2019). Sənaye istehsalında iştirak edən robotların sayı 2018-ci ilə qədər hər il 400 mindən çoxdur.

Dünyada robotlardan istifadənin 74%-i beş ölkədədir. Çinin də daxil olduğu Asiya/Avstraliya bazarı robotların istifadəsinə liderlik edir. Avtomatlaşdırma texnologiyası getdikcə daha aşağı əmək haqqı olan ölkələrdə istehsal xərcləri ilə rəqabət apara bilir. Bildirilir ki, yeni texnologiyalar əmək haqqının yerində qalmasına, istehsalda əməyin payının azalmasına, işçi qüvvəsinin iştirakının azalmasına səbəb olur. Məsələn, Yaponiyada əhali qocaldıqca və işçi qüvvəsi azaldıqca robotlar qocalar evlərində, ofislərdə və məktəblərdə istifadə olunur. Ola bilsin ki, pandemiya nəticəsində həm sənaye istehsal prosesində, həm də qarşıdakı dövrdə xəstələrə qulluq kimi xidmətlərdə robotların istifadəsi daha da genişlənə bilər.

Bütün dünyada olduğu kimi, işsizlik də ən mühüm sosial problemlərimizdən biridir. İnsanların əksəriyyəti robotlardan daha çox istifadənin işsizliyə səbəb olacağından narahatdır, buna görə də bu vəziyyət robotların istifadəsinə şübhə ilə baxılmasına səbəb olur. Əslində, evdar qadınları kənarında qoysaq, ən çox qarşı çıxanlar tələbələr, təqaüdçülər və işsizlərdir (Lufkin, 2020).

Kübler-Ross dəyişmə modeli əyrisində olduğu kimi, hər bir yaşanan dəyişiklik şok-rədd etmə-hirs-depressiya-qəbul və inteqrasiya ardıcılığı ilə irəliləyir. Koronavirus pandemiyası ilə əlaqədar iş sistemində yaşanan bu dəyişikliyin təsirinin işçilərə bənzər şəkildə təsir edəcəyini nəzərə alaraq, şirkətlər ilk dörd addımı keçmək üçün tədbir görməli, ünsiyyətlərini gücləndirməli və işçilərin yanında olduqlarını hiss etdirməlidirlər. İnteqrasiya öncəsi prosesi ən müsbət şəkildə aşa bilən işçiləri olan şirkətlər həyatda qala və davamlılığını qoruya bilər. İşçilərin motivasiyasını yüksək tutmaq üçün İnsan Resursları Departamentlərinin qarşısında həmişəkindən daha böyük vəzifə durur. İnsan Resursları Bölməsinə, sistemlərə və infrastruktura sərmayə qoyan şirkətlər burada fərqliliklərini göstərəcəklər (Vyas, Aiyar, 2020).

Şirkətlərin onlayn işləmək qabiliyyəti (sektor və ya fəaliyyət istiqamətinə görə dəyişsə də) pandemiya zamanı onların iqtisadi fəaliyyətlərini davam etdirmələrində əsas rol oynamışdır. Bu baxımdan deyə bilərik ki, pandemiya ən az əziyyət çəkən

işçilər onlayn işçilərdir. Uzaq işləmə hələ şirkətlərin əksəriyyəti tərəfindən qəbul edilməsə də, bəzi digər şirkətlər tərəfindən artıq tətbiq edilmişdir. Yerdən asılı olmayaraq işləyən bu insanlar, gördükləri iş növünə görə on-line və ya off-line işçilər kimi təsnif edilirdilər. Onlayn işləmək bacarığı işçilər arasında əmək bölgüsündə dəyişikliklərə, iş yerində görülən işlərin uzaqdan onlayn olaraq yerinə yetirilə bilən və oflayn iş yerində görülməli olan işlər olaraq yenidən təsnifləşdirilməsinə səbəb oldu. İş yerlərinin yenidən təsnifatı bütün işçilər arasında “onlayn” və “oflayn” işçilər, eləcə də “ağ yaxalıqlar” və “mavi yaxalıqlar” arasında kəskin fərqi yaranmasına səbəb olub (Rober Koch Institute, 2020). Demək olar ki, bəzi işçilərin ofisdən uzaqda evlərindən işləməsi, görülən işin xarakterindən asılı olaraq iş yerində pandemiya əvvəlki əmək bölgüsündən fərqli yeni əmək bölgüsü yaradacaq. Pandemiya zamanı gediş-gəlişdə çətinliklərin səbəb olduğu işə gecikmələrin də əmək bölgüsündə məcburi dəyişikliklərə səbəb olacağını proqnozlaşdırmaq olar.

Pandemiyanın başlanğıcında iş həyatının artıq transformasiya mərhələsində olduğunu nəzərə alsaq, bəzi sualların verilməsi qaçınılmazdır. Məsələn, 1980-ci illərdən bəri iş həyatında baş verən transformasiya davam edəcək, yoxsa bu transformasiya bitib yeni bir transformasiya başlayacaq? Yoxsa bu transformasiya ilə yanaşı bəzi yeni gözlənilməz hallar da olacaq?

Təbii ki, bu və buna bənzər sualları çoxaltmaq olar. Bununla belə, qeyd etmək lazımdır ki, pandemiya sonrası dövrdə iş həyatında baş verə biləcək dəyişiklikləri iki əsas başlıq altında araşdırmaq və təhlil etmək kifayətdir. Buna görə də, 1) İş həyatı eyni qalır; 2) İş həyatı dəyişir olaraq iki fərqli proqnoz (ssenari) təklif oluna bilər. Əslində, uzaqdan işləməyin və evdən işləməyin qalıcı olacağını və işin əhəmiyyətli bir hissəsini evdən və ya uzaqdan yerinə yetirməyin mümkün olduğunu dərk edən şirkətlər, pandemiya bitmə belə, əvvəlki kimi işlərini həyata keçirmək istəyirlər. Yəni bəzi şirkət rəhbərlərinin verdiyi açıqlamalar evdən və uzaqdan işləməyin qalıcı olacağına işarə kimi qəbul edilə bilər. Məsələn, daşınmaz əmlak konsaltinq şirkətinin menecerləri

insanların yenidən ofislərə tələsmək istəməyəcəyini, ofisdə görülən işlərin evdən də görülmə biləcəyini, ona görə də baş ofisin yalnız görüş üçün istifadə olunacağını deyirlər. Mütəxəssislər tərəfindən dönüş nöqtəsi olaraq xarakterizə edilən başqa bir nümunədə dünyaca məşhur bir sosial media şirkətinin işçilərinə istəsələr, evdən də "əbədi" işləyə biləcəklərini bildirdiyi görülür. Bir sözlə, evdən və uzaqdan işləməyin bir çox iş üçün qalıcı olacağı gözlənilir. Ancaq burada vacib məqam evdən və uzaqdan işləmənin daimi xarakter alacağı standart əmək müqavilələrinin zamanla yeni etibarsız və müvəqqəti iş formalarına çevrilib-çevrilməməsidir. Müzakirə etmək olar ki, evdən işləmək əslində yeni bir iş üsulu deyil, XXI əsrdə sənaye inqilabından əvvəl də geniş şəkildə istifadə edilən işləmə sistemidir. Həqiqətən də bu gün standart kimi qəbul edilən iş formaları sənaye inqilabından əvvəlki dövrdə müstəsna vəziyyəti ifadə etdiyi halda, o dövrdə standart iş əslində müvəqqəti işlərdən ibarət ev tapşırığı sistemi idi və müəyyən istehsal məqsədinə çatmağa yönəlmiş işlərdən ibarət idi.

Pandemiya dövründə əmək həyatından bəhs edən və araşdıran ədəbiyyatda uzun müddətdir ki, ənənəvi və standart iş formalarının sona çatması ilə bağlı gərgin müzakirələrin getdiyi görünür. "Bizim bildiyimiz kimi işin sonu" və ya ümumiyyətlə "işin sonu" ilə bağlı bu müzakirələri ifadə etmək üçün bu bölmədə müzakirə olunan mövzunu başa düşmək xüsusilə vacibdir. Daha əvvəl də qeyd edildiyi kimi, pandemiyanın mühüm xüsusiyyəti onun bütün dünyaya müxtəlif aspektlərdən təsir etməsidir. Zizekin pandemiya ilə bağlı təhlilində diqqət çəkən mühüm məqam onun pandemiyanın prinsiplial olaraq yeni bir şey gətirmədiyinə dair fikirləridir (Zizek, 2020, s. 14).

Bir sözlə demək olar ki, pandemiyanın təsirini göstərdiyi dövrdə iş həyatı və iş münasibətləri transformasiya prosesindədir və bu transformasiya bütün dünyada öz təsirini göstərir. Başqa sözlə, iş həyatında mövcud transformasiya prosesi davam edərkən pandemiya öz təsirini göstərməyə başladı. Bu səbəbdən pandemiya əvvəlki dövrdə xüsusilə az inkişaf etmiş və ya inkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatlarda ümumi

problem olaraq görülən “qeyri-rəsmi iş” və bunun nəticəsində yaranan təhlükəsizlik problemi bu yeni iqtisadi sistemlərlə yanaşı inkişaf etmiş iqtisadiyyatları da narahat etməyə başladı.

Pandemiyanın nə qədər davam edəcəyi hələ bəlli olmadığı üçün transformasiyanın nə qədər güclü olacağını proqnozlaşdırmaq mümkün deyil. Ancaq qeyd etmək lazımdır ki, əgər real transformasiya olacaqsa, bu transformasiyanın daimi təsirləri olacaq. Pandemiya ilə əlaqədar görülən tədbirlərin təsirinin qalıcı və ya müvəqqəti olacağı sualının cavabı iş həyatının gələcəyi üçün xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. İstehlak cəmiyyəti olaraq adlandırılan bugünkü insan toplumunda istehlak vərdişlərinin dəyişməsinin bu baxımdan əsas müəyyənədiç amillərdən biri olacağı gözlənilir. Əgər pandemiya bir neçə ay ərzində sona çatarsa, istehlak vərdişlərində əhəmiyyətli daimi dəyişiklik gözlənilməyə bilər. Digər tərəfdən, pandemiya illərlə davam edərsə, istehlak vərdişlərində daimi dəyişikliklər gözlənilə bilər. Ona görə də hansı nəticələrin və nə dərəcədə olacağını pandemiyanın müddəti müəyyən edəcək. Bu səbəbdən iş həyatında yaşanacaq dəyişikliklərlə bağlı proqnozlarda qısa, orta və uzun müddətlər nəzərə alınmalıdır. Bundan əlavə, daha əvvəl qeyd edildiyi kimi, pandemiya dövründə işəgötürənlərin xərclərinin azaldılması tədbirlərini davam etdirmək qərarları da bu məqamda böyük əhəmiyyət kəsb edir.

Hazırda pandemiyanın cəmiyyət həyatında yaratdığı əsas problem işsizlikdir. Pandemiya əvvəlki dövrdə iş həyatının prioritet problemlərindən olan işsizlik probleminin pandemiyanın təsiri ilə daha da güclənməsi və qorxulu ölçülərə çatması qaçılmaz bir vəziyyət kimi qəbul edilir. İşsizliyin nəhəng ölçülərə çatmasından və əhəmiyyətli gəlir itkilərinin yaşanmasından asılı olmayaraq, iş həyatının tamamlanmış vəziyyətə çevrilməsi bir çox mövcud hüquqların daimi itirilməsi ilə nəticələnmə bilər. Şübhəsiz ki, bəzi sektorlar pandemiya sonrası dövrdə ön plana çıxacaq və bərpa prosesinin hərəkətverici qüvvələrindən olacaq. Bununla belə, bəzi sektorlar qaçılmaz olaraq tənəzzül yaşayacaq. Bu mənada hazırda əmək bazarında olan işçi qüvvəsinin

ixtisas səviyyəsi pandemiya əvvəlki dövr şərtləri çərçivəsində püxtələşib. Ona görə də mövcud işçi qüvvəsinin yeni şəraitə nə dərəcədə uyğunlaşa bilməsi vacib sual işarəsidir.

Digər tərəfdən, pandemiya əvvəlki dövrdə müəyyən edilmiş ixtisaslı, yarı-ixtisaslı və bacarıqsız təriflərinin pandemiya sonrakı dövrdə də eyni şəkildə mövcud olub- olmayacağı bəlli deyil. Hətta kvalifikasiyaların yerdəyişməsi ehtimalının olduğunu iddia etmək olar.

Həqiqətən də, 1980-ci illərdən etibarən ortaya çıxan və 4-cü Sənaye İnqilabı ilə artan dəyişiklik təzyiqinə uyğunlaşmaqda belə müxtəlif problemlər olsa da, bu mühitdə nəyin və necə hazırlanacağını bililməməsi özlüyündə bir problemdir. Pandemiyanın hansı dəyişiklikləri gətirəcəyini tam proqnozlaşdırmaq mümkün deyil. Bundan əlavə, əmək bazarı ilə bağlı diqqətdən kənar qalmamalı və diqqət yetirilməli olan digər bir məqam da qlobal əmək bazarlarının həm texnologiyanın, həm də qloballaşmanın təsiri ilə yeni iş üsulları baxımından meydana çıxmasıdır. Nəticədə işçilər arasında qlobal rəqabətin olması qaçılmazdır. “Toplu iş” və “insan buludu” kimi anlayışlarla müəyyən edilən iş formalarının geniş yer aldığı qlobal əmək bazarlarının qeyri-müntəzəmliyi və sərt rəqabət şəraiti çox müxtəlif problemlər yaradır. Məsələn, görünür ki, bu bazarlarda işləyənlər minimum əmək haqqının xeyli aşağı maaş almalıdırlar.

Ofis əsaslı tədqiqatlardakı ilk tənzimləmələr eyni şöbələrdə çalışan insanların eyni otaqlarda toplanması və işləməsi prinsipinə əsaslanırdı. Müdirlərdən başqa, işçilərin bir neçəsinin şəxsi otağı yox idi. Kompüter və kommunikasiya texnologiyalarının inkişafının köməyi ilə zaman keçdikcə işçilərin ofisdə yerləşdirilməsində dəyişikliklər baş verdi. Son illərdə geniş yayılmış tendensiya, işçilərin əksəriyyətinin eyni ofis mühitində birlikdə işlədiyi açıq ofis modelidir. Bu tendensiya ofisdə tələb olunan otaqların sayını xeyli azaldıb. Biz bu yeni iş qaydasında pandemiya sonrakı azalmalar və ya köklü düzəlişlər gözləyə bilərik, burada ilk gələnlər boş masaların hər hansı birində oturur, burada heç kimin xüsusi masası yoxdur və onlara çox yaxın

işləyirlər. BƏT-in hesablamalarına görə, 2022-ci ilin ikinci rübündə iş vaxtının 6,7%-nin itəcəyi proqnozlaşdırılır. Bu, 195 milyon tam ştatlı işə uyğundur. Onların bəziləri işsizlik və ödənişsiz məzuniyyətlər səbəbindən; qalanı iş qrafikindəki dəyişikliklərdən meydana gələcək. Növbələrin sayının azaldılması, həftəlik iş günlərində fasilələr və gündəlik iş vaxtının azaldılması (tam ştatlı işçilərdən yarımtat işçilərə keçid) ilə işçi qüvvəsinin ümumi iş saatlarının azaldığı müşahidə olunur. Bunun işçi qüvvəsi üçün ölçüsü vaxta əsaslanan qeyri-məşğulluğun artmasıdır. Formal şəkildə işləyənlərlə yanaşı, qeyri-rəsmi sektorda çalışanlar da tam məşğulluğun təsirini ən çox hiss edən qruplardır (BƏT, 2021). Digər tərəfdən, işçiləri iş vaxtından artıq işləməyə və ya iqtisadi fəaliyyətlərin artdığı iş sahələrində əlavə növbələr etməyə məcbur edərək iş saatlarında artım olduğu bildirilir. İş saatları artan qruplardan biri də tibb işçiləridir. Yenə deyə bilərik ki, ictimai nəqliyyat vasitələrinin hərəkət tezliyinin azalması, ictimai nəqliyyat vasitələrində sosial məsafəyə riayət öhdəliyi səbəbindən daha az adamın ictimai nəqliyyata aparılması və iş yerinə çatmada gecikmələr, işə gedərkən yaşanan çətinliklər kimi iş qüvvəsinin iş saatlarının azalmasına da töhfə verə bilər.

İşə gediş-gəliş və ya iş yerində işləyərkən virusa məruz qalma riski, işçilərin gediş-gəlişi ilə bağlı heç bir səyahət məhdudiyyəti və ya məhdudiyyət olmasa da, işçilərin uzaqdan işləməsinə səbəb oldu. Avropada “teleworking” və ABŞ-da “telecommuting” adlandırılan işlərin uzaqdan yerinə yetirilməsinə işarə edən bu iş üsulu, uzun illər ərzində bir çox işəgötürən və onların işçiləri tərəfindən sınaqdan keçirilib. Pandemiya əvvəllər işçilərinə uzaqdan işləmək seçimini təklif etməyən işəgötürənləri (işin təbiəti imkan verirsə) işçilərinə bu seçimi təklif etməyə məcbur edən amil olmuşdur (FAO, 2020).

Pandemiyadan əvvəlki dövrdə uzun müddətdir müzakirə edilən “Həyat Boyu Öyrənmə” anlayışının pandemiya ilə xüsusi əhəmiyyət kəsb edəcəyini gözləmək olar. Həqiqətən də pandemiyadan əvvəlki dövrdə yaşanan transformasiyalar çərçivəsində mövcud iş və peşələrin “köhnəlmək” təhlükəsi ilə üzləşdiyi və buna görə də işçilərin öz

bilik, bacarıqlarını və hətta şəxsiyyətlərini daim yeniləməli olduğu tez-tez dilə gətirilirdi. Dünya İqtisadi Forumunun proqnozlarının tam olmasa da, qismən reallaşa biləcəyi qəbul edilsə belə, ömür boyu öyrənmə ehtiyacının qaçılmaz olduğu görünür. Eyni zamanda, 4-cü Sənaye İnqilabının nəticəsi olan “iş portfeli” də “həyat boyu öyrənmə” yanaşması ilə əlaqələndirilə bilər. Nəticə etibarilə, pandemiya əvvəlki dövrdə də tənqid edilən müəyyən təhsilə başa vurduqdan sonra ömür boyu o işi görmək anlayışının pandemiya sonrakı dövrdə tamamilə ortadan qalxacağını söyləmək olar. Belə olan halda işçilərin özlərini daim yeniləmələri qaçılmaz olur. Bu fəlsəfənin ibtidai təhsil səviyyəsindən başlayaraq bütün təhsil səviyyələrində çatdırılması və geniş yayılması xüsusilə vacibdir (Ritchie, Max, 2020).

Pandemiya nəzarət altına alınarsa, iqtisadi təsirlərin məhdudlaşacağını və görülən tədbirlərin problemlərin həllinə töhfə verəcəyini söyləmək mümkün olsa da, xüsusilə COVID-19 pandemiya ilə mübarizə aparan tibb işçiləri, istehsalat, pərakəndə satış, logistika (gəmiçilik daxil olmaqla) yerlərində çalışanlar, evdə işləmək şansı olmayanlar üçün sağlamlıq və iş vaxtı qaydalarının effektiv şəkildə qorunmadığı görünür və intensiv işləməli olanlar üçün iş saatları və əmək haqqı ilə bağlı xüsusi qaydalara ehtiyac var. Televiziya, rəqəmsal şöbələr, nəqliyyat, qida və turizm sahəsində çalışanlar ümumiyyətlə yaxşı deyil, aşağı maaşla işləyirlər, bəziləri mövsümi işləməli olurlar. Bu işçilər daha az qorunur və onların işləri təhlükə altında görünür. Prosesdən belə başa düşülür ki, müvəqqəti, gündəlik və etibarsız işlərdə çalışanlar daha çox risklə üzləşirlər. Çevik iş modellərinin sürətlə tətbiqi yeni problem və münaqişə sahələrini gündəmə gətirmiş, işçilərin gündəlik iş saatları, işin başlama və bitmə vaxtları, iş vaxtının hesablanması, yemək kimi sahələrdə problemlər intensivləşməyə başlamışdır. İşçi-işəgötürən münasibətlərində yaşanacaq ən əsas problem əmək müqavilələrinin ləğvi və ödənişsiz məzuniyyət olacaq.

Pandemiya zamanı mal və xidmətlərə olan tələbatın azalması və ya iqtisadi fəaliyyətin davam etdirilməsində yaşanan çətinliklər şirkətlərin iş proqramlarında

dəyişiklik etməsinə səbəb olub. Bildirilir ki, işçilərin bir qismi ödənişsiz məzuniyyətə göndərilib, karantin tədbirləri səbəbindən evdə qalmalı olan bəzi işçilər isə işdən çıxarılaqla hədələnilib və illik ödənişli məzuniyyətlərindən istifadə etməyə məcbur ediləblər. Digərlərindən ödənişsiz məzuniyyət və ya daha aşağı təhsil proqramı üçün könüllü olmaq istənilir. Pandemiya zamanı işçilərinə ödənişli məzuniyyət verən işəgötürənlərin sayı çoxdur (McDowell, 2020).

Digər tərəfdən tələbatın artdığı iş sahələrində işçilərə illik ödənişli məzuniyyətlər verilmədiyi və işçilərin bu hüquqları növbəti ilə daşımalarına imkan verən inzibati qərarların qəbul edildiyi müşahidə olunur.

İşgüzar səfərlərin işçinin sağlamlığı üçün risk yaratdığını nəzərə alaraq, pandemiya dövründə işgüzar səfərlər də təxirə salınmalıdır. Konfrans və görüşlər kimi tədbirlər, mümkünsə, tele-konfrans üsulu ilə internet üzərindən həyata keçirilməlidir. İşəgötürən bunun üçün lazımı infrastrukturu təmin etməlidir. Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi ilə bağlı işəgötürənin üzərinə düşən məsuliyyətlər arta da bilər. İşəgötürən elm və texnologiyanın nailiyyətlərini izləməli və tədbirləri buna uyğunlaşdırmalıdır.

İşəgötürən ilk növbədə Covid-19 ilə bağlı xəbərləri izləməlidir. Yazılı və vizual mediada virusun necə yayıldığı, simptomları və mümkün riskləri ilə bağlı çoxlu xəbərlər var. İlk növbədə virusun hansı bölgələrdə, hansı şəraitdə daha sürətli yayıldığı, necə ötürüldüyü və s. mövzuda məlumatları izləməlidir. Daha sonra işəgötürən virusa qarşı qorunma tədbirləri ilə bağlı elmi və texnoloji yenilikləri öyrənməlidir. Məsələn, əvvəllər əməliyyat otaqlarında istifadə edilən və ətraf mühitdə virus öldürücü təsiri olan kondisioner kimi ev və iş yeri cihazları varsa, bu cihazlardan iş yerinə kifayət qədər təmin edilməlidir. İşəgötürən Covid-19 pandemiyasının təsiri və onun əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyinə təsirləri haqqında hər cür məlumat verməklə yanaşı, bu məsələ ilə bağlı təlimlər də keçməlidir. Təlim keçməzdən əvvəl işçilərin pandemiya və virusdan qorunma yolları haqqında nə qədər məlumatlı olduğunu ölçmək faydalı olardı.

2.2. Pandemiya şəraitində əməyə adaptasiyanın müxtəlif yollarının təhlili

Son onilliklər ərzində əsasən sabit neft hasilatına əsaslanan sürətli iqtisadi inkişafa nail olan Azərbaycanda əmək bazarının xüsusiyyətləri sürətlə dəyişir. Belə ki, 2020-ci ildə neftdən asılılıq və qlobal neft tələbatının azalması, xüsusən də iqtisadiyyatın digər sektorlarında və əmək bazarında bir sıra zəiflikləri nəzərə alsaq, gələcək illərdə onun iqtisadi sabitliyinə əhəmiyyətli təsir göstərə bilər. Buna görə də, iqtisadi şaxələndirmə Azərbaycan hökumətinin son bir neçə ildə prioritet məsələsi olub və bu məqsədə çatmaq üçün vasitələrdən biri də rəqəmsallaşma olub (Dünya Bankı, 2020).

2019-cu ildə Azərbaycanın işçi qüvvəsində iştirak səviyyəsi əmək qabiliyyətli əhalinin (15+ yaş) 70,7%-ni təşkil edib. Azərbaycanda özünüməşğulluq geniş yayılıb və 2019-cu ildə ümumi məşğulluğun 66,6%-ni təşkil etmişdir. Eyni zamanda, qeyri-rəsmi məşğulluğun yüksək nisbəti davam edir (işçilərin yalnız 32%-nin əmək müqaviləsi var) və həssas məşğulluq 2019-cu ildə 54,3% təşkil edib (ETF, 2020).

Azərbaycanda işsizlik 2019-cu ildə davamlı olaraq 4,8%-ə qədər azalıb, baxmayaraq ki, qadınlar arasında işsizlik kişilərdən (müvafiq olaraq 5,7% və 4,0%) daha yüksək olaraq qalır (ETF, 2020). 2017-ci ildə gənclərin cəmi 23%-i NEET (Təhsil və ya Təlimdən başqa) kimi xarakterizə edilib və ədəbiyyat onların əsasən qadınlar olduğunu göstərir. Dövlət Məşğulluq Xidməti yalnız dövlət sektorunda vakansiyalar təklif edə bilər, yəni dövlət qurumları əmək bazarında bütün məşğulluq imkanlarını təqdim edə bilməz. Beləliklə, gənclərin əksəriyyəti şəxsi əlaqələrdən istifadə edərək iş tapmağa çalışır; 2016-cı ildə bir işçi qüvvəsi sorğusu göstərdi ki, gənclərin 35%-i öz işini ailəsi və ya dostları vasitəsilə tapıb (Jaouani, 2020).

Xidmət sektoru ümumi məşğulluğun 49,3%-ni təşkil edir, Azərbaycanda bütün məşğulluğun üçdə birini kənd təsərrüfatı (36,0%), ikinci yeri sənaye sektoru (14,7%) tutur. Maraqlıdır ki, neft və qaz iqtisadi artım üçün həlledici rol oynasa da, sektorda işçi qüvvəsinin yalnız 1,1%-i işləyir (İLO, 2016). İnkişaf sektorları tikinti (7,2%), maliyyə, daşınmaz əmlak və İKT sektoru kimi müəyyən edilir (Hampel-Milagrosa, 2019). Son üç

sektor ümumi məşğulluğun cəmi 3,7%-ni təşkil etsə də, onların Azərbaycanda böyüyən və çiçəklənən sektorlar olduğu deyilir (Nordeatrade, 2021). Bununla belə, beyin axını məsələsi xüsusilə mühacirət etməyi seçən peşəkarların çatışmazlığı olan İT sektorunda mövcuddur (Ermsone, 2019).

2017-ci ildə yaşı 25-dən yuxarı olan Azərbaycan əhalisinin 88,5%-i ən azı tam orta təhsil alıb. 2019-cu ildə ali təhsilə ümumi qəbul nisbəti 32% təşkil edib. ETF, 2019-cu ildə tam orta məktəb tələbələrinin 47,2%-nin peşə təhsili və təlimi (VET) proqramlarına daxil olduğunu bildirmişdir (Dünya Bankı, 2020).

15-29 yaşlı gənclər arasında əmək bazarı ilə davamlı bacarıq uyğunsuzluğu var. Son sorğuda işçi qüvvəsinin 56%-nin öz bacarıq və ixtisaslarına uyğun işdə olduğu, 7%-nin mövqələrinin qismən uyğunlaşdığını, 37%-nin isə 2016-cı ildə ixtisasından kənarında işlədiyi bildirilmişdir (Hampel-Milagrosa, 2020). Azərbaycanda bizneslərini genişləndirmək istəyən Aİ şirkətlərinin yalnız 21%-i ixtisaslı işçilərdən razı qalıb, 45%-i isə peşə təhsilinin qeyri-qənaətbəxş olduğunu bildirib.

Bu respondentləri ən çox narahat edən məsələ təhsil sistemlərinin rəqəmsallaşdırılmasının aşağı səviyyədə olmasıdır. Bu problemlərin həllinə yönəlmiş siyasət cavablarına onların işə keçidini asanlaşdırmaq üçün gənclər arasında bacarıqların, karyera yönümünün və sahibkarlığın inkişafına kömək edən “Azərbaycan Gəncliyi 2016-2021” Dövlət Proqramı daxildir (Ermsone, 2019).

Azərbaycan CISCO Rəqəmsal Hazırlıq İndeksində 141 iqtisadiyyat arasında 61-ci yerdədir. Onun başlanğıc mühiti və texnologiyanın mənimsənilməsi əsas zəif cəhətlər hesab olunur. 2018-ci ilə olan məlumata görə, bütün ali təhsil məktəblərinin məzunlarının 23,5%-i STEM proqramlarını tamamlayıb və bununla da İT sektoru üçün insan kapitalı potensialını asanlaşdırıb. Ümumdünya Beynəlxalq Telekommunikasiya İttifaqının (BTİ) məlumatına görə, 2019-cu ildə Azərbaycanda əhalinin 81,1%-i internetdən istifadə etmişdir (ETF, 2020).

İKT bacarıqlarına hökumət tərəfindən son dövrlərdə daha çox diqqət yetirilir. Məsələn, 2016-2025-ci illər üçün Telekommunikasiya və İnformasiya Texnologiyalarının İnkişafına dair Yol Xəritəsi rəqəmsal bacarıqların təşviqinə, “elektron məktəblərin” inkişafına və müəllimlər üçün İKT üzrə təlimlərin yaradılmasına həsr olunub. Nəticədə, Təhsil Nazirliyi orta təhsil kurikulumunda kodlaşdırma və proqramlaşdırma dillərini və onlayn öyrənmə sistemini tətbiq edib.

Yol Xəritəsi yerli infrastrukturun inkişafının dəstəklənməsi, bizneslərin cəlb edilməsi ilə texnologiya təhsilinin təkmilləşdirilməsi və İKT sektorunda bilik və bacarıqların artırılması (o cümlədən həssas qrupların daxil edilməsi) prioritetlərini müəyyən edir - bütün bunlar gələcək inkişaf üçün vacibdir. Hökumət Azərbaycanda iqtisadiyyatın rəqəmsallaşdırılmasının inkişafına dəstək vermək üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı kimi beynəlxalq təşkilatlarla da əməkdaşlıq edir (Muradov, 2020).

Azərbaycanda distant, özünüməşğulluq, autsorsinq və internetdə sərbəst iş kimi qeyri-ənənəvi iş və məşğulluq formaları getdikcə daha çox yayılmışdır. Bununla belə, bu cür işlər aradır və qısamüddətli olur. Bu, onlayn platforma işinə də aiddir. Toplanmış sübutlara əsasən, son illərdə onlayn platforma işində nəzərəcarpacaq inkişaf müşahidə edilsə də (məsələn, Azərbaycan platformalarının yaranması ilə göstəriləndiyi kimi), onun yayılması Azərbaycanda ümumiyyətlə aşağıdır və digər qonşu və Avropa ölkələrindən geri qalır.

Buna bir çox amillər təsir edir, o cümlədən fərdi məşğulluq və sərbəst iş üçün tənzimləmə fonu, texnologiyanın mənimsənilməməsi və genişzolaqlı internetə daxil olma bunlardan bir-neçəsidir (Muradov, 2020).

Platforma işi ilə bağlı heç bir kəmiyyət məlumatı olmasa da, özünüməşğulluq və sərbəst iş haqqında mövcud məlumatlardan bəzi fikirlər əldə etmək olar. Azərbaycanda əmək qabiliyyətli əhəlinin təxminən 66,6 faizi özünüməşğulluqla məşğuldur. Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına əsaslanan hesablamalara görə, işlərin böyük faizi

kənd təsərrüfatı sektorundadır, Azərbaycanda özünüməşğulların 17%-i internetdən iş, 33%-i isə biznes məqsədləri üçün istifadə edir. Bu, rəsmi onlayn platforma işçilərinin müəyyən edilə biləcəyi əhalini azaldır.

Bundan başqa, bəzi hesablamalara görə, 2017-ci ildə Azərbaycanda ən azı 200000 nəfər frilanser kimi fəaliyyət göstərirdi. Digər hesablamalara görə, 2022-ci ildə bu rəqəm 675000 nəfərə çata bilər. Lakin bu rəqəmləri təsdiqləyən heç bir rəsmi ictimai statistik məlumat yoxdur. Başqa bir mənbəyə görə, Azərbaycanda adambaşına frilanserlərin faizi (0,22%) 2018-ci ildə MDB ölkələri arasında ən aşağı göstəricidir (Xəlilov, 2020).

2015-ci ildə milli valyutanın ucuzlaşması və dövlət şirkətlərinin işçilərinin maaşlarının azaldılması kimi digər məsələlər də beynəlxalq müştərilər üçün frilanser işlərin cəlbediciliyini artıraraq, əməkhaqqının daha stabil şəkildə ödənilməsini təmin etməyə başladılar (Echo, 2017). Üstəlik, COVID-19 pandemiyası platformalar vasitəsilə təqdim edilən bəzi yerlərdə xidmətlər (xüsusən də taksi xidmətləri) əhəmiyyətli dərəcədə zərər görsə də, uzaqdan platforma işi üçün (blokajlar və ənənəvi iqtisadiyyatda işsizliyin artması səbəbindən) xüsusilə həvəsləndirici olmuşdur.

Azərbaycanlı işçilər həm lokal, həm də xarici internet platformalarından istifadə edirlər. Azərbaycanın paytaxtı Bakıda Uber, Bolt və Wolt kimi tanınmış beynəlxalq yerli xidmət platformaları fəaliyyət göstərir. Təəssüf ki, şirkətlər xidmət göstərmək üçün proqramlarından istifadə edən sürücülərin sayını açıqlamır.

Bu arada, Azərbaycanın ev xidmətləri platforması - cagir.az - 80-dən çox işçiyə, bağlama çatdırılması platforması - Runner isə 2019-cu ilin martına 30 qeydiyyatdan keçmiş kuryerə malikdir (xüsusilə pandemiya zamanı çatdırılma xidmətlərinin aktuallığını nəzərə alsaq, bu say yəqin ki, artıb).

Bundan əlavə, yemək və ya bağlama çatdırılması və ev xidmətləri kimi xidmətlər üçün müxtəlif yeni start-uplar/platformalar yaranır. Buna misal olaraq foodorder.az, fooderos.az, hungry.az və nuush.az qida çatdırılma platformalarını, müxtəlif nəqliyyat,

çatdırılma və ev xidmətləri üçün blink.az saytlarını göstərmək olar. Lakin onların hər biri üzrə işçilərin sayı çox deyil: məsələn, nuush.az-da mövcud olan məlumatda 18 işçi göstərilir, hungry.az-da isə 50-150 işçi var. Platforma işinin elementini əhatə edən çatdırılma xidmətləri üçün belə modelin populyarlığı COVID-19 kontekstində daha çox populyarlıq qazanıb.

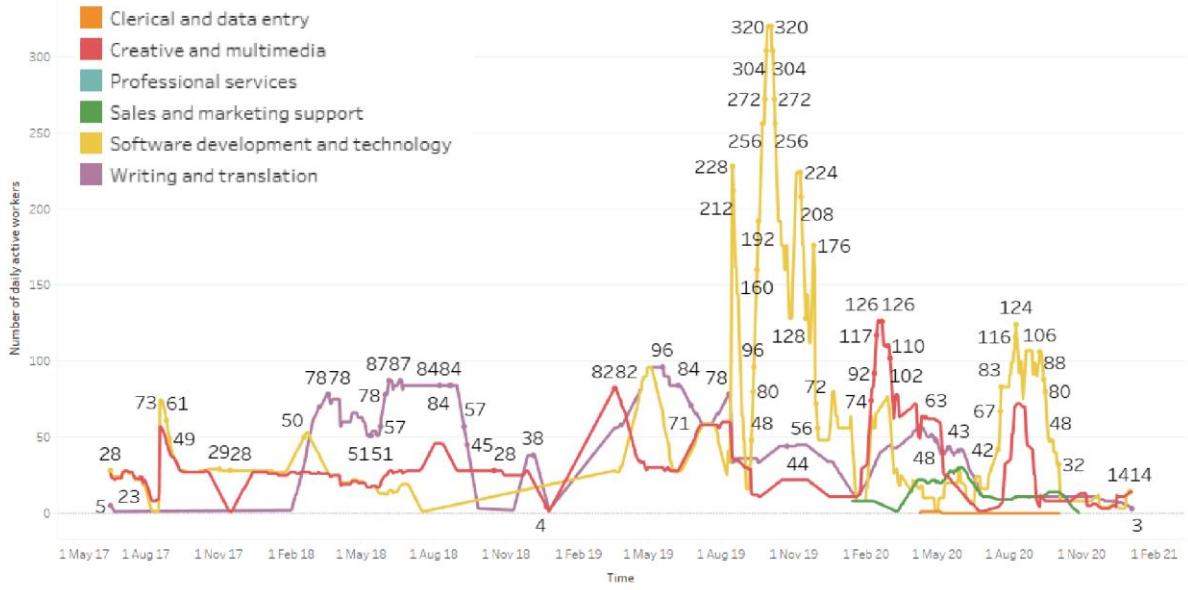
Azərbaycandan olan onlayn platforma işçiləri Freelancer.com, Upwork, Proz və digərləri kimi beynəlxalq rus və ingilis dillərində distant iş platformalarında da iştirak edirlər. Yerli Azərbaycan uzaqdan iş platforması - Freekwork - bizim təhlilimiz zamanı hazırlanmaqda idi və istifadəyə verilməsi 2022-ci ilə planlaşdırılır. Onun yaradıcıları Qərb və Rusiya onlayn əmək platformaları ilə azərbaycanlı işçilər və müştərilər üçün rəqabət aparmağı hədəfləyirlər.

Bununla belə, azərbaycanlılar arasında bu cür platforma işinin yayılması digər MDB ölkələrinə nisbətən xeyli aşağıdır. Azərbaycanda bu fenomenlə bağlı məlumatın olmamasının əsas səbəbi də bu ola bilər. Sosial media şəbəkələrində frilanser qruplarının mövcudluğundan görüldüyü kimi, yüksək ixtisaslı freelancerlər əmək platformalarından kənar da həyata keçirilir (Həsənov, 2020).

Azərbaycanda veb-əsaslı platforma işinə gəlincə, azərbaycanlı işçilər arasında ən populyar platforma peşəsi İT sahəsidir. OLI-nin dörd ingilis dilində veb-əsaslı freelancing platforması üzrə məlumatlarına əsasən, azərbaycanlı işçilər arasında ən populyar platforma məşğuliyyəti proqram təminatının hazırlanması və texnologiya işi olub (Kässi, 2019).

Bununla belə, Azərbaycandan olan fəal işçilərin gündəlik sayı digər MDB ölkələrinə nisbətən nəzərəçarpacaq dərəcədə aşağıdır (məsələn, 2019-cu ilin noyabrında 320 fəal işçi proqram təminatının hazırlanması və tərcümə işində ən çox sayda idi. Şəkil 1). Azərbaycanda internet sürətinin artması və sifarişlərin gəlişi ilə bu sahədə müəyyən inkişaf ola bilər. Bu, ən azı qismən Azərbaycanda sektorun nisbətən zəif inkişafı ilə izah oluna bilər (Mayors for Economic Growth, 2019).

Şəkil 1: Onlayn əmək indeksi verilənlər bazası, aktiv Azərbaycan platforması işçilərinin sayı

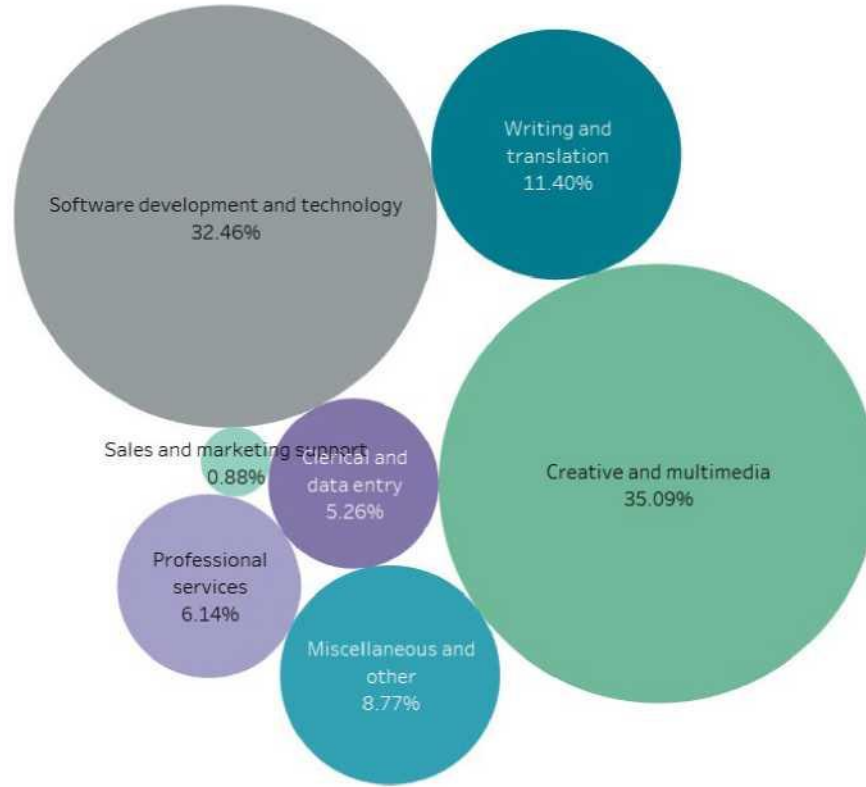


Mənbə: Online Labour Index, iLabour dataset, <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>.

Azərbaycanlı işçilər arasında ən populyar platforma peşələri baxımından Weblancer, Freelancer və Guru.com-un məlumatları oxşar tendensiyaları göstərir: proqram təminatının inkişafı və yaradıcı iş siyahılarının başında gəlir (Şəkil 2). İngilis və rus dillərində platformaların daha geniş seçimi ilə bağlı əlavə araşdırmalar göstərdi ki, Azərbaycanda işçilər həm də əmək platformalarında yazı və tərcümə, memarlıq, təhsil, musiqi yazılımları və mikro tapşırıqlar kimi digər onlayn iş növləri ilə də məşğul olurlar (Yahyalı, 2019).

Azərbaycan freelancer bazarında son zamanlar artım müşahidə olunur. Artan tendensiyalar göstərir ki, pandemiyadan əvvəl də ölkəmizdə inkişaf edən bu fəaliyyət növü pandemiya ilə daha yayılma sürətini artırıb. Həmçinin normalda olan xidmətlərdən daha ucuz başa gəldiyinə görə də sifarişçilər arasında hər nə qədər güvən tam oturmaşsa da, bu sahəyə maraq artır. Freelancer sisteminə güvən artdıqca bu sahəyə maliyyə axını da güclənəcək.

Şəkil 2: Azərbaycanlı fəal frilanserlər tərəfindən weblancer, freelancer və guru.com saytında təklif olunan xidmətlər



Mənbə: <https://freelancehunt.com/freelancers/map>

Yerdə platforma işinə gəldikdə, onun populyarlığı, təqdim olunan xidmətlərin çeşidi artır. Azərbaycanda həm beynəlxalq, həm də Azərbaycanın yerli platformaları fəaliyyət göstərir. Ən populyar xidmətlərə aşağıdakılar daxildir:

- Nəqliyyat. Bolt (Azərbaycanda 2017-ci ildən) və Uber kimi gəzinti proqramları taksi xidmətləri göstərən işçiləri cəlb edir.

- Qida çatdırılması xidmətlərində iş Azərbaycanda Wolt (Finlandiya), eləcə də Azərbaycan platformaları, Hungry.az və Nuuz.az və digər platformalar vasitəsilə getdikcə populyarlaşır.

- Runner Azərbaycanda bağlamaların çatdırılması xidməti təklif edən ilk şirkətdir. O, əlavə gəlirlə maraqlanan işçiləri cəlb edir və iş qrafiki və əhatə olunan sahələr baxımından çeviklik təklif edir (<https://www.runner.az/>).

- İşçilər Cagir.az vasitəsilə təmizlik, təmir işləri, masaj, gözəllik, əyləncə, ev heyvanlarına qulluq və digər xidmətlər daxil olmaqla 100-dən çox müxtəlif xidmətlər təklif edə bilirlər.

Müsaibələrdən, araşdırmalardan və platforma məlumatlarının təhlilindən toplanan məlumatlar Azərbaycan platforması işçilərinin profilləri haqqında bəzi məlumatlar verir.

Əvvəla, Azərbaycan platformasının işçiləri, digər ŞT ölkələrinə nisbətən daha çox kişilərdən ibarətdir. Weblancer.net, Freelancer.com və Guru.com saytlarında azərbaycanlı web-əsaslı işçi profillərinin təhlili göstərdi ki, onların 10%-dən az hissəsi qadınlardır. Yerli platformalar kişi sürücülər və kuryerlər üçün əhəmiyyətli dərəcədə yüksək iş imkanları təklif edir. Məsələn, müsaibə götürülmüş platforma nümayəndələrinə görə, Runner platformasının işçiləri təxminən 90% kişidir və bu faiz Bolt sürücüləri arasında daha yüksəkdir.

Digər ölkələrdə olduğu kimi, internetdə işləyən frilanserlər əsasən gənclərdir. Weblancer.net-də fəal azərbaycanlı işçi profillərinin təhlili göstərir ki, orta yaş həddi 33-dür. Çalışan işçilər üçün müqayisəli məlumat verilməsə də, yerli işçilərin orta yaşı yəqin ki, Azərbaycanın əmək qabiliyyətli əhalisinin orta göstəricilərindən aşağıdır. Bu, bir neçə müsaibədən əldə edilən sübutlarla və platforma işçiləri üçün qeydiyyat formalarındakı məlumatlar, xüsusən tələbələrə ünvanlandığı üçün, gənc əhali arasında texnologiya fərasətini, velosipedlə çatdırılma xidmətləri halında isə fiziki hazırlıq tələb edir.

Platforma işçilərinin bacarıqlarına gəldikdə, veb-əsaslı platformalardakı ən populyar tapşırıqlar İT, yaradıcılıq və dizayn işləri, yazı, tərcümə və digər xidmətlər üzrə mütəxəssis ixtisasları tələb edir. Bununla belə, nəzərdən keçirilən platformalarda

onların formal keyfiyyətləri haqqında məlumat verilmir. Peşəkar inkişaf (təlim) üçün imkanlar platformaların özləri (məsələn, Fiverr) və müxtəlif onlayn mənbələr vasitəsilə mövcuddur, lakin əsasən frilanserlərin şəxsi təşəbbüsündən asılıdır. Yerlərdə xidmətlərə gəlincə, Runner və Bolt sürücüləri ilə mü sahibələr kuryerlərin əksəriyyətinin ən azı orta, ən azı bəzilərinin isə ali təhsilli olduğunu aşkar etdi ki, bu da müəyyən dərəcədə yüksək ixtisaslı işçilər məsələsini göstərir. Ancaq bu ifadələr haqqında ümumi nəticələr çıxarmaq üçün bu barədə daha dəqiq məlumat yoxdur. Demək olar ki, yerində platforma işində iş yerində təlim imkanları məhduddur.

Ümumilikdə, tapıntılar göstərir ki, həm yerində, həm də veb-əsaslı platforma işi, digər məşğulluq fəaliyyətləri və ya tədqiqatlarla birlikdə işçilərin əksəriyyəti üçün ikinci dərəcəli məşğulluq olur. Məsələn, mü sahibə götürülmüş Bolt sürücüsü təcili yardım sürücüsü kimi işinə əlavə olaraq platforma vasitəsilə işləyir. Onlar bu cür əlavə işə başlayırlar, çünki proqramlar vasitəsilə işləmək rahatlıq və əlavə gəlir təklif edir.

Platforma işçilərinin maaşı göstərilən xidmətlərin növündən asılıdır. Freelance, Weblancer və Guru.com saytlarında azərbaycanlı işçilərin məlumatlarına əsasən, aktiv işçinin orta tarifi saatda 16 ABŞ dollarıdır. 2020-ci ildə Bakıda orta aylıq xalis əmək haqqı 16 ABŞ dolları/saat dərəcəsi ilə 340 ABŞ dolları civarında olduğu halda, uğurlu platforma işçisi həftədə 40 saat işləməklə ayda 2 000 ABŞ dollarından (ümumi) çox qazana bilər (Stotz, 2020).

Göstərilən xidmətlər haqqında məlumat bazarda yuxarıda göstərilən orta əmək haqqını təsdiqləyən bir neçə platformada mövcuddur. Məsələn, Wolt kuryerləri saatda 4 manat qazanırlar ki, bu da həftədə 40 saat işləyəndə ayda 640 manat təşkil edəcək (halbuki orta aylıq əmək haqqı 580 manatdır). Digər platformalardakı kuryerlər üçün iş elanları da platforma işi üçün daha yüksək ödəniş səviyyəsini təsdiqləyir (https://kuryerim.az/wp-content/themes/citycarrier/carrier_apply.php).

Nəhayət, həm yerində, həm də veb-əsaslı xidmətlər göstərən azərbaycanlı platforma işçilərinin əksəriyyəti paytaxt Bakıda yerləşir. Bunu əksər yerlərdə iş

platformalarının bu şəhərdə işləməsi göstərir və uzaq platforma işçiləri haqqında mövcud məlumatlar göstərir ki, fəal işçilərin böyük əksəriyyəti də paytaxtda yaşayır (Şəkil 2.3; bu tendensiya da Guru.com-dan alınan məlumatlar tərəfindən dəstəklənir). Buna baxmayaraq, az da olsa, platforma işçiləri Gəncə, Mingəçevir, Sumqayıt, Şirvan və digər şəhərlərdə də mövcuddur (Freelancehunt, 2020). Runnerə görə, yerində xidmət göstərən işçilər Azərbaycan vətəndaşlarıdır.

Şəkil 3: Sərbəst işləyən azərbaycanlı uzaq işçilər



Mənbə: Freelancehunt (2020). Карта Фрилансеров По Всеми Миру, Карта Фрилансеров, Карта с Количеством Фрилансеров.

Qeyd: Sarı markerlər həmin ərazidə bir frilanserin olduğunu, yaşıl işarələr isə işçilərin sayını göstərir.

Əksər digər MDB ölkələrində olduğu kimi, Azərbaycanda da müntəzəm məşğulluq Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənir və fərdi sahibkarın (və ya fərdi sahibkarın) statusu Mülki Məcəllə ilə (xidmətlərin göstərilməsi, xidmət müqaviləsi, mülki-hüquqi müqavilələr ilə birlikdə) əhatə olunur (Nəbili, 2013). Bununla belə, ümumiyyətlə, heç bir qanun platforma işi ilə məşğul olan insanların vəziyyətini adekvat şəkildə əhatə etmir. Məsələn, əmək müqavilələri yalnız platformalarda müntəzəm və uzun müddət işləyən

işçilər üçün təklif edilir, lakin aradır və çevikliklə işləyənlər üçün deyil. Bununla belə, frilanser statusunun rəsmiləşdirilməməsi və rəqəmsallaşma fonunda dəyişən əmək bazarında və iqtisadi mənərdə ona artan tələbat Azərbaycanla bağlı son siyasi araşdırmalarda etiraf edilmişdir (Hüseynov, 2020).

Hazırda Azərbaycanda fərdi özünüməşğulluq və frilanser iş qeyri-rəsmi məşğulluq hesab olunur və bu cür vəzifələr qanuni olaraq qeydiyyatda alınmır və ya tanınmır. Azərbaycanda 1,5 milyona yaxın insan qeyri-rəsmi olaraq fərdi sahibkar və ya özünüməşğulluq fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxs hesab olunur. Platforma işçiləri onların kiçik bir hissəsini təşkil edir, lakin etiraf olunur ki, dil tərcüməsi, təlim və konsaltinq xidmətləri, eləcə də nəqliyyat turizmi və digər xidmətlər (platformalar vasitəsilə təqdim oluna bilən bütün xidmətlər) üzrə frilanserlər çox vaxt qeydiyyatda və ödənişsiz fəaliyyət göstərir.

Qeyri-rəsmi iş iqtisadi cəhətdən cəlbəedici bir seçimdir. Formal iqtisadiyyatda məşğul olanlar üçün bəzi icbari vergilər (14% gəlir vergisi, 3% sosial sığorta, 0,5% işsizlikdən sığorta, 2% həmkarlar ittifaqlarına üzvlük və s.) mövcuddur ki, bu da özünüməşğulluqdan yayınır. Bu mənada, frilanser işçilərin (o cümlədən platforma işçiləri), xüsusən də aşağı gəlirli frilanserlərin qeyri-rəsmi reallığı onlara gəlirlərini artırmağa imkan verir (Abdurrahimli, 2020).

2019-cu ildə Azərbaycanın vergi qanunvericiliyində böyük dəyişikliklər edilirdi və Vergi Məcəlləsinə yeni dəyişikliklər qüvvəyə minib. Onlar Azərbaycanda sahibkarlığın inkişafına və vergitutma bazasını artırmadan “kölgə” iqtisadiyyatın azaldılmasına yönəlib. Bununla belə, yeni gəlir vergisi güzəştləri yalnız pərakəndə ticarətlə məşğul olan sahibkarlara şamil edilir və buna görə də platforma işçiləri və frilanserlərə şamil edilmir ki, bu da sonuncuları iqtisadi fəaliyyətlərini leqallaşdırmağa sövq edə bilmir (Məmmədova, 2019).

Platforma işinin üstünlüklərini və Azərbaycanda mövcud əmək bazarı və bacarıqların inkişafı kontekstini nəzərə alaraq, platforma işi əhəmiyyətli imkanlar gətirə bilər.

Birincisi, platformalar iş yerlərinin yaradılması perspektivindən müşahidə edilir. Digər Şərq Tərəfdaşlığı ölkələrində olduğu kimi, Azərbaycan da məzunlar səviyyəsində iş yerlərinin olmaması və bacarıqların uyğunsuzluğu ilə üzləşir (Ermsone, 2019). Bu mənada, beynəlxalq freelancing platformaları bu ixtisaslı işçilər üçün çox vaxt kifayət qədər rəqabətədavamlı maaşlarla yeni, açıq iş bazarları təklif edir. Azərbaycanı tərk etmədən beynəlxalq müştərilər üçün yüksək ixtisaslı və yüksək maaşlı iş imkanları (platforma işi və ya digər outsorsinq növləri vasitəsilə) beyin axını və iqtisadi miqrasiya kimi problemlərin həllinə əhəmiyyətli töhfə verə bilər. Bundan əlavə, yerli iş platformaları şəhərlərdə aşağı ixtisaslı işçi qüvvəsi üçün tam və ya yarı-m-ştat iş imkanları təmin edə bilər.

Platforma işi ilə bağlı mövcud tədqiqatların bəziləri, öz növbəsində, platforma işi həm onların tətbiqi ilə əldə edilmiş bacarıqların təkmilləşdirilməsinə, həm də ənənəvi əmək bazarlarında lazım olan yeni bacarıqların inkişafına səbəb olduğunu göstərir. Bu bacarıqların inkişafı son nəticədə iş axtaranların gələcəkdə iş tapmaq imkanlarını artıracaq (Lehdonvirta, 2019).

Bununla belə, Azərbaycanda əlçatan məşğulluq imkanları variantı kimi platforma işinin gələcək inkişafı da bir sıra problemlərlə üzləşir.

Birincisi, bu yeni məşğulluq formaları ictimai müzakirələrdə və ya siyasət diskursunda görünmür və bu, mövcud problemlərin həllinə mane olur. Dövlət xidmətləri hələ ki, bu yeni məşğulluq formaları ilə məşğul olan işçiləri, məsələn, ixtisasın artırılması və ya karyera inkişafı tədbirləri ilə bağlı dəstək üçün hədəf qrupu kimi tanımır.

Bundan əlavə, uğurlu platforma işçiləri platforma iqtisadiyyatında iş həyatına başlamazdan əvvəl formal təhsil və təlim vasitəsilə inkişaf etdirilən bir sıra peşə

bacarıqları və şəxsi səriştələrə ehtiyac duyurlar. Azərbaycanda İT mütəxəssislərinin (yəni, beynəlxalq distant platforma iş bazarlarında ən yüksək “mükafatlara” sahib olan işçilər) çatışmazlığı nəzərə çarpır, baxmayaraq ki, Azərbaycan iqtisadiyyatında İKT sektoru kifayət qədər kiçikdir. Bu, ən azı qismən, azərbaycanlılar arasında veb-əsaslı platforma işinin az yayılmasını izah edə bilər. Məsələn, Belarusda İT işçi qüvvəsinin sayı əhalinin sayına görə oxşar olan Azərbaycandan təxminən beş dəfə çoxdur. Bu, nəzərdən keçirilən veb-əsaslı əmək platformalarında bu ölkələrin İT mütəxəssisləri haqqında toplanmış məlumatlarda da öz əksini tapıb: belaruslar bu platformalarda azərbaycanlılarla müqayisədə əhəmiyyətli dərəcədə daha fəal və görünürlər.

Bundan əlavə, ən yüksək maaşlı platforma işləri üçün beynəlxalq bazarlarda rəqabət ingilis dilini yaxşı bilmək tələb edir. 2020-ci ilə olan məlumata görə, Azərbaycan İngilis dili bilikləri indeksində çox aşağı səviyyədə təsnif edilib. Buna görə də, Azərbaycanda və ümumiyyətlə, MDB ölkələrində daha geniş işçi dairəsi üçün platformada iş imkanlarının açılması üçün xarici dil bacarıqlarının inkişafına diqqət çox vacibdir.

Eyni zamanda, Azərbaycanda əmək və özünüməşğulluq sahəsində mövcud normativ baza platforma işi və digər yeni məşğulluq formalarını uyğunlaşdırmaq və təşviq etmək üçün adekvat deyil. Frilanserlik fəaliyyətini bəyan etmək üçün hüquqi bazanın olmaması, frilanser işində qeyri-rəsmiliyin geniş yayılmasına səbəb ola bilər.

Nəhayət, bu sahədə siyasi fəaliyyət sübutlar əsasında qurulmalıdır. Məsələn, regional və ya milli səviyyədə platforma işinin müxtəlif növlərinin dəqiq yayılması, işçi demoqrafikası və işçi motivasiyaları haqqında çox az şey məlumdur, ən azı bu mövzularda heç bir Azərbaycan araşdırması müəyyən edilməmişdir.

2.3. Pandemiya şəraitində işçi-işəgötürən münasibətləri

Təşkilatlardakı dəyişikliklər təşkilati strukturlara təsir edir. Yaşadığı mühitdəki dəyişikliklərə biganə qalan, öz üsullarını və metodlarını yeni situasiyaya uyğunlaşdırma bilməyən, dəyişikliyin tələb etdiyi qədər sürətli hərəkət edə bilməyən təşkilatlar dağılma prosesinə girir və həyat yolu sona çatır.

Bu struktur təsirlərini həm özəl sektor təşkilatlarında, həm də dövlət sektoru təşkilatlarında görmək olar. Özəl sektor təşkilatları ilə müqayisədə daha az çevik bir quruluşa sahib olduğu bilinən ictimai təşkilatların mövcud inkişafına reaksiyalarına görə ətraf mühitdəki dəyişikliklərə daha qısa müddətdə uyğunlaşma bildiklərini söyləmək mümkündür. İdarəçilikdəki dəyişiklik dinamikasını aşağıdakı kimi sıralamaq olar:

- Sənaye cəmiyyətindən informasiya cəmiyyətinə keçid,
- Qloballaşma,
- Dövlət anlayışının dəyişməsi,
- İqtisadi və sosial səbəblərə görə səmərəlilik axtarışları,
- Veberian bürokratik idarəetmə modelinin qeyri-adekvatlığı,
- Beynəlxalq/transmilli təşkilatların təsirinin artması,
- Yeni idarəetmə dəyərləri.

2019-cu ildə ortaya çıxan Covid-19 pandemiyası təşkilatlarda fəaliyyətlə bağlı xidmətlərin göstərilməsi ilə bağlı prosesləri dəyişmiş, yeni metod və üsulların tətbiqini zəruri etmişdir. O cümlədən, dövlət sektorunda həyata keçirilən tədbirlərə uyğunlaşmaya yönəlmiş silsilə yeniliklər həyata keçirilib. Karantin tədbirlərinin həyata keçirilməsi ilə əlaqədar olaraq dövlət kadr rejiminə yenidən baxılıb və distant işləmə, evdən işləmə və uzaqdan işləmə kimi çevik iş modelləri tətbiq edilməyə başlanmışdır. Dövlət təşkilatlarında kadr rejimində edilən dəyişikliklərlə yanaşı, xidmətlərin göstərilməsində də dəyişikliklər baş verib. Xüsusilə karantin səbəbindən evdə qalan vətəndaşlar üçün səhiyyə xidmətlərinin göstərilməsinə yeni təcrübələr daxil edildi. Bu istiqamətdə vətəndaşların səhiyyə müəssisələrinə gəlmədən olduqları yerdə müalicə

olunmalarını təmin etmək üçün iş prosesləri və iş həyatı yenidən təşkil edildi. Bütün bu dəyişikliklər kontekstində nəzərdən keçirildikdə, baş verən Covid-19 pandemiyasının həm təşkilatların strukturlarında, həm də iş proseslərində əhəmiyyətli dəyişikliklərə səbəb olduğunu söyləmək olar. Bu mənada demək olar ki, Covid-19 və buna bənzər pandemiyalar ictimai təşkilatlara təsir edən, ictimai təşkilatları dəyişməyə məcbur edən və ictimai təşkilatların təşkilati strukturlarında dəyişikliklərə səbəb olan xarici amillərdəndir.

Son zamanlar informasiya-kommunikasiya texnologiyaları, xüsusən də siyasət, iqtisadiyyat, mədəniyyət və s. bir çox dəyişikliklər dünyada özünü göstərir və bu dəyişikliklər fərdlərin iş həyatına da təsir edir. Bu çərçivədə, bu dəyişikliklərə uyğunlaşan fərdlər, şirkətlər və hətta hökumətlər qloballaşan və rəqabət mühitində davamlılıq və böyümə baxımından uğur qazana biləcəklər. Bu istiqamətdə bu uğurun davam etdirilməsi və dəyişikliklərin idarə olunması baxımından çeviklik anlayışı ön plana çıxır. Çevik iş işəgötürən və işçi tərəfindən qəbul edilən iş formasıdır və tam ştatlı işçi iş vaxtını öz cədvəlinə və həyat tərzinə uyğun olaraq müəyyən edir. Standart iş sistemindən fərqli olan çevik iş, işçilərin həftə ərzində işləyəcəkləri günləri seçdikləri, işə başlama və çıxma vaxtlarının işçi tərəfindən müəyyən edildiyi alternativ bir sistemdir (Eyel, 2020: 185-186).

Sektorda 7/24 xidmət göstərmək məcburiyyətində olan xidmət müəssisələri, xəstəxanalar, istehsalda maksimum fayda təmin etmək istəyən istehsalçılar, qlobal miqyasda xidmət göstərən aviasiya və hava limanı müəssisələri üçün başlayan çevik iş saatları zamanla digər sektorlara da yayıldı. Müəyyən bir başlanğıcı və sonu olmayan iş dövrləri, işçinin və işəgötürənin tələb və istəklərinə uyğun olaraq zamanla müəyyən edilmişdir. İşin və işçinin tələblərinə uyğun olaraq müəyyən edilə bilən çevik iş dövrləri Avropa ölkələrində tez-tez tətbiq olunan iş formasıdır (True, 1992). Çevik iş saatlarının tətbiqinin səbəbləri iqtisadi və sosial səbəblər kimi iki əsas başlıq altında qruplaşdırıla bilər:

I. İqtisadi Səbəblər: Çevik iş saatlarının ortaya çıxmasının ən mühüm səbəbi 1970-ci illərdə neft böhranının yaratdığı iqtisadi depressiyadan sonra ortaya çıxan işsizlikdir. İşsizliyin azaldılması məqsədilə iş saatlarında çeviklik təmin edilmiş və bununla da daha çox məşğulluq imkanları təmin edilmişdir. Qlobal sahədə durğunluq, darboğaz və dalğalanmalar tələbdə dəyişikliklərə səbəb olduğundan, müəssisələr bazarın hərəkətinə uyğun olaraq istehsallarını azaltmalı və ya artırmalı oldular. Təchizatdakı bu çeviklik istehsalda da çevikliyi təmin etdi və təbii nəticədə çevik iş şəraiti tətbiq olundu. Digər tərəfdən, kapital bazarı və texnoloji dəyişikliklər çevikliyi zəruri edən başqa bir səbəbdir. Sənayeləşmə ilə kənd təsərrüfatı sektoru gerilədiyi halda, xidmət sektoru inkişaf etmişdir. Sənaye cəmiyyəti irəlilədikcə kənd təsərrüfatı sektorunun tənəzzülü və xidmət sektorunun yüksəlişi sürətlə davam edir. Xidmət sektorunun ən uyğun olduğu çevik iş və bu sektorun davamlı böyümə sürəti bu iş tərzinin yayılmasına və artmasına səbəb olmuşdur. Bundan əlavə, bazarda çevik iş saatları daim istehsal edən, yenilikçi və texnoloji inkişafı yaxından izləyən şirkətlər üçün həmişə rəqabət üstünlüyü təmin edir. Firmalar dəyişən şərtlərdə dinamik olmalı və bazar şərtlərinə uyğunlaşmalıdırlar. Yenilikçi olmaq çeviklik gətirir.

II. Sosial səbəblər: İş həyatında çeviklik tələbləri fərddən fərdə dəyişir. İş şəraiti və dəyişən şərtlər (texnologiya, yüksək rəqabət mühiti) işçilərə dəyişən yaşayış şəraiti, iş üslubları, iş vaxtları, eləcə də iş üslubları barədə qərar qəbul etməyə imkan verir. Çeviklik sayəsində qadınlar həm lazım olan vaxtı əldə etdilər, həm də iqtisadi cəhətdən azad oldular. Bundan əlavə, sosial rollarının onlara qoyduğu ev işlərini də yerinə yetirirlər.

Covid-19 pandemiyası zamanı təşkilatlar üçün rəqəmsallaşmanın əhəmiyyəti daha da aydın oldu. Bu dövrdə rəqəmsallaşma baxımından kifayət qədər infrastruktura malik olan və ya sürətli dəyişikliyə ayaqlaşa bilən təşkilatlar rəqabət üstünlüyü qazanaraq və Covid-19 pandemiya prosesini fürsətə çevirərək digərlərindən daha üstün olublar. Xüsusilə xidmət sektorlarında fəaliyyət göstərən özəl sektor təşkilatları karantin

səbəbindən evdə qalan müştərilərin ehtiyaclarını qarşılamaqda daha müvəffəqiyyətli olub və epidemiya dövründə belə gəlirlərini artırmağı bacarmışdır. Covid-19 pandemiyası özəl sektor təşkilatlarının kadr siyasətlərində əhəmiyyətli dəyişikliklərə səbəb olmuşdur. Otel, restoran, kinoteatr, toy və yığıncaq təşkilatları kimi böyük qruplara eyni vaxtda xidmət tələb edən sektorların fəaliyyəti dayanmış və bu sektorlarda fəaliyyət göstərən təşkilatlar kadr siyasətlərini yenidən müəyyən etməli olmuşlar. 2000-ci illərdən etibarən dövlət sektorunda rəqəmsallaşma prosesi sürətlənmiş və bu mənada dövlət xidmətlərinin göstərilməsində mühüm irəliləyişlər əldə olunub. Xüsusilə e-hökumət tətbiqləri ilə vətəndaşların bir çox xidmətlərə uzaqdan çıxışı təmin edilmiş və bu transformasiya ilə ictimai təşkilatlar əvvəlkindən daha həssas, hazırlıqlı və ekoloji hadisələrə daha asan uyğunlaşa bilən bir quruluşa sahib olmuşlar. İctimai təşkilatların bu şəkildə dəyişikliklərə hazır olması onlara Covid-19 pandemiyası ilə əlaqədar yaranan dəyişikliklərə asanlıqla uyğunlaşmaq imkanı verib.

Məlum olub ki, Covid-19 pandemiyası dövründə virusun yayılmasının qarşısını almaq üçün məcburi olan karantin tətbiqləri ictimai təşkilatları dəyişməyə məcbur edən ən mühüm xarici amillərdəndir. Səhiyyədən təhsilə, sosial təminatdan yerli xidmətlərə qədər ictimai təşkilatlar tərəfindən təklif olunan bir çox xidmətlərlə bağlı iş prosesləri və dövlət kadr rejimi bu tədbirlərin tələbinə uyğun olaraq yenidən qurulmuşdur. Covid-19 dövründə ictimai təşkilatlar mümkün qədər uzaqdan xidmət göstərmək təcrübələrini daxil etdilər. Vətəndaşların xidmət almaq üçün xidmət bölmələrinə gəlməməsi, göstərilən xidmətlərdə hər hansı nöqsan və ya pozuntunun olmaması üçün işlər görülmüşdür. Xüsusilə səhiyyə xidmətlərində vətəndaşların evlərini tərk etmədən müalicəsinin təmin edilməsi hədəflənir. Bu məqsədlə ölkə miqyasında səhiyyə işçilərindən ibarət qruplar yaradılaraq vətəndaşların evlərinə müalicə və dərman xidmətləri göstərilmişdir. Bundan əlavə, Covid-19 pandemiyası dövründə uzunmüddətli karantin tətbiqləri zamanı evdə qalmaq məcburiyyətində qalanların

yaşaması üçün zəruri olan əsas ehtiyaclar dövlət işçiləri və dövlət qurumları tərəfindən yaradılmış könüllü qruplar tərəfindən həyata keçirilmişdir.

Böhran vaxtlarında BƏT-in Baş Direktoru Qay Rayder zərəri azaltmağa və ictimai etimadı bərpa etməyə kömək edə biləcək iki əsas vasitə haqqında danışır. Bunlardan birincisi işçilərin, işəgötürənlərin və onların nümayəndələrinin qarşılıqlı əlaqəsini təmin edəcək sosial dialoqun mövcudluğudur. Sosial dialoq bu böhranı aradan qaldırmaq və ictimaiyyətin etimadını və dəstəyini qazanmaq üçün həyati əhəmiyyət kəsb edir (BƏT, 18 Mart 2020b). Əslində, hökumətlər və işçi-işəgötürən təşkilatları arasında üçtərəfli sosial dialoq cəmiyyət səviyyəsindən qlobal səviyyəyə qədər davamlı həllərin işlənilib hazırlanması və həyata keçirilməsi üçün mühüm vasitədir (BƏT, 18 mart 2020a: 3).

Sosial dialoq vasitəsilə sosial siyasətin hazırlanması sosial siyasətlərin effektiv həyata keçirilməsinə və nəticələrin keyfiyyətinin artırılmasına töhfə verə bilər (BƏT, 2013: 12). İkincisi, davamlı və ədalətli bərpaya yönəlmiş beynəlxalq əmək standartlarının həyata keçirilməsidir (BƏT, 18 mart 2020b).

Bir çox sektorlarda olduğu kimi, əmək bazarı da qlobal virus epidemiyasından dərinlən təsirlənir. Covid-19 ictimai sağlamlıq üçün təhlükə ilə yanaşı, həm də iqtisadi və sosial pozulmalara səbəb olmaqla milyonlarla insanın uzunmüddətli dolanışıq vasitələrini və rifahını təhdid edir (BƏT, 2020).

BƏT, Covid-19 pandemiyası səbəbindən dünyada təxminən 25 milyon nəfərin iş yerini itirdiyini təxmin edir. BƏT, Covid-19-un qlobal işə təsirinin geniş miqyasda olacağını, milyonlarla insanı işsiz qoyacağını və çalışan yoxsulluğunu artıracığını proqnozlaşdırır. Bu səbəbdən BƏT iş həyatı ilə bağlı qəti, əlaqələndirilmiş və təcili tədbirlərin görülməsinin zəruriliyini vurğulayır (BƏT, 18 mart 2020b). BƏT-ə görə, işçi-işəgötürənlər və hökumətlər pandemiya ilə mübarizədə, insanların təhlükəsizliyinin və iş yerlərinin davamlılığının təmin edilməsində mühüm rol oynayır (BƏT, 2020). Bu

kontekstdə Covid-19 ilə mübarizədə işçilərin və işəgötürənlərin rollarını aşağıdakı kimi sadalamaq olar:

İşçilərin (işçi təşkilatlarının) rolları:

- Bütün səviyyələrdə sosial dialoq effektiv və sürətli qlobal fəaliyyət üçün vacibdir. Bu səbəbdən işçi təşkilatları Covid-19 böhranına qarşı alınacaq qərarlarda iştirakda və müvafiq siyasətlərin hazırlanmasında mühüm rol oynaya bilər. İşçi təşkilatları işçilərə etibarlı məlumat verməklə işçilərin xəstəliklərdən qorunmasına töhfə verə bilər. Bu, işçiləri xəstəliyi olan insanlara ayrı-seçkilik etməməyə və ya damğalamamağa təşviq edə bilər.

- Covid-19 əsasən tənəffüs damcılarını ilə yayıldığı üçün iş yerində gigiyena qaydaları çox vacibdir. Buna görə də işçilər mütəmadi olaraq əl-üz və səth dezinfeksiyaedicilərinə diqqət yetirməlidirlər.

- İşçilər üzələrinə toxunmaqdan çəkinməli, öskürən və ya asqıran zaman ağızlarını bağlamalı və lazım gəldikdə həkimə müraciət etməlidirlər.

- Məsuliyyətli davranışa təşviq edilməlidir (BƏT, 2020).

İşəgötürən rolları:

- İş qaydaları da daxil olmaqla, milli və yerli hakimiyyət orqanları tərəfindən alınan qaydalara və verilən tövsiyələrə diqqətlə əməl edilməli və işçilərə vacib məlumatları çatdırılmalıdır.

- Biznesin dayanıqlığını artırmaq və işçilərə və onların ailələrinə dəstək olmaq üçün milli və yerli hakimiyyət orqanları tərəfindən təqdim olunan işin davamlılığı planı nəzərdən keçirilməli və ya hazırlanmalıdır.

- Biznesin pozulması ilə bağlı mümkün risklər qiymətləndirilməlidir.

- Covid-19-a məruz qalma nəticəsində işçilər və iş yeri ilə bağlı digər şəxslər üçün risklər müəyyən edilməlidir.

- İş yeri gigiyenası təşviq edilməli və iş yerində sosial uzaqlaşma prinsipləri həyata keçirilməlidir.

- Covid-19-a yüksək məruz qalan sektorlarda işçilərə təzminat ödəyə bilmək üçün kommersiya məsuliyyəti nəzərdən keçirilməlidir.

- İşəgötürənlər öz narahatlıqlarını hökumət qarşısında qaldıra, biznesin çevikliyinə və davamlılığına rəvac verən siyasətlər formalaşdıra və işlə bağlı təşkilatlardan məsləhət və dəstək ala bilməlidirlər (BƏT, 2020).

İşçiləri və onların ailələrini yoluxma riskindən qorumaq, əlbəttə ki, birinci dərəcəli prioritet olmalıdır. Bununla belə, yoluxma və ya iqtisadi fəaliyyətin azalması səbəbindən gəlir itkisi ilə üzləşən aztəminatlı və əlverişsiz işçi qruplarını qorumaq üçün tələb yönümlü tədbirlərin görülməsi iqtisadiyyatın stimullaşdırılması üçün vacibdir (BƏT, 18 Mart 2020a: 2). Böhran şəraitində avtomatik iqtisadi və sosial stabilizator rolunu oynaya biləcək daha dərin institusional siyasət islahatlarına ehtiyac var. Beləliklə, möhkəmlik güclü və universal sosial müdafiə sistemləri vasitəsilə tələb əsasında bərpanı gücləndirməklə qurulur. O, həmçinin institutlara və hökumətlərə inamın bərpasına kömək edir (BƏT, 18 mart 2020a: 3).

COVID-19 yayıldıqca, onun işçilərin və müəssisələrin sağlamlığına və iqtisadi rifahına təsiri ilə bağlı narahatlıqlar artır. Bu narahatlığı azaltmaq və insanların etimadını qazanmaq üçün hökumət, fəhlə və işəgötürən təşkilatları arasında üçtərəfli sosial dialoq qurulmalıdır. Sosial dialoq iş həyatında davamlı həllər hazırlamaq və həyata keçirmək üçün güclü vasitələrdən biridir. Bu prosesdə sosial müdafiə tədbirləri gücləndirilməli, sosial dialoq yolu ilə məşğulluq və gəlirlər qorunmalıdır. İş sağlamlığı və təhlükəsizliyi risklərini minimuma endirmək üçün bütün zəruri qabaqlayıcı və qoruyucu tədbirlər görülməlidir.

Pandemiyadan təsirlənən ölkələr böhranın təsirini azaltmaq üçün daha yüksək səviyyəli müdafiə və gücləndirilmiş tədbirlər həyata keçirməyə çalışır. Ölkələr iqtisadiyyatı sabitləşdirmək üçün öz iqtisadi və məşğulluq siyasətləri ilə iqtisadiyyatı və əmək tələbini təşviq etməlidirlər.

III FƏSİL. PANDEMİYA ŞƏRAİTİNDƏ ƏMƏK DAVRANIŞI VƏ ƏMƏYƏ ADAPTASIYANIN İDARƏ EDİLMƏSİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ

3.1. Pandemiyanın əmək davranışına təsiri istiqamətləri

Bəzi sektorlarda biznes imkanları əhəmiyyətli dərəcədə azalsa da, sağlamlıq məhsulları istehsalı, yük, logistika şəbəkələrində və müəssisələrdə çalışanlar daha çox işləməli oldular. Məişət xidmətləri, iaşə, avtomobil icarəsi, oteldə yerləşdirmə, nəqliyyat və aviasiya mənfi təsirə məruz qalan sektorlar olmuşlar (Deloitte, 2020: 4). İnkişaf edən proseslə evdə işləmək geniş vüsət almışdır. Evdə insanlar özlərini təcrid edərək işlərinə davam edirlər. Lakin bu məqamda işəgötürənlərin işçilərə nəzarəti problemi yaranır. İşçini evdən idarə etməyin çətinliyi və işin icrasına dair problemlər uzaqdan işləməyin mənfi cəhətləridir. Onlayn görüşlər bu məsələnin qismən həllini təmin edir. Bəzi müəssisələr gün ərzində onlayn görüşlərlə qərar qəbul etməyi və proseslərini həyata keçirməyi seçiblər. Təəssüf ki, uzaqdan işləmə (istehsal və s.) ilə hər bir iş mümkün deyil və bəzi işlər evdən həyata keçirildikdə (müəllimlər, dövlət məmurları və s.) şəxsi həyat və iş həyatı bir-birinə qarışır. Müəssisələrə əsaslanaraq, işəgötürənin işçilər üçün gördüyü tədbirlər və ya əvvəldən təcrübə etmədikləri şeylər işçilərin məhsuldarlığına və bizneslərinə olan etibarlarına təsir göstərmişdir. Mövcud böhran səbəbiylə ağla gələn ilk qənaət tədbiri olaraq işdən çıxarma o qədər də effektiv olmayacaq. Əslində, unutmamaq olmur ki, bir şirkətin ən dəyərli resursu onun insan resursudur. İşçinin sağlamlığı üçün alınan maskalar, müəssisə daxilində tətbiq edilən sosial məsafə qaydaları, bütün müəssisələrə yerləşdirilən gigiyena vasitələri və s. təcrübələr işçilərin motivasiyasına təsir göstərmişdir. Covid-19 pandemiyası təhlükəsinin işçilərdə yaratdığı narahatlıq müəssisələrin idarə etməli olduğu böhran kimi qiymətləndirilir. İş həyatına gəldikdə, iqtisadi təsirdən əlavə, müəssisələrdə insan resurslarının idarə edilməsi işçilərə insan idarəçiliyi baxımından əhəmiyyətli bir

məsuliyyət yükləmişdir. Müəssisə daxilində proseslərin düzgün idarə edilməsi insan resurslarının düzgün idarə edilməsi və istiqamətləndirilməsi ilə mümkün olacaq. Böhran mühitində insan resurslarının rolu işçi qüvvəsini optimal səviyyədə planlaşdıraraq və korporativ sədaqət və işçilərin motivasiyasını prioritetləşdirən araşdırmalar apararaq maksimum məhsuldarlıq səviyyəsinə çatmaq üçün tam dəstək verməkdir.

Pandemiya zamanı iş həyatı ilə bağlı siyasətlər qiymətləndirilərsə, BƏT-in sözügedən proseslə bağlı müəyyən etdiyi siyasətlər araşdırıla bilər. Böhran dövrlərində davamlı sosial nizam və ədalətli təcrübə ilə normallaşmaq üçün layiqli işə və səylərə diqqət yetirmək ölkələr üçün böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bu çərçivədə “Beynəlxalq Əmək Standartları” ölkələr tərəfindən görülməli effektiv siyasət və tədbirlərin əsasını təşkil edir. Dövlətlər, işçilər və işəgötürənlər təşkilatları tərəfindən iş həyatının aktorları kimi qəbul edilən bu standartlar, həm iqtisadiyyatın canlanması, həm də dövləti qoruyan siyasətlərlə ölkələrin iqtisadi böyümə və inkişafında insan yönümlü yanaşmaya işarə edir. Bu izahatların işığında böhran zamanı həyata keçiriləcək siyasət və tədbirlər iki əsas məqsədi ehtiva etməlidir; işçilərin sağlamlığının qorunması və tələb və təklifin iqtisadi dəstəyi üçün tədbirlər:

✓ İşçilər və onların ailələri Covid-19-un yaratdığı sağlamlıq risklərindən qorunmalıdır. Genişmiqyaslı dövlət dəstəyi və investisiya tələb edən müdafiə tədbirləri iş yerlərində və cəmiyyətin bütün sahələrində həyata keçirilməli və gücləndirilməlidir.

✓ Məşğulluq və gəlir dəstəyi təmin etməklə iqtisadiyyatı və əmək tələbini stimullaşdırmaq üçün genişmiqyaslı və əlaqələndirilmiş siyasət həyata keçirilməlidir. Bu tədbirlər tək-cə müəssisələri və işçiləri sadəcə gəlir itkilərindən qorumamalı, həm də tədarük şoklarının (məsələn, işçilərin məhsuldarlıq imkanlarının azalması) və tələb şoklarının (məsələn, işçilərin və onların ailələrinin istehlakının qarşısının alınması) qarşısını almalıdır. Xüsusilə sosial gərginliyin artdığı və qurumlara inamın azaldığı bir vaxtda sosial dialoq mexanizmlərinə inamın artması işəgötürənlər və işçilər üçün

hökumətin qəbul etdiyi qərarların həyata keçirilməsinə dəstək olmaq üçün güclü zəmin yaradır. Müəssisə səviyyəsində sosial dialoqun təmin edilməsi də vacibdir (BƏT, 2020).

İşçilərin iş yerində qorunması: Covid-19-un təsirlərini azaltmaq üçün tədbirlər (ÜST, 2020):

✓ Sosial məsafə və qoruyucu vasitələrin təmin edilməsi (xüsusilə səhiyyə işçiləri, könüllülər və insanlarla daimi təmasda olan digər şəxslər), gigiyena prosedurları və işin təşkili (məlumat və maarifləndirmə kampaniyaları ilə dəstəklənir), işəgötürənlər və işçilər arasında sosial dialoq tədbirlərinin təkmilləşdirilməsi, məsələn, İƏT komitələrindən istifadə etməklə,

✓ Uzaqdan iş və s. uyğun çevik iş tənzimləmələrini təşviq etmək,

✓ Covid-19 ilə bağlı ayrı-seçkiliyin və təcridin qarşısının alınması,

✓ Sığortasız işçilər və onların ailələri də daxil olmaqla, hamı üçün kollektiv şəkildə maliyyələşdirilən səhiyyə xidmətinə universal çıxışın yaxşılaşdırılması,

✓ Xəstə, karantində və ya himayədar olan uşaqlar, qocalar və ya digər ailə üzvlərinin gəlir təhlükəsizliyini təmin etmək üçün kollektiv şəkildə maliyyələşdirilən ödənişli xəstəlik məzuniyyəti, xəstəlik müavinətləri və məzuniyyətə çıxış imkanlarını genişləndirmək, iqtisadiyyatı və əmək tələbini stimullaşdırmaq,

✓ Mövcud proqramlar və/və ya müvəqqəti ödənişlər vasitəsilə (məsələn, işsizlik müavinətləri, sosial yardım və ictimai məşğulluq proqramları vasitəsilə) işçilərin, o cümlədən qeyri-rəsmi, müvəqqəti, mövsümi və miqrant işçilərin və özünüməşğulların sosial müdafiəsi,

✓ Məşğulluğun müdafiəsi proqramları, o cümlədən qısamüddətli işlərin təşkili / qismən işsizlik müavinətləri və bizneslərə vaxtla bağlı digər dəstək (və sosial sığorta haqlarından azadolmalar / əmək haqqı vergisi üçün müvəqqəti ayırmalar), ödənişli məzuniyyətlər və işçilərin artıq mövcud müavinətlərinin uzadılması və təlimlər, biznesin davamlılığını, xüsusən də KOM-ları və öz-özünə işləyənləri dəstəkləmək üçün

vaxta bağlı fiskal/vergi güzəştləri və gəlirlərin tənziqlənməsi tədbirləri (məsələn, likvidlik məhdudiyətlərini aradan qaldırmaq üçün subsidiyalar, kredit vasitəçiliyi/yenidən maliyyələşdirmə).

Ölkəmizdə Covid-19 pandemiyasının yaratdığı iqtisadi böhrandan ciddi şəkildə təsirlənən sahələr arasında iş həyatı da var və pandemiyanın ölkəmizə çatmasından bu yana iş həyatı ilə bağlı görülən tədbirlər bu azalmada təsirli olur. Əslində hasilatın azalması ilə ölkəmiz üçün də artım templəri aşağıya doğru yenidən nəzərdən keçirildi. Bunun üçün alınan bir başqa tədbir isə işdən çıxarılma qadağası, qısamüddətli iş müavinəti, minimum əmək haqqı dəstəyi və ödənişsiz məzuniyyət oldu. Covid-19 pandemiyasının başlaması ilə işçilərin həm sosial, həm də iş həyatı təsirləndi. Bu təsir prosesində iş həyatına təsir baxımından şirkətlərin insan resurslarına müraciətlərinin artırılması zərurəti ortaya çıxmışdır. Azərbaycanda mart ayından başlayan yoluxmalar payız aylarında normallaşma tənziqlənmələri ilə məcrasını dəyişdi. Ancaq normallaşma prosesinə keçid olsa belə, iş həyatında yeni bir nizam yaratmaq zərurətinə çevrilib. İstehsal və fəaliyyəti saxlamaq və işçilər arasında pandemiyanın yayılmasının qarşısını almaq üçün hər bir şirkət özünə uyğun tədbirlər görüb. Tədbirlər işçilərin sağlamlığına birbaşa aid olduğu üçün şirkətlər bu prosesdə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik qrupları, eləcə də insan resursları işçiləri təyin ediblər. Görülən tədbirlər işçilərin əməyin mühafizəsi və təhlükəsiz iş mühiti ilə bağlı maarifləndirilməsi ilə başlayıb. Müxtəlif şirkətlərdə görülən ehtiyat tədbirlərinin bəzi nümunələri sadalanır:

- Demək olar ki, hər bir müəssisədə sosial məsafə, maskadan istifadə və gigiyena ilə bağlı təlimlər təşkil olunur; Müəssisələrin müxtəlif sahələrində məlumat plakatları asılmışdır. Şirkətlər özləri kreativ məlumat posterləri hazırlayıblar.

- Maskadan istifadənin vacibliyi vurğulanaraq, iş sahələrində və xidmət sferasında bütün işçilərə maska paylandı.

- İşə obyektlərində sosial məsafə qaydalarına uyğun oturacaq düzümündə tənziqlənmələr aparılmışdır.

- Müəssisələrin giriş mühafizə məntəqələrində temperaturun ölçülməsi yolu ilə profilaktik tədbirlər həyata keçirilmişdir.

- Müəssisələrin geniş istifadə etdiyi ümumi sahələrin və iş yerlərinin giriş-çıxışlarına dezinfeksiyaedici maddələr qoyulmuşdur.

- Uzaqdan iş anlayışına adaptasiya başlandı və işin xarakterindən asılı olaraq evdə işləmə sisteminə uyğun ola biləcək işçilərin distant işləməsi təmin edildi.

- Müəssisələrdə ümumi su dispenserləri çıxarılaraq birdəfəlik su paylanması həyata keçirilmişdir.

- İşçilərin yerləşdiyi ərazilər, məsələn, xidməti maşınlar, paltardəyişmə otaqları, yeməxana, istirahət yerləri, ofislər və kollektiv iş yerləri müntəzəm dezinfeksiya planlarına daxil edilmişdir.

- Havalandırma sistemlərinin təmizlənməsi ilə bağlı dövrlər daha nizamlı edilmiş və müəssisənin qapalı ərazilərinə təmiz havanın daxil edilməsinə çalışılmışdır.

Müşahidələr nəticəsində insan resursları təcrübələri üçün strategiyaların işlənilib hazırlanmasına ehtiyac olduğu ortaya çıxdı. (Akbaş Tuna & Çelen 2020: 2712) Aydınır ki, gələcək nizamın mümkünlüyünə görə insan resursları ölçüsündə fərqli alternativ strategiyalar hazırlanmalıdır. İnsan resursları işçiləri bu proseslərin idarə edilməsində insanla əlaqəli təcrübələr olduğu üçün ön plana çıxıblar.

3.2. Pandemiya və post-pandemiya dövründə əməyə adaptasiyanın səmərəliliyinin artırılması yolları

Böhran dövrlərində Beynəlxalq Əmək Standartları davamlı və ədalətli bərpaya nail olmaqda layiqli əməyin həlledici roluna diqqət yetirən əsas siyasət cavabları üçün güclü zəmin yaradır. Hökumətlərin, işçilərin və işəgötürənlərin təşkilatlarının nümayəndələri tərəfindən qəbul edilən bu standartlar həm tələbatı stimullaşdıran, həm də işçiləri və müəssisələri qoruyan siyasət rıçaqlarını işə salmaqla, böyümə və inkişafa insan mərkəzli yanaşma təmin edir.

Siyasət tədbirləri iki məqsədə yönəlməlidir: Sağlamlığın qorunması tədbirləri və həm tələb, həm də təklif tərəfində iqtisadi dəstək.

- Birincisi, işçilər və işəgötürənlər və onların ailələri COVID-19-un sağlamlıq risklərindən qorunmalıdır. İş yerində və icmalar arasında genişmiqyaslı ictimai dəstək və investisiya tələb edən qoruyucu tədbirlər tətbiq edilməli və gücləndirilməlidir.

- İkincisi, məşğulluq və gəlir dəstəyinin təmin edilməsi, iqtisadiyyatın və əmək tələbinin stimullaşdırılması üçün vaxtında, genişmiqyaslı və əlaqələndirilmiş siyasət səyləri həyata keçirilməlidir.

Nəzərə almalı olduğumuz başqa bir məqam, şirkətiniz iradə nümayiş etdirmək istəsə və uzaqdan işləməyə hazır olsa belə, ekosisteminizdə olan maraqlı tərəflərin, xüsusən də müştərilərinizin, təchizatçılarınızın və biznes tərəfdaşlarınızın nə dərəcədə eyni tezlikdə və qabiliyyətdə olmasıdır. Adaptasiya problemləri və ya bəzi təbii məhdudiyyətlər varsa, uzaqdan işə keçid daha ağırlı bir proses olacaq. Bəzi sektorların xarakterinə görə bu modeli həyata keçirmək mümkün olmaya bilər.

Digər tərəfdən, uzaqdan onlayn fəaliyyətin qəfil artması, hətta mövcud İR təcrübələri arasında uzaqdan və ya çevik işləyən şirkətlərdə, xüsusilə telekommunikasiya və sistem infrastrukturunun olmadığı regionlarda sistemin təhlükəsizliyi, şəbəkə möhkəmliyi və məlumat təhlükəsizliyi üçün böyük təsirlər göstərə bilər. Bütün bu təsirlərə görə şirkətlərin uzaqdan işləmə ilə qarşılaşdıqları kiber

risklər arta bilər. Bir çox şirkət uzaqdan işləmək üçün könüllü olsa da, daha az sayda müvafiq kibertəhlükəsizlik protokolları və infrastrukturunu var. Epidemiyə ilə birlikdə, mövcud sistem zəifliklərindən istifadə etməyə çalışan fişinq fırıldaqçıları və digər hücumlar artır, hər hansı açıq şəbəkədən işini evdən davam etdirən işçiləri hədəf alır. Bütün bu hücum və risklərə qarşı qabaqlayıcı tədbirlərin görülməsi, iş gününün uzaqdan idarə olunması üçün kibertəhlükəsizliyin təmin edilməsi, şəbəkələrin və məlumatların qorunması şirkətlərin bu və sonrakı dövrdə əsas gündəm mövzularından biri olacaq.

Əmək bazarı hər şeydən əvvəl bazar olduğu üçün bu bazarda alıcı (tələb) və satıcı (təklif) var və hansı keyfiyyətlərə malik olduğunu alıcı, başqa sözlə, müştəri müəyyən edir. Buna görə də, ixtisasını və səviyyəsini müəyyən edən şəxs müstəqil iş zamanı sifarişçi və ya xidmət tələb edən, asılı işdə isə işəgötürəndir. Bununla belə, sonda öz əməyini təqdim edən şəxs deyil, ixtisasın nə olduğunu və onun səviyyəsini müəyyən edən qarşı tərəfdir. Ancaq hər şeyin demək olar ki, tamamilə qeyri-müəyyən olduğu bir mühitdə insanların transformasiya prosesinə nə dərəcədə uyğunlaşa biləcəyi başqa bir sual işarəsidir.

Azərbaycanda ilk COVID-19 hadisəsindən bəri şirkətlər öz işçilərini, müştərilərini və bütün digər maraqlı tərəfləri qorumaq və rəqəmsal bacarıqlarından asılı olaraq riskləri minimuma endirmək üçün müəyyən tədbirlər görürlər. Ən sürətli tədbir görən və işçilərinə uzaqdan / evdən işləməyə icazə verən şirkətlərin, əvvəlki illərdə buna imkan verə biləcək texnoloji infrastrukturunu quran və işçilərinə ən azı uzaqdan işləməyə imkan verən şirkətlər olduğu müşahidə edilmişdir. Bu şirkətlərin əvvəlki illərdə virtual işi və ünsiyyəti dəstəkləyən alətlərə qoyduğu sərmayələr onlara belə bir böhrana tez reaksiya verməyə imkan verib. İndiki vəziyyətimizdə xəstəliyi olan işçilər, hətta yoluxmadıqları halda yoluxduğundan şübhələnənlər belə, təbii olaraq diaqnoz və müalicə prosesləri zamanı iş yerlərindən kənar qalmağa məcbur olurlar ki, bu da kifayət qədər uzun müddət çəkə bilər. Prosesi yaxşı idarə edə bilmək özü bir sınaqdır.

Əslində, bir çox müxtəlif xəstəliklər və sağlamlıq problemləri, xüsusən də mövsümi qrip, şirkətlərə hər il ən azı dövrü olaraq müəyyən səviyyələrdə təsir göstərir. Ancaq bunun üzərinə, bu böyüklükdə bir "meqa-epidemiya" adi səviyyədən yuxarı təzyiç göstərir.

Bundan əlavə, xəstəliyi olan hər bir işçi vəziyyəti daha da çətinləşdirir və digər işçilərə yoluxduraraq riskləri artırır. Bu prosesdə işçilərin sağlamlığını qorumaq və riskləri azaltmaq üçün şirkətlər virtual və uzaqdan iş proqramlarına çıxış imkanlarını genişləndirməli, hansı alət və tətbiqlərin virtual və uzaqdan işləməyi dəstəkləyəcəyini müəyyən etməli, riskləri azalda biləcək sahələrin müəyyən edilməsi kimi tədbirlər görməlidir. gələcəkdə risklər yaratmaq və onları texnoloji həllərlə aradan qaldırmaq. İşçilərin uzaqdan / evdən işləmələri, şirkətlərin mövcud prosesləri mümkün qədər əl yükü və kağız işi tələb etmədiyi nöqtədə işləmək daha asan olacaq. Ona görə də bu sahəyə diqqət bundan sonra da davam etdiriləcək.

Azərbaycanda və dünyada Skype, Cisco, Microsoft Teams, Zoom və s. virtual kimi ünsiyyəti təmin edən alətlər var. Bu vasitələrin funksiyası həm işin davamlılığını təmin etmək, həm də işçiləri problemsiz bir şəkildə birləşdirərək gündəlik həyatlarında öyrəşdikləri peşəkar və sosial qarşılıqlı əlaqə yaratmağa kömək etməkdir.

Bunlar rəsmidə "insan"ın hələ də aparıcı rol oynadığı ssenarilərdir. Əgər biz post-pandemiya dünyasına və daha böyük mənzərəyə diqqət yetirsək, bu, artıq tək-cə bu sahədə qabaqcıl qurumlar deyil, demək olar ki, bütün şirkətlər uzunmüddətli və strateji düşünərək kommunikasiya vasitələri və texnologiyalarına investisiyalarını sürətləndirməyə başlayacaqlar. Əməliyyat və təkrarlanan/gündəlik əl işinin əhəmiyyətli bir hissəsi bu gün RPA ilə avtomatlaşdırıla bilər. Daha mürəkkəb proseslərin getdikcə daha çoxu süni intellektlə icra ediləcək namizədlərdir. Amma təbii ki, bu daha uzun və daha çətin bir yoldur. Təbii ki, bunların heç biri yeni deyil, lakin tətbiqi və yayılması baxımından kifayət deyil. Hazırda robototexnikadan (RPA) süni intellektə, sənaye 4.0-dan xidmət robotlarına qədər, işçi qüvvələrində rəqəmsallaşmaya əhəmiyyətli büdcələr

ayıran şirkətlər başda işçi qüvvəsinin davamlılığı olmaqla bir çox səbəbə görə bu sahələrə maraqlarını artırma bilirlər. Buna görə də, karbon işçi qüvvəsindən rəqəmsal işçi qüvvəsinə keçid dramatik sürət qazanacaqdır.

Mobillik bu gün işçilər üçün ən böyük motivasiyalardan biridir. Fərqli rollar və iş təsvirləri, fərqli departamentlər, yeni şirkətlər, fərqli sektorlar, fərqli şəhərlər, yeni ölkələr. İşin bütün həyəcanı bu deyilmi? Beləliklə, “mobillik” xüsusilə Y və Z nəsilləri üçün bir maqnit halına gəlir. Mobillik şirkətlər üçün də böyük əhəmiyyət kəsb edir, çünki qloballaşmanın qaçılmaz nəticəsi olaraq biznes modelləri, təşkilati strukturlar və karyera dizaynları bunun üzərində qurulur və onların texnoloji infrastrukturuları və kommunikasiya mexanizmləri bunu dəstəkləmək üçün nəzərdə tutulub. Mövzunun istedad siyasətlərindən başqa inzibati, maliyyə, hüquqi və rəqəmsal ölçüləri var, lakin indi şirkətlər onları daha rahat və peşəkar şəkildə idarə edə bilir. Digər tərəfdən, bir yerdən başqa yerə getmək indi çox asandır, lakin bəzən də çətin olur. Dünyanın müəyyən hissələrinə səyahət etməzdən əvvəl dünyanın müəyyən yerlərində riskləri (o cümlədən təkcə sağlamlıqla bağlı deyil, həm də siyasi və sosial risklər, müharibə və terrorizm, təbii fəlakətlər) əvvəlcədən qiymətləndirmək standart təcrübədir. Sağlamlıq pəncərəsindən baxsaq biz bir çox nümunələr verə bilərik.

İşçi təcrübəsinin ən əhəmiyyətli hissəsi olan mobillik, işçilərin şirkət seçimində ən prioritet səbəblər arasındadır və şirkətlər üçün rəqabət üstünlüyü yaradır, bununla da “işlər sakitləşənə qədər” üstünlük səbəbi olmaqdan çıxma bilər. Bu vəziyyət ən çox seçilən şirkət və sektorlar siyahısındakı balanslara təsir edəcək. Məsələn, son illərdə ən populyar peşələr sırasında olan pilotluq artan tendensiyasını davam etdirməyə bilər. Bu prosesdə mobillik bir yerdən başqa yerə köçməkdən, yəni bir mühitdə fiziki olaraq mövcud olmaqdansa, uzaqdan işləməyə çevrilə bilər və bu, gələcəyin iş modelinə keçidi ağıla gətirir.

COVID-19 epidemiyasından sonra xərcləri azaltmaq üçün bəzi qlobal şirkətlər tərəfindən vahid məkanda toplanan dəstək xidmətlərinin funksionallığı nəzərdən

keçiriləcək. Bu prosesdə kifayət qədər infrastruktura və qaynaqlara sahib olan şirkətlər heç bir problem olmadan işlərini davam etdirə biləcək, buna nail ola bilməyən və/yaxud tədbir görməyən şirkətlər isə ciddi problemlərlə üzləşə bilər. Görünəcək ki, bir çox şirkətin uzunmüddətli plan və layihələri risk planı olmadan hazırlanır ki, bu da işin dayandırılmasına və ya axsamasına səbəb ola bilər. Risk planının əhəmiyyəti bu prosesdə özünü göstərəcək və bunu edə bilən və ya sərmayə qoyan şirkətlər özlərini qoruya biləcəklər.

İlk növbədə, hər bir işçi insandır və özünün və yaxınlarının sağlamlığını hər şeydən üstün tutmaqdan daha adi bir şey yoxdur. Bu gün şirkətlər təkcə işçilərinə iqtisadi fayda, karyera və inkişaf imkanları təklif edən təşkilatlar deyil. Onlar həmçinin işçilərinin sağlamlığı və rifahı üçün məsuliyyət daşıyırlar. Sağlamlığa gəlicə, məsələyə vahid prizmadan baxmalı və onun fiziki, əqli və mənəvi ölçüləri ilə məşğul olmalıdır. İşçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyi məsələləri zəruridir və hüquqlar qanunla təmin edilir. Biz həmçinin bilirik ki, şirkətlərin bir çoxu dövlətin təmin etdiyi sosial təminatdan əlavə, əlavə müavinətlər çərçivəsində özəl tibbi sığorta imkanları təklif edir. Ölkəmizdə hələ də özəl tibbi sığorta təklif etməyən şirkətlər çox olsa da, tendensiya yüksəlməkdədir. Bunlar kifayətdir desək, cavab yox olmalıdır. Bu gün qurumların “sağlamlıq” çərçivəsində işçilərinə təqdim etdikləri çoxlu müxtəlif variantlar var. Pandemiya kimi bir vəziyyətə gəldikdə, bu ənənəvi çərçivədən kənara çıxan fərqli bir vəziyyət yaranır. Rəsmi olaraq elan edilmiş bu cür qlobal pandemiyalarda, özəl tibbi sığorta müqavilələrinə uyğun olaraq testlər və müalicələr əhatə olunmur. İşçilər özlərini xəstə hiss etdikdə, özəl tibbi sığorta siyasət şərtlərinə uyğun olaraq həkimin müayinə haqqını ödəyir, lakin COVID-19-un diaqnozu üçün tələb olunan testlər və diaqnoz yekunlaşdıqdan sonra səhiyyə xərcləri dövlət resursları hesabına ödənilir.

Proses heç də asan deyil. Yeni iş yeri və işçilərin sağlamlıq qaydaları və təcrübələrinə uyğunluq, qaydalara əməl edilmədikdə qarşıya qoyulacaq sanksiyalar, fərdi üstünlüklərlə korporativ siyasətlər arasında uyğunsuzluq və s. Vəziyyətlərə

gəlincə, işçi təcrübəsinin necə təsirlənəcəyini görmək və bu prosesi ən yaxşı şəkildə idarə etmək lazımdır.

Xüsusən də işlədiyiniz sahə infeksiyaya yoluxma riskinizin daha yüksək olduğu peşədirsə (məsələn: tibb işçiləri) işçilərdə narahatlığın artması, hətta bəzilərində çaxnaşma rejiminə çevrilməsi demotivasiyanın artdığını göstərir. Ola bilsin ki, bu demotivasiya koronavirusdan daha sürətlə yayılsın. Bu səbəblə iş yerlərindəki gigiyenik şərtlər, işgüzar səfərlərin sıx olduğu peşələrdə mütənasib olaraq artan risklər, epidemiya kimi hallarda işçilərini qorumaq və dəstəkləmək üçün şirkətlərin gördüyü tədbirlər və tədbirlərin adekvatlığı artıq daha çox yoxlama altında olacaq. Şirkətlərin belə dövrlərdə işçilərinə necə və nə dərəcədə dəstək ola biləcəyionlərin təcrübəsinə və motivasiyasına böyük təsir göstərə bilər. Belə fəvqəladə vəziyyətlərdə təşkilatlar işçilərinin mənəviyyatını yüksək tutmaq, onlara psixoloji dəstək vermək və təcrübələrini optimallaşdırmaq üçün əllərindən gələni etməlidirlər. Bugünkü “sosial” şirkətlər öz işçilərinə işəgötürənlə deyil, bu dəstəkləyici münasibət və inklüziv perspektivlə yanaşmalıdırlar.

II. İkinci Dünya Müharibəsindən sonra iqtisadi tənəzzüllər ümumiyyətlə iqtisadi siyasətlərdəki səhvlər, maliyyə köpükləri və neft böhranları nəticəsində baş verib. Lakin bu dəfə vəziyyət xeyli fərqlidir, çünki bütün beynəlxalq qurumlar tərəfindən global pandemiya səbəbindən iqtisadi tənəzzül gözlənilir. 2019-cu ilin dekabr ayından bəhs etdiyimiz COVID-19 pandemiyasının iqtisadi təsirləri ölkəmizdə də hiss olunmağa başlayıb. Şübhəsiz ki, belə bir epidemiyadan hər ölkə, hər sektor və nəticədə hər şirkət eyni səviyyədə təsirlənməyəcək. Lakin indiki şəraitdə dünya iqtisadiyyatı xeyli zərər çəkib və bunun bundan sonra da davam edəcəyi gözlənilir. Tələbin kəskin azalması, təchizat zəncirindəki problemlər və işdən uzaqlaşma kimi tetikleyicilərin yaratdığı mənfi şərtlər səbəbindən bir çox sektorlar ciddi xəsarət ala bilər. İlk olaraq Çində başlayan bu epidemiyanın təsirləri Çin fabriklərinin bağlanması nəticəsində Çindən gətirilən məhsulların tədarük edilməməsi ilə özünü göstərməyə başladı.

Aviasiya və turizm sektorları da ilk təsirlənənlər arasındadır. Azərbaycan əhalisinə kollektiv #EvdəQal çağırışı ilə təhsil, qida və içki və pərakəndə satış sektorları müvafiq olaraq çətinliklər yaşamağa başlayıb. Ara-sıra, bəzi sektorların - məsələn, səhiyyə sektorunun (xüsusən də dərman, maska, gigiyena məhsulları və s. istehsal edən şirkətlərin) iş həcminin və mənfəət marjasının arabitir də olsa artdığını görə bilərik. Proses nə qədər uzansa, epidemiya bir o qədər çox yayılır və dərinləşir, nəticədə kommersiya təyyarəsində qalib olmayacaq.

Təkcə sektor nöqtəyi-nəzərindən deyil, həm də coğrafi baxımdan yanaşsaq; Epidemiyadan daha çox təsirlənən ölkələrin şirkətləri digər ölkələrlə müqayisədə daha çox əziyyət çəkəcəklər. Bu prosesdə şirkətlərin fəaliyyətinin davamlılığını təmin etmək üçün mövcud vəziyyətdə ən mühüm amillər gəlir-xərc balansı və pul vəsaitlərinin hərəkətidir. Mövcud vəziyyətdə şirkətlərin pul vəsaitlərinin hərəkəti azalıb/dayanıb, lakin xərclər (işçilərin xərcləri, icarə xərcləri, uzunmüddətli məcburi alış müqavilələri və s.) olduğu kimi qalıb. Fəaliyyətlərini qorumaq üçün şirkətlər sürətli qərarlar qəbul edə bilən mərkəzi qərar mexanizmləri yaratmalı, şirkət üçün uyğun ola biləcək pul vəsaitlərini müəyyən edib təsnif edə və qiymətləndirə, iqtisadi ssenariləri müəyyənləşdirməli, gəlirliliyin və xüsusilə likvidlik amillərinin proqnozlaşdırılan maliyyə təsirlərini modelləşdirməlidir, əvəzolunmaz / kritik qaynaqlar və elementlər (hansı məhsullar, xidmətlər, müştəri segmentləri, iş xətləri, işçi segmentləri) müəyyən edilməli və onları qorumaq üçün tədbirlər görülməlidir. Maliyyə davamlılığı təmin edildikdə, şirkətlər müştəriləri ilə əlaqə saxlamaq, işçilərini anlamaq və dəstəkləmək, təchizat zənciri problemlərinə həll yolları hazırlamaq, rəqəmsal səlahiyyətləri gücləndirmək və eyni ekosistemdəki digər müəssisələrlə əlaqə saxlamaqla iş davamlılığını qorumaq lazımdır. Bunları edərkən şirkətlərin məqsədi həm işçilərini, həm də müştərilərini saxlamaq və çox zərər görmədən bu prosesdən çıxmaq olmalıdır. İşçilər də bu prosesdə öz şirkətlərini dəstəkləməlidirlər. Azərbaycanda bu prosesi ən yüngül

şəkildə keçənlər texnologiyayı öz proseslərinə uyğunlaşdırın və ya tez uyğunlaşdırın bilənlərdir.

Rəqəmsal görünürlik və onlayn satış kanallarının istifadəsi ön plana çıxdı və bu satış kanalı vasitəsilə müştərilərinə xidmət göstərə bilən şirkətlər öz işlərinə davam edə bilirlər. Təbii ki, onlayn satış kanalları, texnologiya tətbiqləri və uzaqdan işləmə infrastrukturunu olmayan şirkətləri daha çox çətinliklər gözləyir. Hökumətlər ixtisar edəcək və ya fəaliyyətini dayandıracaq şirkətlərin işçiləri üçün addım atmalıdır. Bütün bunlar baş verərkən, xüsusilə əmək hüququ baxımından işçi və işəgötürən üçün maraqlı ola biləcək bəzi mövzular gündəmi zəbt edə bilər:

- Kompensasiya müavinəti
- Ödənişli məzuniyyət
- Ödənişsiz məzuniyyət kimi icazə tədbirləri
- Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi
- Xəstəlik xərclərinin ödənilməsi

Bugünkü iş dünyasında istər liderlik, istər dəyərlər və mədəniyyət baxımından daim ön planda olan məsələlərdən biri də “inklüzivlik”dir. İstər öz şirkətimizdə, istərsə də ekosistemimizdəki maraqlı tərəflərdə təmasda olduğumuz insanlara qarşı ayrı-seçkilik etməməyimiz hamımızdan gözlənilən nümunəvi davranışdır. Baxın, son illərdə tək-cə koronavirus deyil, həm də bir çox təhlükəli epidemiyalar Uzaq Şərqdə yarandığı üçün bütün coğrafiya, xüsusən də Çin qeyd olunub. Çin və ya Çin mənşəli insanlar, hətta demək olar ki, bütün Uzaq Şərq xalqları bu səbəbdən cəmiyyətdən kənarlaşdırılır, onlardan qaçırırlar. Bu cür hallar iş yerlərinə və ofislərə yayılırsa, bu, inklüzivlik testindən keçməyimiz anlamına gələcək və hər kəs belə davranmasa da, bunu edən insanlar əhəmiyyətli dərəcədə artacaq. Beləliklə, sosial məsafə, təcrid və s. danışarkən işi fərqli ölçülərə aparmamaq çox vacibdir. Biz daxil olma məsələsinə başqa prizmadan yanaşa bilərik.

Bu cür xüsusi dövrlər, öz əməkdaşlarımızdan bərabər məsafədə olub-olmadığımızı görmək və buradakı söz və hərəkətin vəhdətini anlamaq üçün az qala səmimiyyət və ardıcılıq sınağı kimidir. Gördüyümüz tədbirlərdə, gördüyümüz işlərdə əməkdaşlarımız arasında “ayrı-seçkilik”, “fərqlilik” tələlərinə düşürükmü? Məsələn, koronavirus dövründə şirkətlər evdə işləmə modelinə keçərkən bunu bütün işçilərinə təmin edə bilmədilər.

Belə bir zamanda iqtisadiyyatın dayanmaması və onun davamlılığı önəmlidir, ancaq ağ yaxalıların evdə işləmə modelinə keçməsi, mavi yaxalıların isə fabriklərdə işini nizama salması vacibdir. Bu həm də onu göstərir ki, bir çox şirkətlər gələcək iş modelinə hazır deyillər

Virusun insanlara ayrı-seçkilik etmədən yoluxduğunu və onları xəstələndirdiyini heç vaxt nəzərdən qaçıрмаq olmaz. İşçilərinə mümkün qədər bərabər hüquqlar təmin edən şirkətlər bu dövrə diqqət yetirəcək və bəlkə də gələcək üçün üstünlük nisbətini artıracaq. Bu mənada həm şirkətlərdə daxili ünsiyyət işçilərlə ən doğru şəkildə aparılmalı, həm də xarici ünsiyyət üçün düzgün cümlələr seçilməli və şirkətin imicini cəmiyyətə qoruyacaq məlumatlar baza şəklində salınmalıdır. Həm sosial mediada, həm televiziya, həm də bir çox doğru və ya yalan xəbər və məlumatlar paylaşılır və s. Şirkətlər belə bir prosesdə kommunikasiya kanallarının hər zamankindən daha çox axdığı unutmamalı və tez-tez ünsiyyət kanallarını yoxlayaraq düzgün addımlar atmalıdırlar. Şirkətlərin ünsiyyətə qoyduğu sərmayələr arasındakı fərq burada ortaya çıxacaq, özünü doğru ifadə edən və işçilərini qoruyan şirkətlər öz dəyərlərini ortaya qoyacaqlar.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Göründüyü kimi, COVID-19 pandemiyası mümkün epidemiya və ya iqtisadi həyatı pozacaq vəziyyətlər qarşısında rəqəmsallaşmanın hazırkı səviyyəsinin dünya iqtisadiyyatını uzun müddət saxlamaq üçün kifayət etmədiyini ortaya qoydu. Bu səbəbdən, bütün iş axınının mümkün qədər rəqəmsal şəkildə idarə olunmasına imkan verən sistemlər dərhal qurulmalıdır. Bundan əlavə, 5G infrastrukturuna keçid prosesi sürətləndirilməli, geniş yayılmış lokal infrastruktur ilə yanaşı, 5G dəstəyi ilə yüksək sürətli simsiz internet şəbəkələri bütün ölkəyə yayılmalı, internetə çıxış asan və ən əsası da ucuz olmalıdır. Qarşıdakı dövrdə gündəmə gələcək anlayışlardan biri də həmrəylikdir. İlk növbədə, işəgötürənlər və peşəkar təşkilatlar öz aralarında daha çox həmrəyliyə və əməkdaşlığa getməlidirlər ki, bizim milli ənənəmizi (Üfüqi Həmrəylik) canlandıra bilsinlər. Bundan əlavə, bəşəriyyətin ortaq düşməni olan koronavirus hamımızın eyni gəmidə olduğumuzu xatırlatdı. Qarşıdakı dövrdə qruplar və işçi- işəgötürən arasında daha həmrəylik (Üfüqi Həmrəylik) yanaşması gözlənilir. Burada tərəflər, xüsusilə həmkarlar ittifaqları, əməkdaşlıq anlayışı və daha uzlaşmacı bir yanaşma ilə işəgötürənlə kollektiv hüquq mübarizəsini aparmaq üçün metod və danışıq üsullarını inkişaf etdirməlidir. Bundan əlavə, COVID-19 Pandemiyasından sonra sənaye münasibətlərində baş verəcək mühüm dəyişiklik kollektiv danışıqlar prosesində müzakirə olunan məsələlərdə olacaq. Artıq işəgötürənlər və həmkarlar ittifaqları arasında kollektiv danışıqlar əmək haqqı kimi maddi hüquqlar yerinə gigiyena, ümumi sağlamlıq, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi, iş yeri və iş qaydası, iş prosesləri, ergonomika kimi məsələlərə keçəcək. Eynilə, kollektiv sövdələşmənin mövzularına yuxarıda müzakirə olunan və daha sonra istinad ediləcək mövzular daxildir - uzaqdan iş, çevik iş, yarım vaxt iş, yerdəyişmə saatları, zəngli iş və rəqəmsal iş kimi atipik iş. Hər bir böhran yaratdığı ciddi problemlərlə yanaşı fərsətlər də təqdim edir. Bu baxımdan pandemiya sonrası ortaya çıxacaq yeni iqtisadiyyat və iş həyatında gəlir və məşğulluq itkilərinin qarşısını almaq məqsədi ilə yanaşı, dövlət-özəl sektor, işçi və

işəgötürənlər, bütün təbəqələr ağıl və güclə əməkdaşlıq etməlidir. Bütün dünyanın yaşadığı bu böhrandan Azərbaycan üstünlüklə çıxıb bilər. Azərbaycanın bu nöqtədə hədəfi “Avropa və regionun istehsal bazası olmaq” olmalıdır. İşğaldan azad olunan Qarabağda yeni iş imkanlarının, daha dəqiq desək, texnoloji yeniliklərlə silahlandırılmış imkanların yaradılması və xarici investorların cəlb edilməsi istər iqtisadi cəhətdən, istərsə də insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində xarici mal və xidmətlərin ölkəmizə axınına səbəb olacaqdır. Bunlardan düzgün şəkildə istifadə etməklə nəqliyyat dəhlizi olan Azərbaycan bir üst səviyyədə özünə yer tapan və əmək münasibətləri sahəsində işçilərə daha geniş imkanlar təmin edə bilər.

Yeni iş üslublarının etibarsızlığı, çevikliyi və müvəqqəti xarakterindən yarana biləcək problemləri aradan qaldırmaq və ya bu problemlərin işçilərə təsirini minimuma endirmək üçün müxtəlif tənzimləmələr edilməlidir. Bu tip işçilərlə bağlı konseptual çətinliyin olduğu və buna görə də mövzu ilə bağlı araşdırmaların fərqli, hətta ziddiyyətli nəticələr verdiyi görülür. Digər tərəfdən, xüsusilə sosial təminat sistemlərinin “ənənəvi” və “standart” iş üsulları əsasında təşkil olunması, bu yeni iş formalarının qeyri-müəyyənliyi, xüsusilə konseptuallaşdırmanın qeyri-müəyyənliyi, “asılı və müstəqil” mahiyyəti və bu yeni iş formalarının qanunauyğunluğu diqqətdən kənar qalmaqdadır. Reqlamentdən kənar olduğu üçün onların xeyli dərəcədə sosial təminatdan məhrum olmasına səbəb olur. Bu məqamda sosial təminat sistemlərinə, o cümlədən bu yeni iş üsullarına və onların unikal xüsusiyyətlərinə yenidən baxılması və tədbirlər görülməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Digər tərəfdən, əlaqədar ədəbiyyatda başda “işsizlik” olmaqla əlaqəli anlayışların yenidən nəzərdən keçirilməsinin müsbət töhfə verəcəyini söyləmək olar. Çünki işsizliyin indiki tərifinin yeni iş növləri ilə uzlaşdığını söyləmək mümkün deyil. Onu da qeyd etmək ki, mübahisəli məsələ olsa da, “vətəndaşlıq gəliri” kimi müəyyən səviyyəli gəlir təminatını təmin etməyi hədəfləyən qoruyucu qaydalara yenidən baxılması vacibdir.

İSTİFADƏ EDİLƏN ƏDƏBİYYAT

İngilis dilində

1. Abdurrahimli, F. (2020). Informal Employment as a Side Effect of Informal Economy in Azerbaijan. Retrieved from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3521811
2. Bewley T. F. Labor Market Behavior / Department of Economics and Cowles Foundation Yale University. May 2003. 28 p.
3. Echo (2017). В Азербайджане Все Больше Фрилансеров. ЭХО - Общественно-Политическое Обозрение. Retrieved from: <https://ru.echo.az/?p=61177>
4. Ermson, D. (2019). Policies Supporting Youth Transition to Work in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Moldova and Ukraine. European Training Foundation. p. 11.
5. ETF (2020). Key Indicators on Education, Skills and Employment 2020.
6. European Committee for Electrotechnical Standardization [CENELEC] (2021). About CENELEC.
7. European Committee for Standardization [CEN] (2021). About CEN.
8. Eysel, C. Ş. (2020). COVID-19 and remote working, D. Hıdıroğlu, S. S. Aktuğ, & O. Yılmaz (Ed.), in COVID-19 and new business ecosystem, (s. 185-204). Ankara: Gazi Kitabevi.
9. FAO. (2020). Impact of COVID-19 on informal workers. Tirana. Worker.
10. Freelancehunt (2020). Карта Фрилансеров По Всему Миру, Карта Фрилансеров, Карта с Количеством Фрилансеров. Retrieved from: <https://freelancehunt.com/freelancers/map>
11. Gallen T. S., Mulligan C. B. Wedges, labor market behavior, and health insurance coverage under the affordable care act. Cambridge (MA): NBER, 2013. (NBER Working Paper Series; Working Paper 19770). / NBER Working

- Paper No. 19770. University of Chicago. December. 2013. JEL No. H3, I13, I18. 62 p.
12. Hampel-Milagrosa, A. and Sibal, J. (2019). Addressing skills mismatch and informal employment in Azerbaijan. Conference Paper for the Asian and Australasian Society of Labour Economics 2019 Conference. Retrieved from: <https://app.oxfordabstracts.com/events/963/submissions/141136/question/18542/programme-builder/download>
 13. Hasanov, P. (2020). Freelance Exchange in Azerbaijan (Stage 1).
 14. Honig M., Hanoch G. A General Model of Labor-Market Behavior of Older Persons // Social Security Bulletin. 1980. Vol. 43, № 4. P. 29–39.
 15. Huseynov, A. (2020). How will COVID-19 affect human resources management in Azerbaijan? Is COVID-19 a threat or a chance for human resources management in Azerbaijan?. Economic and Social Development: Book of Proceedings 4 (2020): 304–312.
 16. ILO (2016). Decent work country programme of the Republic of Azerbaijan 2016–2020. ILO, Geneva. Retrieved from: https://www.ilo.org/europe/projects/WCMS_531140/lang--en/index.htm
 17. ILO. (18 Mart 2020a). “COVID-19 and World of Work: Impacts and Responses”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753
 18. ILO. (18 Mart 2020b). “COVID-19 Pandemic”, https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_738742/lang--en/index.htm
 19. ILO. (2013). National Tripartite Social Dialogue, Geneva: ILO
 20. ILO. (2020). “COVID-19 and the World of Work”, <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>

21. International Organization for Standardization [ISO] (2015). Quality management principles. Switzerland: Geneva.
22. Jaouani, A., et al. (2020). Policies for Human Capital Development: Azerbaijan - An ETF Torino Process Assessment. European Training Foundation. Retrieved from: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/policies-humancapital-development-azerbaijan-etf-torino>, p. 21.
23. Kassi, O.; Hadley, C.; Lehdonvirta, V. (2019). Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. figshare. Dataset. Retrieved from: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.3761562>.
24. Khalilov, T., & Aliyev, E. (2020). Digital Century: New Approaches to Employment in Azerbaijan. Economic and Social Development: Book of Proceedings, pp.564–570.
25. Khan, S. A., & Zaidi, S. A. (2012). Ranking of manufacturing systems criteria. International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology, 6(5), 2936-2941.
26. Lehdonvirta, V., Margaryan, A., & Davies, H. U. W. (2019). Skills formation and skills matching in online platform work: policies and practices for promoting crowdworkers' continuous learning (CrowdLearn), p. 11.
27. Lufkin, B. (2020). What the world can learn from Japan's robots
28. Mammadova, L. (2019). Individual Entrepreneurs Receive Tax Benefits in Azerbaijan. AzerNews.az. Retrieved from: <https://www.azernews.az/business/143504.html>
29. Mayors for Economic Growth (2019). Market Research of IT sector in the Eastern Partnership Countries. EUfordigital. Retrieved from: <https://eufordigital.eu/wp-content/uploads/2020/05/market-research-of-the-it-sector-eap.pdf>

30. McDowell, E. (2020). 9 ways to protect yourself from the novel coronavirus, Brussel.
31. McKeever, V. (2020). Coronavirus lockdowns are making the working day longer for many,
32. Muradov, R. (2020). Employment in the Digital Economy: Problems of the Azerbaijani Labor Market, 55th International Scientific Conference on Economic and Social Development, Baku. Retrieved from: https://www.esdconference.com/upload/book_of_abstracts/Book_of_Abstracts_esdBaku2020_Vol3_Online.pdf
33. Nordeatrade (2021). The economic context of Azerbaijan. Retrieved from: <https://www.nordeatrade.com/fi/explore-newmarket/azerbaijan/economical-context>
34. OECD. (2020). OECD policy responses to coronavirus (Covid-19): Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/evaluating-the-initial-impact-of-covid-19-containment-measures-on-economic-activity-b1f6b68b/>
35. Petersen, T. (2020). Five potential effects of the corona pandemic on the international division of labor.
36. Ritchie, H., & Max, R. (2020). Causes of death. Our World in Data.
37. Robert Koch Institute. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) daily situation report. Robert Koch Institute.
38. Skiter N. N., Sherer I. N., Metelkova E. I. Young Specialists Labor Market in Modern Russia: Analysis, Problems and Perspectives // Integration and Clustering for Sustainable Economic Growth. Contributions to Economics / Eds.: E. Popkova, V. Sukhova, A. Rogachev, Y. Tyurina, O. Boris, V. Parakhina. Cham: Springer, 2017. P. 197–203.

39. Slobodan, Z., & Mladenka, B. (2015). Organizational Change and Improvement Performance of Companies. *Economic Analysis*, 48(1), 98-107.
40. Spacey J. 16 Examples of Employee Behavior // *Simplicable* [Electronic Resource]. 2018
41. Stotz, J. (2020). Average Salary in Baku, Azerbaijan. Check in Price, Retrieved from: <https://checkinprice.com/average-andminimum-salary-in-bakuazerbaijan/#:~:text=Average%20Salary%20in%20Baku%2C%20Azerbaijan,banks%20have%20offices%20in%20Baku.>
42. Szlezak, P. C. Reeves, M., & Swartz, P. (2020). Understanding the economic shock, <https://hbr.org/2020/03/understanding-the-economic-shock-of-coronavirus>
43. The World Bank (2020). Azerbaijan. Overview. Retrieved from: <https://www.worldbank.org/en/country/azerbaijan/overview>
44. Thierfelder K., Shiells C. Trade and Labor Market Behavior // *Applied Methods for Trade Policy Analysis: A Handbook* / Eds.: J. Francois & K. Reinert. Cambridge: Cambridge University Press. 1997. P. 435–478.
45. True, T. (1992). Labour flexibility in Europe. *International Labour Review*, 4-5.
46. Vyas, M., & Aiyar, Y. (2020). Podcast featuring Dr Mahesh Vyas and Yamini Aiyar.
47. Yahyali, C. (2019). Ways to Make Money Online. Retrieved from: <http://cazibe.info/satis/online-pulqazanmagin-yollari-3292/>
48. Zizek, S. (2020). *Pandemic!: COVID-19 shakes the world*. New York/London: OR Books.

Türk dilinde

1.Akbaş Tuna, A. (2020). Örgütsel kısıtların görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12 (2), 1834-1847.

Rus dilinde

1.Бочаров В. Ю., Васькина Ю. В. Социальное самочувствие молодых работников промышленных предприятий: индикаторы и факторы // Журнал исследований социальной политики. 2017. Т. 15, № 2. С. 201–216.

2.Козина И. М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 55–64.

3.Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. М.: ЦСИ, 2013. 277 с.

4.Кулькова И. Поиск работы как составляющая трудового поведения // Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 111–117.

5.Попов А. В. Оценка результативности трудового поведения населения на макроуровне // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 1 (31). С. 197–209.

6.Попов А. В., Соловьева Т. С. Основные теоретические подходы к определению категории «трудовое поведение»: отечественный и зарубежный опыт исследования // Социальное пространство. 2017. № 5 (12). С. 1–11.

7.Ребзуев Б. Г. Разработка конструкта трудового поведения и шкалы экстраролевого трудового поведения // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 6, № 1. С. 3–57.

- 8.Чекмарева Е. А., Россошанский А. И. Влияние субъективной оценки уровня жизни на трудовое поведение населения // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 2 (200). С. 30–40.
- 9.Шаталова Н. И. Психофизиологические особенности трудового поведения работника // Вестник НГУЭУ. 2015. № 1. С. 178–189.
- 10.Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 399 с.
- 11.Экономическая социология / Под ред. В. И. Верховина. М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2006. 736 с.

İnternet resursları

- 1.<https://www.mys.gov.az/en/youth-policy>
- 2.<https://www.az.undp.org/content/azerbaijan/en/home/stories/UNDP-AZE-Self-Employment-Programme-forPeople-with-disabilities.html>
- 3.https://www.sdf.gov.az/development/uploads/dovlet_proqramlarinda_ishtirak/az_erbaycan_gencliyi_2017-2021_serencam_5.4_5.5_5.10.pdf
- 4.<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>
- 5.https://kuryerim.az/wp-content/themes/citycarrier/carrier_apply.php
- 6.<https://www.runner.az/>
- 7.<https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>

Cədvəllərin siyahısı

Cədvəl 1: İqtsadi tənzimləmələrin modelləri.....	16
---	----

Şəkillərin siyahısı

Şəkil 1: Onlayn əmək indeksi verilənlər bazası, aktiv Azərbaycan platforması işçilərinin sayı.....	45
Şəkil 2: Azərbaycandan olan fəal frilanserlər tərəfindən weblancer, freelancer və guru.com saytında təklif olunan xidmətlər.....	46
Şəkil 3: Sərbəst işləyən azərbaycanlı uzaq işçilər.....	49