

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

**“AZƏRBAYCANDA KORONAVİRUS PANDEMİYASI İLƏ BAĞLI ƏMƏK
BAZARINDA YARANMIŞ PROBLEMLƏR VƏ YENİ İSTİQAMƏTLƏR”**
mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

Seyidova Fəridə Fəxrəddin

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

**“AZƏRBAYCANDA KORONAVİRUS PANDEMİYASI İLƏ BAĞLI ƏMƏK
BAZARINDA YARANMIŞ PROBLEMLƏR VƏ YENİ İSTİQAMƏTLƏR”**

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

İxtisasın şifri və adı: 060407_Menecment

İxtisaslaşma: Heyətin idarə edilməsi

Qrup: 208

Magistrant:

Fəridə Seyidova Fəxrəddin qızı

_____ **imza**

Elmi rəhbər:

i.ü.f.d, dos. İsmayılov İsmayıl Elman oğlu

_____ **imza**

Proqram rəhbəri:

i.ü.f.d., dos. Şamxalova Samirə

Oqtay qızı

_____ **imza**

Kafedra müdiri:

i.e.d., prof. Kəlbiyev Yaşar Atakişi

oğlu

_____ **imza**

BAKİ - 2022

Elm Andı

Mən, Fəridə Seyidova Fəxrəddin qızı and içirəm ki, “Azərbaycanda koronavirus pandemiyası ilə bağlı əmək bazarında yaranmış problemlər və yeni istiqamətlər” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normaları və istinad qaydalarına tamamilə riayət edərək və istifadə etdiyim mənbələrin hamısını ədəbiyyat siyahısında əks etdirərək yazmışam.

AZƏRBAYCANDA KORONAVİRUS PANDEMİYASI İLƏ BAĞLI ƏMƏK BAZARINDA YARANMIŞ PROBLEMLƏR VƏ YENİ İSTİQAMƏTLƏR

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktuallığı: Pandemiya bütün sahələrdə öz təsirini göstərdiyi kimi əmək bazarında da bir çox problemlərə səbəb olmuşdur. Dünya ölkələri, o cümlədən Azərbaycan Respublikası da bu cür problemlərin həll edilməsi istiqamətində bir çox addımlar atmaqdadır.

Tədqiqatın məqsədi: Tədqiqat işinin məqsədi müasir şəraitdə Azərbaycan Respublikasında əmək bazarının sosial-iqtisadi aspektlərinin nəzəri və metodoloji əsaslarının öyrənilməsi əsasında pandemiya dövründə əmək bazarında yaranmış problemlərin aradan qaldırılması və yaxşılaşdırılması üçün elmi əsaslandırılmış təklif və tövsiyələrin işlənilib hazırlanmasıdır.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Dissertasiyada qoyulan nəzəri və əməli məsələlərin həlli üçün, elmi tədqiqat metodlarından da istifadə olunmuşdur: abstrakt-məntiq metodu və sistem-məqsədli təhlil metodları, statistik göstəricilərin cədvəl və qrafik təsviri.

Tədqiqatın informasiya bazası: Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları, dövrü nəşrlərin məlumatları, ölkənin maliyyə vəziyyətinə dair statistik materialları, dissertasiyanın mövzusu ilə bağlı monoqrafik və digər elmi ədəbiyyatlar, internetdəki materiallar təşkil edir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Mövzu yeni olduğu üçün bütün materiallar yalnız internetdən götürülmüşdür, bu da tədqiqat işinin məhdudiyyəti sayıla bilər.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri: Tədqiqatın mühüm müddəaları və nəticələri əsasında hazırlanmış konkret metodiki və praktiki tövsiyələr pandemiya dövründə əmək bazarının imkanlarının yaxşılaşdırılması prosesində onlardan istifadə olunması baxımından praktiki əhəmiyyət kəsb edir.

Nəticələrin istifadə olunma biləcəyi sahələr: Tədqiqatın nəticələri pandemiya dövründə əmək bazarında yaranmış problemlərin aradan qaldırılması və yaxşılaşdırılması üçün normativ-hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsinə, əhalinin sosial cəhətdən həssas qrupları ilə işləyən dövlət orqanlarının mütəxəssisləri tərəfindən ərazi məşğulluq proqramlarının hazırlanmasına və s. təyinatı üzrə istifadə olunma bilər.

Açar sözlər: COVID-19 pandemiyası, Azərbaycan Respublikası, pandemiyanın təsirləri, əmək bazarı, iqtisadi inkişaf, məşğulluq.

“PROBLEMS AND NEW DIRECTIONS IN THE LABOR MARKET RELATED TO THE CORONAVIRUS PANDEMIC IN AZERBAIJAN”

SUMMARY

The actuality of the subject: The pandemic has affected many areas, as well as the labor market. The countries of the world, including the Republic of Azerbaijan, are taking many steps to solve such problems.

Purpose and tasks of the research: The purpose of the research is to develop scientifically based proposals and recommendations to eliminate and improve the problems in the labor market during the pandemic based on the study of theoretical and methodological bases of socio-economic aspects of the labor market in the Republic of Azerbaijan.

Used research methods: Scientific research methods were also used to solve the theoretical and practical problems of the dissertation: abstract-logical method and system-purpose analysis methods, tabular and graphical description of statistical indicators.

The information base of the research: Data of the State Statistics Committee of the Republic of Azerbaijan, data of periodicals, statistical materials on the financial situation of the country, monographs and other scientific literature on the topic of the dissertation, materials on the Internet.

Restrictions of research: Since the topic is new, all materials are taken only from the Internet, which can be considered a limitation of the research.

The novelty and practical results of investigation: Specific methodological and practical recommendations developed on the basis of important provisions and results of the research are of practical importance in terms of their use in the process of improving the labor market opportunities during the pandemic.

Scientific-practical significance of results: The results of the study are aimed at improving the regulatory framework to eliminate and improve the problems in the labor market during the pandemic, the development of territorial employment programs by specialists of government agencies working with socially vulnerable groups. can be used for its intended purpose.

Keywords: COVID-19 pandemic, Republic of Azerbaijan, effects of pandemic, labor market, economic development, employment

İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR

BVF	Beynəlxalq Valyuta Fondu
COVID-19	Koronavirus pandemiyası
ÇXR	Çin Xalq Respublikası
DOST	Dayanıqlı və Operativ Sosial Təminat Agentliyi
ÜDM	Ümumi Daxili Məhsul
İSO	Keyfiyyət İdarəetmə Sistemi
İKT	İnformasiya Kommunikasiya Texnologiyaları
WEF	Dünya İqtisadi Forumu

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ	8
I FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ ÖYRƏNİLMƏSİNİN NƏZƏRİMETODOLOJİ ƏSASLARI	11
1.1. Müasir dövrdə əmək bazarının formalaşmasının konseptual əsasları	11
1.2. Əmək bazarının əsas sosial-iqtisadi göstəriciləri, növləri, modelləri, seqmentləşməsi, strukturu və subyekləri	19
1.3. Azərbaycanca məşğulluq strategiyasının elmi-nəzəri əsasları və hüquqi-normativ bazası.....	28
II FƏSİL. KORONAVİRUS PANDEMİYASININ ƏMƏK BAZARINA TƏSİRİNİN TƏHLİLİ VƏ QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ	31
2.1. Koronavirus pandemiyası dövründə dünyada bəzi texnoloji tendensiyaların əmək bazarına təsirlərinin təhlili.....	31
2.2. Koronavirus pandemiyasının yerli əmək bazarına təsiri və nəticələri.....	40
2.3. Milli əmək bazarında koronavirus pandemiyası nəticəsində meydana gəlmiş yeni istiqamətlər və problemlər.....	46
III FƏSİL. AZƏRBAYCANDA POST-PANDEMİYA DÖVRÜ ÜÇÜN MİLLİ ƏMƏK BAZARININ XÜSUSİYYƏTLƏRİ: PROBLEMLƏR VƏ PERSPEKTİVLƏR	50
3.1. Post-pandemiya dövrü üçün milli əmək bazarının xüsusiyyətləri və məşğulluqla bağlı problemlər	50
3.2. Post-pandemiya dövrü Azərbaycanda gənc işçi qüvvəsinin məşğulluğunun təmin edilməsi istiqamətləri və perspektivləri	58
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR	64
İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SIYAHISI	67
Cədvəllərin siyahısı	71
Qrafiklərin siyahısı	71
Sxemlərin siyahısı	71
Şəkillərin siyahısı	71

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı: Hər bir dövlətin makroiqtisadi siyasətinin əsas məqsədlərindən biri əmək qabiliyyətli əhalinin yüksək məşğulluğunun təmin edilməsidir.

Hökumətin siyasəti nə qədər müxtəlif olsa da, onlar ümumi prinsiplərlə bağlıdır. Hazırda Avropa İttifaqına üzv olan hər bir dövlətin ayrıca məşğulluq siyasəti var və bu siyasət bu ölkələrin hər birində yaradılmış iqtisadi sistemə əsaslanır. Lakin hazırda Avropada ümumi məşğulluq siyasətinin yaradılması çox vacibdir. Beləliklə, məşğulluq siyasəti artıq dünyanın müxtəlif yerlərində, sərhədləri aşaraq, regional və ya vahid siyasi məkan daxilində formalaşmaqdadır. Sürətli əmək axını və hərəkəti kontekstində və qloballaşma dünyasında, xüsusən də vahid siyasi məkan çərçivəsində olan ölkələrin məşğulluq siyasətinin əlaqələndirilməsi vacibdir. Bununla belə, qlobal məşğulluq problemlərinin həllində iştirak etmək istəyən hər bir ölkənin öz milli sərhədləri daxilində sağlam məşğulluq siyasətinə malik olması vacibdir.

Bildiyimiz kimi, hazırda dünyanın bir sıra ölkələrində geniş yayılan və COVID-19 adlanan yeni növ koronavirusun yaratdığı yoluxucu xəstəlik ilk dəfə 2019-cu ilin dekabrında Çinin Uhan şəhərində aşkar edilib. Qloballaşmanın sürətləndiyi XXI əsrdə COVID-19 artıq ənənəvi pandemiya deyil, geosiyasi, iqtisadi, maliyyə, informasiya və psixoloji problemlərin, irqçilik və müxtəlif fobiyaaların gözlənilmədən stimullaşdırılmasında rol oynaya bilər. Bunu bəzi ölkələrin sosial şəbəkələrində Çin vətəndaşlarının münasibəti sübut edir. Virusun qlobal iqtisadiyyata təsiri boş küçələrin sayında və maliyyə bazarlarındakı qarışıqlıqda özünü göstərir. Pandemiya bütün sahələrdə öz təsirini göstərdiyi kimi əmək bazarında da bir çox problemlərə səbəb olmuşdur. Dünya ölkələri, o cümlədən Azərbaycan Respublikası da bu cür problemlərin həll edilməsi istiqamətində bir çox addımlar atmaqdadır. Hazırda pandemiya davam etməkdədir, sektora öz təsirini göstərir və əmək bazarına da göstərdiyi təsirlərin öyrənilməsi və yaratdığı problemlərin həlli hal-hazırda aktual məsələlərdən biridir.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi: Bazar iqtisadiyyatının mühüm tərkib hissəsi olan əmək bazarı, məşğulluq və işsizliyin elmi-nəzəri əsasları klassik və müasir iqtisadçıların diqqət mərkəzindədir. Məşğulluq, əmək problemləri, və işsizlik üzrə nəzəri məsələlər Azərbaycanlı alimlər akademik Ş.M.Muradov, Z.Ə.Səmədzadə, Ə.Q.Əlirzayev, F.P.Rəhmanov, T.Ə.Quliyev, R.K.İsgəndərov, A.Ş.Şəkərəliyev, G.A.Əzizova, K.A.Şahbazov, Ş.T.Əliyev və başqa alimlərin elmi əsərlərində yer almışdır. Dünya iqtisadçılarından A.Smit, D.Rikardo, C.Keyns, U.Rostou, R.Solou, P.Samuelson, V.Nordhaus, T.Şults, N.Menkyu və başqaları, o cümlədən klassik iqtisad nəzəriyyəsi məktəbinin nümayəndələri problemlər haqqında neoklassiklər və monetaristlər tərəfindən işlənib hazırlanmış və daha sonra inkişaf etdirilmişdir.

Tədqiqatın məqsədi və vəzifələri: Tədqiqatın məqsədi pandemiya dövründə əmək bazarı problemlərinin aradan qaldırılması və təkmilləşdirilməsi üçün elmi cəhətdən əsaslandırılmış təklif və təkliflərin hazırlanması, Azərbaycan Respublikasında əmək bazarının sosial-iqtisadi aspektlərinin nəzəri və metodoloji əsaslarının öyrənilməsidir. Tədqiqat işinin məqsədinə nail olmaq üçün aşağıdakı vəzifələr qoyulmuşdur:

1. Müasir dövrdə əmək bazarının formalaşmasının konseptual əsaslarının araşdırılması;
2. Azərbaycanda məşğulluq strategiyasının və onu tənzimləyən hüquq-informativ bazasının araşdırılması;
3. COVID-19 pandemiyasının yerli əmək bazarına təsiri və nəticələrinin təhlilinin aparılması;
4. Milli əmək bazarında koronavirus pandemiyası nəticəsində meydana gəlmiş yeni istiqamətlər və problemlərin araşdırılması;
5. Post-pandemiya dövrü üçün milli əmək bazarının xüsusiyyətləri və məşğulluqla bağlı problemlərin araşdırılması.

Tədqiqatın obyektı və predmeti: Tədqiqatın obyektini COVID-19 pandemiyasından təsirlənən Azərbaycan Respublikasının əmək bazarı təşkil edir. Tədqiqatın predmeti əmək bazarı üzrə nəzəri əsasların yerinə yetirilməsidir.

Tədqiqat metodları: Dissertasiyanın nəzəri və praktiki problemlərinin həlli üçün tədqiqat metodlarından da istifadə edilmişdir: abstrakt-məntiqi metod və sistemli təhlil üsulları, statistik göstəricilər cədvəli və qrafik təsvir. Tədqiqat zamanı təhlilin ümumi elmi prinsipləri və metodlarından, həmçinin sistemli, struktur-funksional və müqayisəli təhlil metodlarından istifadə edilmişdir. Tədqiqat iqtisadi-statistik və müqayisəli təhlil və ümumiləşdirmə metodlarına əsaslanır. Dissertasiya işində empirik tədqiqat metodu kimi sosioloji tədqiqatdan istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın informasiya bazası: Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları, dövri nəşrlərin məlumatları, ölkənin maliyyə vəziyyətinə dair statistik materialları, dissertasiyanın mövzusu ilə bağlı monoqrafik və digər elmi ədəbiyyatlar, internetdəki materiallar təşkil edir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Mövzu yeni olduğu üçün bütün materiallar yalnız internetdən götürülmüşdür, nəzəri-metodoloji çatışmazlıqlar, yetərli informasiya bazasının olmamağı və s. bunlar tədqiqat işinin məhdudiyyəti sayıla bilər.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Mühüm müddəalar və tədqiqat nəticələrinə əsaslanan xüsusi metodiki və praktiki tövsiyələr pandemiya dövründə əmək bazarının imkanlarının təkmilləşdirilməsi prosesində tətbiqi baxımından praktiki əhəmiyyət kəsb edir.

Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri: Araşdırmanın nəticələri pandemiya dövründə əmək bazarı problemlərinin aradan qaldırılması və təkmilləşdirilməsi üçün normativ hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsinə, əhəlinin sosial cəhətdən həssas qrupları ilə işləyən dövlət orqanları tərəfindən ərazi məşğulluq proqramlarının hazırlanmasında məqsədli istifadə oluna bilər.

I FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ ÖYRƏNİLMƏSİNİN NƏZƏRİMETODOLOJİ ƏSASLARI

1.1. Müasir dövrdə əmək bazarının formalaşmasının konseptual əsasları

Əmək bazarlarının təhlilində istifadə olunan əsas anlayışlar müxtəlif qiymətləndirmələrdə mühüm yer tutur. Əmək bazarlarının fərqləndirici xüsusiyyətləri olan məlumatların müəyyən edilməsi və ölçülməsində istifadə olunan anlayışlar da dəqiq nəticələr əldə etmək üçün beynəlxalq standartlarda formalaşdırılmış və təsdiq edilmişdir.

Əmək bazarlarında müəyyən edilən əmək münasibətləri həyatın ən təməl münasibətlərindən birini təşkil edir. Ona görə də qanunla tənzimlənir. Bir çox sosial və iqtisadi problemləri, siyasət və proqramları düzgün başa düşmək və qiymətləndirmək üçün əmək bazarının təşkili və fəaliyyəti bizim üçün vacibdir.

Əmək bazarı təhlili ilə iqtisadiyyatın ən mühüm qaynağı olan işçi qüvvəsi peşələrə, şirkətlərə və bölgələrə bölünür. Həm fərdlər, həm də cəmiyyət əmək bazarının necə işləməsində yaxından iştirak edir. Zəruri hallarda menecerlər aparılan təhlillərə əsasən işçi qüvvəsi tələb və ya təklifinə təsir edən siyasətlər həyata keçirirlər.

Əmək bazarı və ya başqa sözlə əmək bazarı konseptual olaraq araşdırıldığında əməyi təmin edən və tələb edənləri bir araya gətirən struktur kimi müəyyən edilir və əməyin qiymətinin harada və bu qiymətə görə nə qədər iş qüvvəsinin tədarük ediləcəyi müəyyən edilir

İşçi qüvvəsi təklifi, ümumiyyətlə, təklif olunan əməyin miqdarı kimi izah olunur.

Əhalinin ümumi sayından sonra əmək qabiliyyətinin mühüm müəyyənedicisi əmək qabiliyyətli əhali anlayışıdır. Yaş məhdudiyəti müəyyən edilərkən istifadə olunur. əmək qabiliyyətli əhali. Bu yaş məhdudiyətinin aşağı həddi adətən icbari təhsilin başa çatması, yuxarı həddi isə pensiya yaşıdır. Bu yaş məhdudiyəti ölkələr arasında dəyişsə də, ümumi qəbul edilən yaş aralığı 15-64 arasındadır. Əmək

qabiliyyətli əhali ilə əlaqəli olan asılılıq əmsalı anlayışı, himayəsində olanların əmək qabiliyyətli əhaliyə nisbətini ifadə edir.

Qeyri-institusional əhali anlayışı; universitet yataqxanaları, uşaq evləri, qocalar evləri, özəl xəstəxanalar, həbsxanalar, kazarmalar və s. yerlərdə yaşayanlar istisna olmaqla əhali kimi müəyyən edilir. Əmək bazarları baxımından digər mühüm anlayış olan qeyri-institusional aktiv əhali; Qeyri-institusional əhalidə 15 və yuxarı yaşda olan əhali kimi izah edilir.

Məşğulluq anlayışı geniş və dar mənada izah edildiyi halda, geniş mənada məşğulluq istehsal prosesində istehsal amillərindən istifadəni ifadə edir; Dar mənada məşğulluq istehsala giriş kimi əməyin istifadəsini nəzərdə tutur.

Əmək bazarlarında işləyənlər insayderlərdir; işsizlər kənar insanlar kimi təsvir edilir. Məşğulluq dərəcəsi məşğulluğun qeyri-institusional əmək qabiliyyətli əhaliyə nisbəti kimi müəyyən edilir.

Məşğulluq sosial inkişafın bütün mərhələlərində sosial təminatın yaxşılaşdırılmasında mühüm rol oynayır. Bu baxımdan məşğulluq sosial təminatın yaxşılaşdırılmasının vacib şərtlərindən biridir. Bununla belə, XXI əsrin əvvəllərindən 20-ci əsrin ikinci yarısınaqədər intellektual potensialın formalaşmasına və istifadəsinə, əhalinin tam və səmərəli məşğulluğunun təmin edilməsinə, habelə davamlı iqtisadi inkişafa təsir edən amillərdəndir.

Beləliklə, tam və səmərəli əməyin təmin edilməsi, eləcə də sosial təminatının yaxşılaşdırılması insanın intellektual potensialından (bilik və təcrübəsindən, ixtisasından) asılıdır. İntellektual potensialın formalaşması dövlətin sosial-əmək siyasətinin səmərəliliyini və qloballaşan dünyada iqtisadi inkişafın sabitliyini təmin etməli, bunun məntiqi nəticəsi kimi əhalinin həyat səviyyəsini yüksəltməlidir (Muradov A.N. 2007: s.63).

Əmək bazarında tələb və təklif arasında tarazlığın pozulmasının səbəbləri R. Boboeva, O. Butenko, A. Dadaşev, S. Komilov, A. Nikiforova, Y. Odeqov,

Q.Salomovanın işlərində nəzərdən keçirilir. Mövcud tədqiqatların nəzərdən keçirilməsi göstərir ki, müəlliflər tədqiq olunan bazarların qarşılıqlı əlaqəsi problemlərinin həlli üçün müxtəlif yollar təklif etmişdirlər (Перевозчикова Н.А., Василенко Т.Д. 2018: s.15).

Əmək bazarlarının təhlilində istifadə olunan əsas anlayışlar müxtəlif qiymətləndirmələrdə mühüm yer tutur. Əmək bazarlarının fərqləndirici xüsusiyyətləri olan məlumatların müəyyən edilməsi və ölçülməsində istifadə olunan anlayışlar da dəqiq nəticələr əldə etmək üçün beynəlxalq standartlarda formalaşdırılmış və təsdiq edilmişdir.

Əmək bazarlarında müəyyən edilən əmək münasibətləri həyatın ən təməl münasibətlərindən birini təşkil edir və ona görə də qanunla tənzimlənir. Bir çox sosial və iqtisadi problemləri, siyasət və proqramları düzgün başa düşmək və qiymətləndirmək üçün əmək bazarının təşkili və fəaliyyəti bizim üçün vacibdir. Əmək bazarı təhlili ilə iqtisadiyyatın ən mühüm qaynağı olan işçi qüvvəsi peşələrə, şirkətlərə və bölgələrə bölünür.

Həm fərdlər, həm də cəmiyyət əmək bazarının necə işləməsində yaxından iştirak edir. Zəruri hallarda menecerlər edilən təhlillərə əsasən işçi qüvvəsi tələb və ya təklifinə təsir edən siyasətlər həyata keçirirlər (Tansel A. 2012: s.19).

Əmək bazarı və ya başqa sözlə əmək bazarı konseptual olaraq araşdırıldığında əməyi təmin edən və tələb edənləri bir araya gətirən struktur kimi müəyyən edilir və əməyin qiymətinin harada və bu qiymətə görə nə qədər iş qüvvəsinin tədarük ediləcəyi müəyyən edilir.

O, həm də əmək təklifi ilə əmək tələbi arasında qarşılıqlı təsir nəticəsində dinamik struktura malik mexanizmlərin məcmusu kimi müəyyən edilir. Əmək bazarları üçün istifadə olunan anlayışların əsasını əmək təklifinin vəziyyəti təşkil edir. Əmək təklifi ümumilikdə əmək bazarına təklif olunan əmək miqdarı, eləcə də müxtəlif əmək haqqı səviyyələrindən olan işçilərin işə qəbul etdikləri vaxt və məbləğ kimi müəyyən edilə bilər.

Makroiqtisadi nəzəriyyəyə görə əmək haqqı artımının məhsuldarlığın artımından geri qalması işçi qüvvəsinin təklifinin tələbi üstələdiyini göstərir. Bu baş verdikdə, işçilər az sayda iş yerləri üçün rəqabət apardıqca və işəgötürənlər öz işçi qüvvəsini seçdikləri üçün maaşlar üzərində aşağı təzyiq olur.

Əksinə, tələb təklifi üstələyirsə, əmək haqqı üzərində yuxarı təzyiq var, çünki işçilər daha çox sövdələşmə qabiliyyətinə malikdirlər və daha yüksək maaşlı işə keçmək ehtimalı daha yüksəkdir, işəgötürənlər isə qıt işçi qüvvəsi üçün rəqabət aparmalıdırlar. Məsələn, ölkəyə immiqrasiyanın artması işçi qüvvəsi təklifini artırır və xüsusən də ixtisasız iş yerləri üçün əmək haqqını potensial olaraq aşağı sala bilər.

Baxmayaraq ki, bu amillər həmişə belə sadə nəticələr vermir. Əhalisi qocalmış bir ölkədə bir çox mal və xidmətlərə tələbat azalacaq, səhiyyəyə tələbat isə artacaq. İşini itirən hər bir işçi sadəcə olaraq səhiyyə işinə keçə bilməz, xüsusən də tələb olunan işlər həkimlər və tibb bacıları kimi yüksək ixtisaslı və ixtisaslaşmışdırsa. Bu səbəbdən bütövlükdə əmək bazarında təklif tələbi üstələsə belə, müəyyən sektorlarda tələb təklifi üstələyə bilər.

Tələb və təklifə təsir edən amillər də ayrı-ayrılıqda işləmir. Əgər immiqrasiya olmasaydı, ABŞ daha köhnə və yəqin ki, daha az dinamik cəmiyyət olardı, buna görə də ixtisasız işçilərin axını maaşlara aşağı təzyiq göstərsə də, tələbatın azalmasını kompensasiya edə bilər.

Mikroiqtisadi nəzəriyyə ayrı-ayrı firma və işçi səviyyəsində əmək tələbi və təklifini təhlil edir. Təklif və ya işçinin işləməyə razı olduğu saatlar əmək haqqı artdıqca ilkin olaraq artır. Heç bir işçi könüllü olaraq boş yerə işləməyəcək (ödənişsiz stajçılar nəzəri olaraq təcrübə qazanmaq və digər işəgötürənlər üçün arzuolunanlığını artırmaq üçün çalışırlar) və daha çox insan saatda 7 dollardan daha çox saatda 20 dollara işləməyə hazırdır.

Təchizatda qazanclar əmək haqqı artdıqca sürətləndirilə bilər, çünki əlavə iş saatlarının işləməməsinin fürsət dəyəri artır. Bununla belə, təklif müəyyən əmək haqqı

səviyyəsində azala bilər: Saatda 1000 ABŞ dolları ilə 1050 ABŞ dolları arasındakı fərq çətin nəzərə çarpmır və əlavə bir saat işləmək və ya pulunu asudə vaxta sərf etmək seçimi ilə təqdim olunan yüksək maaşlı işçi yaxşı seçim edə bilər.

Mikroiqtisadi səviyyədə tələb iki amildən asılıdır: istehsalın marjinal dəyəri və marjinal gəlir məhsulu. Əgər əlavə bir işçinin işə götürülməsi və ya mövcud işçilərin daha çox işləməsi üçün marjinal xərc marjinal gəlir məhsulunu üstələyirsə, o, qazancı kəsəcək və firma nəzəri olaraq bu seçimi rədd edəcək. Əgər əksi doğrudursa, daha çox əmək götürmək rəasional mənə kəsb edir.

Əmək tələbi və təklifinin neoklassik mikroiqtisadi nəzəriyyələri bəzi cəbhələrdə tənqidlərə məruz qalmışdır. Ən mübahisəli olan “rasional” seçim fərziyyəsidir - işi minimuma endirərkən pulu maksimuma çatdırmaq - bu, tənqidçilər üçün nəinki kinli, həm də həmişə sübutlarla dəstəklənmir. Homo sapiens, Homo ekonomikusdan fərqli olaraq, konkret seçim etmək üçün hər cür motivasiyaya malik ola bilər. İncəsənət və qeyri-kommersiya sektorunda bəzi peşələrin mövcudluğu faydanın maksimuma çatdırılması anlayışını sarsıdır. Neoklassik nəzəriyyənin müdafiəçiləri onların proqnozlarının müəyyən bir fərd üçün çox az əhəmiyyət kəsb edə biləcəyinə qarşı çıxırlar, lakin çoxlu sayda işçini məcmu olaraq götürərkən faydalıdırlar.

Müasir iqtisadiyyatın ölçüsü və mürəkkəbliyi səbəbindən immiqrasiyanın təsirlərini dəqiq ölçmək çətindir. İqtisadiyyatın klassik modeli proqnozlaşdırır ki, yüksək səviyyəli immiqrasiya əmək təklifinin artması səbəbindən maaşların azalmasına səbəb ola bilər. Bununla belə, bəzi tədqiqatlar daha mürəkkəb bir mənərə təklif edir. Bəzi tədqiqatlar göstərir ki, immiqrasiya yeni gələnlərin bacarıqlarından asılı olaraq məcmu tələbə də müsbət təsir göstərə bilər. Yeni işçilər həm də istehlakçılar olduğundan, araşdırmalar göstərdi ki, immiqrasiya işçi qüvvəsinə tələbi, eləcə də təklifi artırma bilər.

Əmək bazarlarının ümumi çərçivəsini tam formalaşdıran anlayışlar arasında olan ümumi əhali anlayışı yaşayış məntəqəsi, bölgə, ölkə və dünya kimi müəyyən sərhədlər

daxilində yaşayan insanların birliyi kimi izah edilir. Əhalinin ümumi sayından sonra əmək qabiliyyətinin digər mühüm təyinedicisi əmək qabiliyyətli əhali anlayışıdır. Əmək qabiliyyətli əhalinin sayı müəyyən edilərkən yaş məhdudiyətindən istifadə edilir. Bu yaş məhdudiyətinin aşağı həddi adətən icbari təhsilin sonu, yuxarı həddi isə pensiya yaşındır. Bu yaş məhdudiyəti ölkələr arasında dəyişsə də, ümumi qəbul edilən yaş aralığı 15-64 arasındadır (Tokol A., Alper Y. 2015: s.123).

Əmək qabiliyyətli əhali ilə əlaqəli olan asılılıq əmsalı anlayışı, himayəsində olanların əmək qabiliyyətli əhaliyə nisbətini ifadə edir. Qeyri-institusional əhali anlayışı - universitet yataqxanaları, uşaq evləri, qocalar evləri, özəl xəstəxanalar, həbsxanalar, kazarmalar və s. yerlərdə yaşayanlar istisna olmaqla əhali kimi müəyyən edilir. Qeyri-institusional əhalidə 15 və yuxarı yaşda olan əhali kimi izah edilir (Gökçe C., Bora Y. 2017: s.79).

O, əmək məhsuldarlığı amili kimi çox mühüm və aktualdır, çünki o, insanın istehsal prosesində iştirakını, onların enerji və potensialdan istifadəsini nəzərdə tutur. Xidmətin əsas elementlərinə xidmət obyektləri, fəaliyyətlər və məqsədyönlü insan fəaliyyəti daxildir. İşin əsas nəticələri bunlardır: iqtisadi prioritetlər, insanın inkişafı (fizioloji və psixi), insanın yaşayış şəraiti, bilik və təcrübənin toplanması. Əmək tək-cə tərəqqinin mühərriki deyil, əmək insanın həyat və həyat fəaliyyətinin əsasını təşkil edir, çünki onun təsiri altında beyin və nitq inkişaf edir, təcrübə toplanır, bacarıqlar yüksəlir. Əmək bazarı anlayışına bir neçə yanaşmanı nəzərdən keçirək. F.K.Kazakov əmək bazarını iş qüvvəsinin alqı-satqısı üçün əməliyyatların aparıldığı bazar münasibətlərinin xüsusi sahəsi hesab edir. Müəllif eyni zamanda onun heç də həmişə mövcud olmadığını və tarixən yalnız klassik kapitalizm şəraitində kütləvi miqyasda meydana çıxdığını vurğulayır (Казакова Ф.К. 2017).

Kolumbiya Universitetinin Nobel mükafatı laureatı iqtisadçı Cozef Stiqlitz (2003, 2004) qeyd edir: “İqtisadiyyatdakı bir çox mərkəzi nəzəriyyə və prinsiplər mükəmməl informasiya haqqında fərziyyələrə əsaslanır.

Rəqabətli əmək bazarları üçün əsas iqtisadi fərziyyə mükəmməl məlumat əldə etməkdir. Reallıq istər məlumatın keyfiyyəti, istərsə də çıxış baxımından mükəmməllik standartına cavab verməsə də, əmək bazarı haqqında mümkün olan ən yaxşı məlumat və onun çatdırılmasının effektiv və səmərəli vasitələrinə can atmaq əmək bazarlarının və əlaqəli məhsul bazarlarının rəvan işləməsi üçün çox vacibdir.

Bu cür məlumat olmadan rəqabətli əmək bazarı ciddi şəkildə əngəllənir və bazarın əmək mübadilə funksiyası, daha uzunmüddətli karyera hazırlığı, iş yerinin dəyişən ehtiyaclarını ödəmək üçün bacarıqların təkmilləşdirilməsi və biznes işçi qüvvəsi qərarları ilə bağlı bir qədər səmərəsiz ola bilər (Woods James F., Christopher J. O. 'Leary. 2006: s.10).

İntellektual potensialın formalaşması və məşğulluğunun sosial funksiyası əhalinin hərtərəfli inkişafını təmin etməkdən ibarətdir. Cəmiyyətin həyatında tək-cə insan istehsal amili deyil, həm də iqtisadi və ya siyasi vəzifələrin yerinə yetirilməsi aləti, ən əsası isə həyat səviyyəsi və mənəvi dəyərdir. Göründüyü kimi, iş yerlərinin yaradılması yoxsulluğun azaldılmasına daha güclü təsir göstərir. Bu kontekstdə bazarda mövcud vəziyyətin öyrənilməsi, əməyə və onun yoxsulluğuna təsir edən amillərin müəyyən edilməsi, eləcə də neft gəlirlərinin təmin edilməsi imkanından istifadə edilməsi vacibdir. Ümumiyyətlə, məşğulluq anlayışı işləmək qabiliyyəti olan və işləmək istəyən hər kəsi işlə təmin etmək qabiliyyətinə aiddir. Başqa sözlə, məşğulluq ölkədə mövcud olan bütün resurslardan səmərəli istifadə edildiyi üçün əmək qabiliyyətli insanların işlə təmin olunması deməkdir. Əmək bazarı işçi hərəkətində, onun ictimai istehsalda iştirakında, istifadəsində, bölüşdürülməsində və bölüşdürülməsində, azadlaşma prosesində, başqa sözlə, məşğulluqda əsas rol oynayan alətdir. Əmək bazarı işləmək istəyənlərə, o cümlədən qeyri-peşəkar işçilərə, sahibkarlara və şirkət rəhbərlərinə xidmət göstərmək üçün yaradılmışdır. Son illər elmi ədəbiyyatda intellektual əmək bazarı anlayışı geniş şəkildə istifadə olunmağa başlayıb. Bu bazarda hər kəsin bazar ehtiyacından, bilik və bacarıqlarından, peşəkarlıq səviyyəsindən asılı olaraq öz işçi

qüvvəsini satmaq imkanı var. Beləliklə, tələb və təklif əmək bazarının əsas prinsiplərindən biridir.

Muradov Ş.M. əmək bazarı, ümumiyyətlə, işəgötürənlərlə muzzdlu işçilər, əmək alıcıları və satıcıları arasında iqtisadi münasibətlər sistemi, birinciyə olan ehtiyac və ikincinin təminatı ilə idarə olunur. Bu əlaqələrin formalaşması təklif olunan işdən, xüsusən də ixtisaslı işçi qüvvəsindən asılıdır. Buna görə də, intellektual əmək bazarının formalaşması, ilk növbədə, ixtisaslı əmək haqqının səviyyəsindən asılıdır. Ölkədə əqli əməyin maaşı azdırsa, əhalinin iqtisadi fəallığı, təhsilə, peşəyə marağı aşağıdır. Bu, son nəticədə məhsulun keyfiyyətində və təhsilin səviyyəsinin aşağı düşməsində özünü göstərir. Əmək bazarının formalaşmasında əmək resursu kimi insan həyatının təmin edilməsi funksiyası daha çox diqqəti cəlb edir (Muradov Ş.M. 2004).

Müasir şəraitdə əmək ehtiyatlarından istifadənin sosial-iqtisadi xüsusiyyətlərinin əsası kimi müasir əmək bazarının formalaşması problemi, onun növləri və modelləri nəzərə alınmalıdır. Əmək bazarında bazar münasibətlərinin qurulması mövcud anlayış və kateqoriyalardan istifadəni tələb edir. Göründüyü kimi, əmək bazarı əhalinin əməyinin səviyyəsindən, dinamikasından, peşəsindən, sahə və demoqrafik xüsusiyyətlərindən, işçi qüvvəsinin hərəkətindən, miqyasından, dinamikasından və ona təsir edən amillərdən asılı olaraq əmək strukturunda əsas dəyişiklikləri və meylləri əks etdirir. Əmək bazarı fərqli şəkildə tənzimlənir. Bu halda əsasnamədə minimum əmək haqqı, peşə hazırlığı, ictimai işlər, əhalinin yoxsul təbəqəsinə dövlət yardım proqramları, həmkarlar ittifaqlarının işini tənzimləyən qanunvericilik aktları və s. yolu gedir. Göründüyü kimi, əmək bazarının tənzimlənməsində əmək haqqı mühüm rol oynayır. Bütövlükdə araşdırmalar göstərib ki, əmək haqqı ölkənin iqtisadi inkişafında, məşğulluğun təmin edilməsində və insanların həyatının yaxşılaşdırılmasında mühüm rol oynayır.

1.2. Əmək bazarının əsas sosial-iqtisadi göstəriciləri, növləri, modelləri, seqmentləşməsi, strukturu və subyekləri

Əmək bazarında müəyyən edilən əmək münasibətləri həyatımızda ən fundamental münasibətlərdən biridir. Əmək bazarının iki mühüm göstəricisi olan məşğulluq və işsizlik statistikasını iqtisadiyyatın makro səviyyədə yaxşı fəaliyyət göstərən göstərmədiyi barədə məlumat verir. Əmək bazarında müəyyən edilən məşğulluq və işsizlik kimi faktlar birbaşa insanların həyatı və rifah səviyyəsi ilə bağlıdır. Məşğulluq fərdlərin həyatında olduğu qədər sosial həyatda da əhəmiyyətlidir. Məşğulluqla bağlı problemlər ölkələrin müxtəlif sosial-iqtisadi strukturlarına və inkişaf səviyyələrinə görə hər bir ölkədə fərqli iqtisadi və sosial təsirlər yaratsa da, bütün ölkələrin gündəmində prioritet problem kimi yer alır.

Əhalinin artım tempinin yüksək, lakin işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin qeyri-kafi olması, kapital yığılmasının və investisiyaların istənilən səviyyədə həyata keçirilə bilməməsi, rəqabət mühitinin yaratdığı ixtisaslı işçi qüvvəsinə ehtiyac kimi bir çox səbəb işsizliyin və məşğulluğun ortaya çıxmasına səbəb olur.

Ona görə də məşğulluq strukturu sağlam şəkildə müəyyən edilməli və qiymətləndirilməlidir. İşsizlik göstəriciləri arasında müxtəlif işsizlik qrupları üzrə statistik məlumatlar var. Əhalinin müəyyən qruplarına əsaslanan bu təsnifat Avropa İttifaqı, OECD, BƏT və oxşar beynəlxalq birliklərdə eynidir. Sözügedən göstəricilərə ümumi işsizlik və məşğulluq məlumatları, eləcə də qadın, gənc, yaşlı, uzunmüddətli işsizlik və s. bölmələr şəklində də verilir. Bunlar arasında müqayisələr aparılaraq, ölkələrin məşğulluq və işsizlik baxımından daha təfərrüatlı məlumatların əldə edilməsi və daha spesifik şəkildə əmək bazarı siyasətlərinin yaradılması hədəflənir.

Əmək bazarının funksiyaları əməyin cəmiyyətdəki rolu ilə müəyyən edilir. İşçi qüvvəsi üzrə tələbə xidmət və malların istehsalından ötrü lazım olan keyfiyyətlər baxımından müəyyən say hesabında işçiləri işə götürmə işəgötürənlər üzrə ehtiyaclar müəyyənləşdirilir. Əməyə tələb nominal əmək haqqının qiymət səviyyəsinə nisbəti

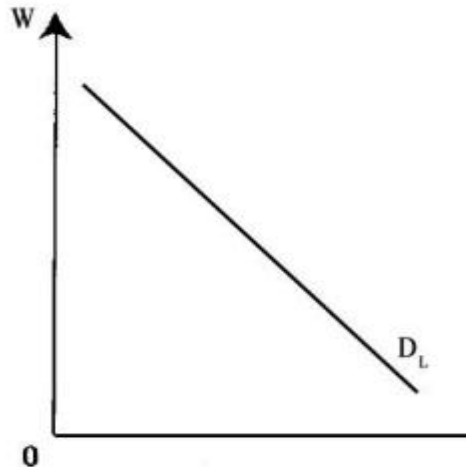
kimi müəyyən edilən real əmək haqqı dərəcəsi ilə tərs bağlıdır. Rəqabətli əmək bazarında əməyə tələbin mənfi tərəfi var: əmək haqqının ümumi səviyyəsi yüksəldikcə əməyə tələb azalır (Казакова Ф.К. 2017).

Məşğulluq əhalinin sayı, əmək qabiliyyətli əhalinin nisbəti, ildə orta işlənmiş saatların sayı, işin keyfiyyəti və işçilərin ixtisası ilə müəyyən edilir. Məşğulluq əmək haqqının miqdarından asılıdır. Məşğulluq xəttinin müsbət tərəfi var: əmək haqqı əməyin ümumi səviyyəsi ilə artır. Beləliklə, əmək bazarı, ümumiyyətlə, tələb və təklif qanunlarına tabe olan, iş mexanizminin çoxsaylı prinsiplərinə uyğunluğu ilə digər bazar mallarından fərqlənən xüsusi bazar növüdür. Əmək bazarı ilə digər istehsal resursları bazarları arasındakı fərq əməyin özünün (iş qabiliyyətinin) bir əmtəə kimi fərqləndirici xüsusiyyətləri ilə müəyyən edilir, bunlardan ən mühümləri bunlardır:

- satıcının əmtəədən ayrılmazlığı, əməliyyatların şüurlu və çoxmeyarlı xarakteri;
- hər bir şəxsin unikallığının işçilərin ixtisas və təhsil səviyyəsinə, cinsinə və yaşına və digər xüsusiyyətlərinə görə peşəkar qruplara birləşdirmək bacarığı ilə birləşməsi;
- əmək bazarında tələb işəgötürənlərin oxşar işləri yerinə yetirmək üçün işçi qüvvəsinə olan ehtiyacları hesabına formalaşır;
- malların istifadə edilmədiyi müddət ərzində saxlanmasının mümkünsüzlüyü
- əgər işçi iş tapmayıbsa, onda onun əmək qabiliyyəti hələ də saxlanması üçün zəruri olan yaşayış vasitələrini tələb edəcəkdir;
- şəxsin öz ixtisasını artırmaq, bir neçə ixtisasa yiyələnmək, yenidən hazırlıq keçmək (əgər bu sərfəli olarsa və vaxt, səy və maddi xərcləri ödəyirsə), müxtəlif şirkətlərdə eyni vaxtda işləmək, ölkənin regionlarında və ya xaricdə hərəkət etmək qabiliyyəti ilə əlaqədar mobillik;
- qanunla müəyyən edilmiş minimum əmək qiymətinin (minimum əmək haqqının) mövcudluğu.

Əmək bazarında tələb və işçi qüvvəsi əmək bazarında formalaşan işçi qüvvəsi məsələsidir. İş üçün mövzu biznesin ölçüsündən və dövlətdən, maaşdan asılıdır. Maaş artımı zamanı işəgötürən işçilərin sayını azaltmağa məcbur olacaq (işçi qüvvəsinə tələbat azalacaq), əmək haqqı azaldıqda isə əlavə işçilər onu ala biləcəklər. Əmək haqqı ilə əmək tələbi arasındakı bu əlaqə əməyə tələbat xəttində əks olunur.

Şəkil 1: Əməyə tələb əyrisi



Mənbə: Ермолаева С. Г. 2015: s.15

Göstərilən qrafik əmək haqqı W ilə əmək tələbinin miqdarı arasında əlaqəni göstərir. D_L xəttinin hər bir nöqtəsi əmək haqqı səviyyəsində maaşın nə qədər olacağını göstərir. Mənfi tendensiya ondan ibarətdir ki, aşağı maaşlı əməyə tələbat artır və buna görə də yüksək maaşlı əməyə tələb azalır.

Əmək bazarı işəgötürənlər və muzzdlu işçilərin maraqları üzrə koordinasiyalarda ictimai əlaqələrin sistemi hesab olunur. A.İ. Rofe: Əmək bazarı iqtisadiyyatın bazar strukturunun tərkib hissəsidir, burada o, işlədiyi zaman digər bazarlarla: xammal, xammal, istehlak malları, xidmətlər, mənzil, qiymətli kağızlar və s. ilə bərabər fəaliyyətdədir. Ümumi mənada əmək bazarı dedikdə, əməyin işə götürülməsi və təklifi, yaxud onun alınması, satışı (əməyin qiyməti əmək haqqıdır) ilə bağlı sosial münasibətlər sistemi başa düşülür (Ермолаева С. Г. 2015: s.15).

N.A-ya görə. Volgina: Alıcılar və satıcılar arasında əmək bazarı və sosial və əmək münasibətlərinin məcmusu sayılır. Bununla belə, “əmək bazarı” termininin məzmunu təkcə məşğulluq və istifadə şərtləri ilə məhdudlaşmır. Əmək bazarında mərkəzi əlaqə fəaliyyət göstərən işçi qüvvəsinin yaşayış üçün mübadilə edilməsinə əsaslanan münasibətdir, yəni. real əmək haqqı üzrə (yaşayış vasitələrinə təqdim olunan malların qiymətləri nəzərə alınmaqla nominal əmək haqqı). Belə münasibətlər tələb mexanizmi - əmək və yaşayış üçün əmtəə təklifi vasitəsilə həyata keçirilir. Bu prosesdə dövlət iştirak edir. O, minimum əmək haqqı və iş vaxtını, işsizlik müavinətinin məbləğini müəyyən edir (Одегова Ю. Г., Волгина Н. А. 2003).

Sosial və əmək münasibətlərinin həyata keçirilməsi mexanizmi dövlət-bazar mexanizmi kimi çıxış edir. Nəticədə işçilərin, işəgötürənlərin və dövlətin maraqlarının müəyyən balansına nail olunur. Daxili iqtisadi ədəbiyyatda əmək bazarında əmtəənin nə olduğuna dair iki əsas yanaşma mövcuddur:

1. əmək əmtəədir - potensial əmək qabiliyyəti;
2. əmtəə əməkdir (potensial əmək).

Müəyyən müddətə əmək bazarının fəaliyyət göstərmə xüsusiyyətlərinin işəgötürənə verilməsi ilə bağlı sosial-əmək münasibətlərini ifadə edir. Məsələn, əmək haqqının məbləğinin, iş gününün uzunluğunun, əmək şəraitinin müəyyən edilməsi ilə, ödənişli məzuniyyətin müddətinin, xəstələndikdə kompensasiyanın, həftə sonları və bayram günlərində dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş iş vaxtından artıq əmək haqqının ödənilməsi və s. bir müddət istehsalın dayandırılması (tətil), işçinin təqsiri olmadan işdən çıxarılması ilə əlaqədar işin itirilməsi və s.

Birinci qrup xüsusiyyətlər əmək bazarı ilə son məhsullar bazarı arasındakı fərkdir. Əməyə tələbin son məhsula olan tələbdən asılılığı mövcuddur (müəssisənin məhsullarına tələbat nə qədər çox olarsa, işçi qüvvəsinə tələbat da bir o qədər çox olar). İkinci qrup əlamətlər əmtəənin özünün - işçi qüvvəsinin xüsusiyyətləri ilə bağlıdır:

- əmtəəyə - işçi qüvvəsinə sahibliyin onun sahibindən ayrılmazlığı;

- alıcı müəyyən müddətə yalnız əməyindən istifadə və qismən sərəncam vermək hüququnu alır;
- hüquqi məsuliyyət mümkündür;
- sədaqət itkisindən mümkün iqtisadi zərər, çünki işçi müxtəlif gəlirlərlə işləyə bilər.

Üçüncü qrup əlamətlər əmtəə və xidmət mübadiləsindən fərqlənən əmək əmtəələrinin mübadiləsi ilə bağlıdır. Əmək mübadiləsi prosesi üç nöqtəni əhatə edir və üç sahədə baş verir (sxem 1).



Mənbə: Ермолаева С.Г. 2015: s.17

Müasir sivil bazarın fəaliyyət göstərməsi üçün son məhsullar bazarından fərqli komponentlər lazımdır. Əmək bazarının subyektləri - işçilər, dövlət, işəgötürənlər. Muzdlu işçilər həmkarlar ittifaqlarında birləşir, onların sosial rifahı tapılan işin uğurundan, bağlanmış müqavilədən asılıdır. İşəgötürənlər istehsal vasitələrinin sahibləri, firma və müəssisələrin sahibləri, iri səhmdar cəmiyyətlərində və dövlət müəssisələrində muzdlu rəhbərlər, habelə onların birlikləri, dövlət və yerli özünüidarəetmə orqanlarıdır. Bazar mexanizminə aşağıdakı elementlər daxildir: əmək tələbi (işçi qüvvəsi), əmək təklifi (iş qüvvəsi), əməyin qiyməti (iş qüvvəsi). Bazar mexanizmi əməyin (fəaliyyətdə olan işçi qüvvəsinin) qiymətinin dəyişməsi şəklində əldə edilən məlumatlar əsasında muzdlu işləmək istəyən işəgötürənlərin və əmək qabiliyyətli əhəlinin müxtəlif maraqlarının qarşılıqlı əlaqəsi və əlaqələndirilməsidir. İşsizlik əmək bazarını müşayiət edir, daimi işçi qüvvəsi buraxılır.

Əmək bazarının funksiyaları aşağıdakılardır (Ермолаева С. Г. 2015: s.20):

- işəgötürənlərin və işçilərin yığıncağının təşkili;
- işəgötürənlər və işçilər arasında əmək bazarında rəqabətin təmin edilməsi;
- bərabər əmək haqqı dərəcələrinin müəyyən edilməsi;
- məşğulluq problemlərinin həlli;
- iqtisadiyyatda sektorda və sektorlar arasında əmək bölgüsü yolu ilə işsizlərə sosial yardımın həyata keçirilməsi və işsizlərin məşğulluğu.

İqtisadiyyatın bəzi sektorlarında və ya sektorlarında işçilərin kontingentindən asılı olaraq əmək bazarının segmentasiyası artır ki, bu da bazarın işçilərin ehtiyacları, xüsusiyyətləri və ya davranışındakı fərqlərə əsasən ayrı-ayrı sektorlara bölünməsi deməkdir. Eyni zamanda, eyni məşğulluğun stimuluna cavab verən insanların məcmusunu birləşdirən tələb və təklif qruplarına əmək bölgüsü mövcuddur. Müxtəlif ölkələrdə məşğulluq siyasəti əmək bazarının iki əsas modelini - xarici və daxili modelləri müəyyən edir. Əmək bazarının hər bir modelinin özünəməxsus istehsal münasibətləri sistemləri, peşə hazırlığı sistemləri, peşə və ixtisasartırma metodları, vakant yerlərin artırılması və doldurulması, təşkilatların kollektiv müqavilələr əsasında kadr siyasətinin tənzimlənməsi təcrübəsi var.

Xarici əmək bazarı işçi qüvvəsinin təşkilatlar arasında coğrafi və peşəkar hərəkətini nəzərdə tutur. Belə bir bazar daxilində müəssisələr xaricdə və digər müəssisələrdə təhsillərini nəzərə alaraq hazır işçiləri seçən kənar kadrlarla təmin olunurlar. Daxili əmək bazarı təşkilatın üfüqi və ya şaquli işçilərinin peşəkar hərəkətinə əsaslanır. Daxili əmək bazarını bağlamış işçilərin peşələrindən bu təşkilatın xüsusiyyətlərinə malik olduqları üçün başqa təşkilatlarda istifadə etmək daha çətinidir. Bundan əlavə, daxili əmək bazarında istehsal münasibətləri sistemi elədir ki, işçinin həm məşğulluğu, həm də maddi vəziyyəti (əmək haqqının səviyyəsi, sosial müavinətlərin və müavinətlərin məbləği) müəssisədəki iş stajından və işçinin əmək stajından asılıdır.

İkili əmək bazarı modelinə uyğun olaraq (M.Payor və P.Dorinqer) iqtisadiyyat iki sektordan ibarətdir: ilkin və ikinci. İqtisadiyyatın sektorları arasında işçi qüvvəsinin hərəkətliliyi çətin olduğundan hər bir sektordakı işlərin xüsusiyyətləri digər sektordakı işlərin xüsusiyyətləri ilə uyğun gəlmir. Özlərini ikinci dərəcəli sektorda tapan işçilər aşağı ixtisaslı işləri görməyə məhkumdurlar. İlkin sektorda işlər işçilərə müəyyən tələblər qoyur (sənaye intizamı sahəsində). İşçiyə ilkin sektorda işdən imtina edildikdə statistik ayrı-seçkilik var. İnkişaf etmiş ölkələrdə ikinci dərəcəli sektorda işləyənlərin əhəmiyyətli bir hissəsini irqi və etnik azlıqların nümayəndələri və emiqrantlar təşkil edir. Təkrar əmək bazarı mükəmməl rəqabətli tarazlıq bazarının neoklassik modeli ilə təsvir olunur, burada eyni dərəcədə aşağı keyfiyyətli əmək xidmətlərinin alqı-satqısı baş verir, müstəqil satıcıların və alıcıların sayı çoxdur.

Cədvəl 1: İlkin və ikinci dərəcəli əmək bazarlarının müqayisəsi

Göstərici	Əmək bazarı	
	İlkin	İkinci
Əmək haqqı	yüksək	aşağı
Məşğulluq	stabil	qeyri-stabil
İşçi mövqeyi	etibarlı	etibarsız
İş şəraiti	layiq	pis
Sosial təminatlar	təmin edilmişdir	təmin edilməyib
İşçilərin peşəkar inkişafı üçün perspektivlər	indiki	yoxdur
Yüksək ixtisaslı işçilər tələb edən qabaqcıl texnologiyalar	istifadə olunur	istifadə olunmur
Güclü və təsirli həmkarlar ittifaqları	indiki	yoxdur
İnstitusional çərçivə (kollektiv müqavilə, təminatlar)	indiki	yoxdur

Mənbə: Ермолаева С.Г. 2015: s.24

Əmək bazarında ikililiyin formalaşması və qorunub saxlanmasının səbəbləri aşağıdakılardır:

- istifadə olunan texnologiyalar iş yerlərinin ayrılmasını və iş yerlərinin insan kapitalına investisiya tələb etməyən ixtisaslı və ixtisassız işlərə ayrılmasını müəyyən edir.

- iqtisadi vəziyyətə uyğunlaşma ehtiyacı müxtəlif və daimi əmək müqavilələrinin olmasına səbəb olur;

- Müxtəlif səbəblərdən əmək bazarında və cəmiyyətdə ayrı-seçkilik var

Əmək bazarının seqmentasiyası. Çevik iş forması və ya çevik əmək bazarı keçid dövründə sosial-iqtisadi, istehsalat və təşkilatların dəyişən iqtisadi şəraitə sürətli uyğunlaşması üçün hüquqi tədbirlər kompleksi vacibdir. Britaniyalı iqtisadçı Q. Standing əmək bazarının beş seqmentini müəyyən edir (Ермолаева С.Г. 2015: s.25):

- ən yüksək ixtisasa malik mütəxəssislər bazarı;

- ixtisaslı kadrlar bazarı;

- mavi yaxalı peşələr üzrə əmək bazarı;

- aşağı ixtisaslı işçilər üçün əmək bazarı;

- qalıq əmək bazarı.

Rusiyada əmək bazarı kimi A.Y. Kibanovun da aydın seqmentasiyası var;

1. inzibati elita, direktorlar (birinci seqment);

2. elm və mədəniyyət işçiləri (ikinci seqment);

3. sənaye, tikinti və nəqliyyat işçiləri (üçüncü seqment);

4. vasitəçilik fəaliyyəti (dördüncü seqment).

Seqmentləşdirilmiş bazar nəzəriyyəsi güman edir ki, həm iqtisadiyyatda əməyə tələbi diktə edən iş yerlərinin strukturu, həm də əmək xidmətlərinin qiymətləri kifayət qədər sərtidir. Nəticədə, əmək bazarları balanssızlıq vəziyyəti ilə xarakterizə olunur və fərq ixtisaslarda deyil, tam hüquqlu iş yerlərinin mövcudluğundadır. Əmək bazarının müxtəlif seqmentlərində müxtəlif iş şəraiti və onun ödənilməsinin müvafiq məbləğləri, habelə işçilərin işdən məmnunluğu mövcuddur. Ayrı-seçkilik nəticəsində məşğulluğun seqmentasiyası peşə seqreqasiyası modeli və ya “daşmaq” modeli ilə təsvir olunur.

Əmək bazarının modeli. Aşağıdakı göstərilənlər *Amerika modeli* üçün xarakterikdir: məşğulluq və işsizlərə yardım haqqında qanunvericiliyin qeyri-mərkəzləşdirilməsi (ayrıca ştatlar). İşçilərə qarşı sərt münasibət, əmək və istehsal

həcmnin azalması ilə işdən çıxarıla bilər. Şirkətdaxili təlimlərə az diqqət yetirilir. İrəliləmə peşəkar inkişaf deyil, başqa işə keçiddir. Nəticə etibarilə yüksək coğrafi və peşəkar mobillik var.

İsveç modeli aşağıdakı kimidir. İşsizlik səviyyəsinin maksimum azalmasına səbəb olan məşğulluq sahəsində fəal dövlət siyasəti. İşsizlik səviyyəsi minimaldır. Bu modelin əsas istiqaməti işsizliyin qarşısının alınmasıdır. Tam məşğulluğa aşağıdakılar vasitəsilə nail olunur (Ермолаева С. Г. 2015: s.27):

- az gəlirli biznesləri dəstəkləmək üçün siyasətlərin məhdudlaşdırılması;
- əmək haqlarında həmrəylik siyasətinin həyata keçirilməsi.
- bərabər iş üçün bərabər əmək haqqı;
- rəqabət qabiliyyətli olmayan işçilərin dəstəklənməsi üçün əmək bazarında fəal siyasət;
- iqtisadiyyatın aşağı göstəricilərə malik, lakin sosial problemlərin həllini təmin edən sektorlarında məşğulluğun dəstəklənməsi.

Yapon modeli aşağıdakı kimidir. Əmək münasibətləri 55-60 yaşa qədər “ömürlük məşğulluq” prinsipinə əsaslanır. Əmək haqqı və sosial müavinətlər işlədiyi illərin sayından asılıdır. İşə yaradıcı münasibət, vətənpərvərlik, fədakarlıq və məsuliyyətdən irəli gələn plana uyğun olaraq şirkət daxilində ixtisasların artırılması, yeni iş yerinə keçmək. Zəruri hallarda istehsalın azalması kadrların işdən çıxarılması ilə deyil, iş gününün müddətinin qısaltılması və ya bəzi işçilərin onlarla razılaşaraq başqa müəssisələrə köçürülməsi ilə əlaqədardır.

1.3. Azərbaycanda məşğulluq strategiyasının elmi-nəzəri əsasları və hüquqi-normativ bazası

Azərbaycan Respublikası məşğulluq baxımından ən problemlı ölkələr sırasındadır. Ölkədə mövcud istehsal gücünün əsas elementlərindən biri olan əmək axını yüksəkdir və ölkə əmək miqrantlarının ixracında aparıcı ölkələr sırasındadır. Mövcud problem həm qanunvericiliyə, həm də ölkənin iqtisadi inkişafındakı mənfi meyillərə aiddir. Ölkə konstitusiyasına hamının məşğulluğunun təmin edilməsi dövlətin əsas məqsədlərindən biri kimi daxil edilib. Hər bir şəxsin dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqından az olmamaqla, təhlükəsiz və sağlam mühitdə risksiz fəaliyyət göstərmək hüququ vardır. Konstitusiyaya görə məşğulluq belə müəyyənləşdirilir: Əmək vətəndaşların Azərbaycan Respublikasının legionuna zidd olmayan və onlara müntəzəm olaraq müavinətlər verən hər bir fəaliyyətidir. Ölkə Konstitusiyası, müvafiq qanunvericilik aktları və müvafiq Ölkənin məşğulluğu təmin etmək üçün tərəfdar çıxdığı beynəlxalq normalara uyğun olaraq, praktikada məşğulluq baxımından ciddi problemlər mövcuddur.

Dövlət qeyri-rəsmi məşğulluq münasibətləri ilə bağlı bir sıra hüquqi tədbirlər görüb. Bu tədbirlər “Azərbaycan Respublikasının 2006-2015-ci illər üçün Məşğulluq Strategiyası”nda öz əksini tapıb. 2006-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında məşğulluğun əsas məqsədi əhalinin tam məşğulluğunun təmin edilməsidir. Həmin məqsədə nail olmaqdan ötrü aşağıda göstərilən vəzifələr nəzərdə tutulur. Məşğulluğun özünə yanaşmanın dəyişdirilməsinə ciddi ehtiyac var. Məsələn, keçmişdə tam məşğulluq anlayışı bütün əmək qabiliyyətli insanların işi kimi başa düşülürdü. Hətta sovet qanunları da buna əməl edilməməsinə görə məsuliyyət nəzərdə tuturdu. Hazırda bütün sağlam insanların ictimai əmək sferasına daxil edilməsi konsepsiyası rəşional konsepsiya ilə əvəz edilmişdir. Bu o deməkdir ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində tam məşğulluq elə nəzərə alınmalıdır ki, işləməyi bacaran və işləmək istəyənlərin hamısı öz peşə bacarığına uyğun olaraq haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olsunlar.

Bu kontekstdə Azərbaycanda məşğulluq da könüllülük prinsipinə əsaslanır. Ümumiyyətlə, ölkə Konstitusiyasının müvafiq maddələrinin təhlili zamanı məlum olur ki, dövlətin məşğulluqla bağlı mövqeyi aşağıdakılardan ibarətdir (Məmmədov S. 2008: s.12):

Onları istehsal etmək və sərəncam vermək hər kəsin öz hüququna malikdir. Hər kəs bu gücdən könüllü istifadə edə bilər. Heç kim əmlak vergisinə cəlb edilmir. Məcburi işə yalnız qanunla müəyyən edilmiş hallarda icazə verilə bilər. Dövlət hər bir fərdin müdafiəsini müsbət öhdəlik kimi elan edir. Dövlət çalışmalıdır ki, hər kəs öz məhsuldar və yaradıcı potensialından istifadə etsin. Əgər dövlət bu şəraiti tam yarada bilmirsə, ölkənin sosial-iqtisadi şəraitindən asılı olmayaraq, işsizlərə yardım edir. Azərbaycanda həyata keçirilən tədbirlərin tətbiqi zamanı bir sıra amillər nəzərə alınmalıdır. Bu səbəbdən istifadə edilən məlumatlar və demoqrafik təxminlər böyük əhəmiyyət kəsb edir. Azərbaycanın siyasi problem kimi istifadəsi demoqrafik və məşğulluq resurslarında mümkün dəyişikliklərin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə təsirini qəbul edir.

Əhalinin məşğulluğunun mühüm funksiyalarından biri də dövləti bu istiqamətdə idarə edən icra hakimiyyətinin üzərinə düşür. Məşğulluq sahəsində fəaliyyət göstərən dövlət orqanı Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və onun təşkilatı Baş Məşğulluq Bürosudur.

Müstəqillik əldə etdikdən və bazar münasibətlərinə keçiddən sonrakı bir ildə Azərbaycanın təcrübəsinə nəzər salsaq görərik ki, bu qurumun fəaliyyəti iqtisadiyyatın bazar tələblərinə cavab vermə yollarına cavab vermir. Ölkənin bugünkü iqtisadi inkişafında ənənəvi fəaliyyətlər əmək bazarında tələb və təklifi ödəyə və istiqamətləndirə bilmir. Tez-tez effektivliyi sübuta yetirilən "məşğulluğun təmizliyi" işsizlik, işsizlik, annotasiyalar və tez-tez vizual təsir göstərən peşələrin dəyişdirilməsi strategiyaları ilə bağlı statistik məlumatlar toplusudur.

Məşğulluq planının həyata keçirilməsi üçün lazımi hüquqi strukturun yaradılması üçün bu qurumun fəaliyyəti kifayət etmir. Əmək Məcəlləsinin ixtisarla bağlı müddəaları, nə də bütövlükdə “Məşğulluq haqqında” qanun ölkədə məşğulluq problemlərinin həllinə şərait yaratmır. Azərbaycan Respublikasının Qanunu işsizliyi müəyyən edir (Məmmədov S. 2008: s.13).

Qloballaşan dünyada ümumbəşəri yüksəlişdə olan regionların məşğulluq siyasətinin prioritetlərinin milli məşğulluq siyasətinə tətbiqi ölkənin məşğulluq strategiyasında mühüm məsələlərdən biridir. Avropaya inteqrasiya olunmuş Azərbaycanda məşğulluq siyasəti Avropanın və dünyanın problemlərinə cavab verə biləcək şəkildə müəyyən edilməlidir.

Azərbaycan Respublikasının müvafiq hüquqi tənzimləmələri, o cümlədən Əmək Qanunu və Əmək Qanunu Azərbaycanın məşğulluq siyasəti, Avropa standartları və Avropaya inteqrasiya olunmuş Aİ məşğulluq prioritetləri ilə bir araya sığmır.

II FƏSİL. KORONAVİRUS PANDEMİYASININ ƏMƏK BAZARINA TƏSİRİNİN TƏHLİLİ VƏ QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

2.1. Koronavirus pandemiyası dövründə dünyada bəzi texnoloji tendensiyaların əmək bazarına təsirlərinin təhlili

COVID-19 pandemiyası qlobal əmək bazarı üçün əhəmiyyətli təhlükəsini açıq şəkildə göstərdi. Bu pandemiyanın ÇXR-də başlanması bütün dünyada tədarük zəncirlərinin pozulmasına səbəb oldu. Dünyada bir çox şirkətlərin Çindən gələn resurslardan və komponentlərdən asılılığı istehsalın miqyasının azalmasına gətirib çıxardı. İstehlakçılar və firmalar arasında çaxnaşma adi istehlak və idarəetmə nümunələrini dəyişdi. Sonradan ölkələr arasında tətbiq edilən nəqliyyat məhdudiyyətləri qlobal iqtisadi aktivliyi daha da azaltdı. Bu transformasiyalar qlobal maliyyə bazarlarına əhəmiyyətli dərəcədə təsir etdi və dünya fond indekslərində kəskin enişə səbəb oldu.

Rəqəmsal texnologiyalar milli iqtisadiyyatlarda həyatımızı və məhsuldarlığımızı dəyişir və innovasiyalardan asılılığı artırır. O, müəssisələrin məhsul və xidmət istehsalına təsir edir, innovasiyaları sürətləndirir, işçi qüvvəsinin miqdarı və keyfiyyəti ilə ictimai sahələr arasında qarşılıqlı əlaqəni sürətləndirir. Rəqəmsal texnologiyalar müəssisələrin məhsuldarlığını və buna görə də insanların həyat standartlarını artırmaq potensialına malikdir. Məsələn, bulud kompüterləri bizneslərə məlumatların çevik toplanması, saxlanması və istifadəsinə girişi təmin edir, onlayn platformalar istehlakçılar və şirkətlər arasında optimal qarşılıqlı əlaqəni təmin edə bilər, süni intellekt isə mürəkkəb problemləri daha sadə avtomatlaşdırılmış yerə köçürə bilər.

Rəqəmsal texnologiya dörd əsas sahədə özünü göstərir (Führer A.S. 2016: p.25):

1. İnformasiyanın rəqəmsallaşdırılması, İnformasiya Platformaları;
2. Proqram təminatı, Süni İntellekt, Böyük Məlumatların Analizi;
3. Saxlama və Ötürmə Texnologiyası, İnternet Rabitəsi, Bulud Hesablama;
4. Sensor Texnologiyası, İdarəetmə Texnologiyası və Robot Texnologiyası.

İnformasiyanın rəqəmsallaşdırılması o qədər inkişaf etmişdir ki, yeni məlumatlar qoyulur, rəqəmsal mühitdə xidmətə verilir. İnternetdə yeni məlumatlar Google Search, Trading Platforms və Amazon kimi axtarış saytlarından əldə edilir. Bu məlumatların əksəriyyəti internetdə pulsuzdur. İnternet proqramı məlumatı maşınlarda əlçatan edir və həyatımızın və biznes sahələrimizin hər tərəfinə təsir göstərir. Proqram təminatı olmadan artıq iqtisadiyyat, ictimai və şəxsi həyat funksiyalarını yerinə yetirmək mümkün deyil.

İqtisadi inkişafın duayeni, 1990-cı illərdə Nobel mükafatı laureatlarından biri olan Robert Solou kompüter inqilabının həyatımızın hər sahəsində görünəcəyini, lakin buna yalnız statistikada rast gəlinməyəcəyini bildirmişdir. Mak Kinsiyə görə, texniki tərəqqinin iqtisadi səmərəlilikdə əks olunmamasının beş səbəbi var:

a) İnformasiya texnologiyalarında qiymət inkişafı ənənəvi üsullarla ölçülə bilməz və mövcud dəyərlər təhrif edilir;

b) Rəqəmsallaşma nəticəsində yalnız yüksək əlavə dəyər əldə etmək mümkün deyil və bu nəticə statistikada öz əksini tapmır. İstehlakçı rifahının artırılmasında rol oynayan skpe, google, e-ticarət və buna bənzər xidmətlər pulsuz təqdim edilir;

c) Texnoloji tərəqqi zamanın inkişafından asılı olaraq gecikmə ilə hesablanır, həqiqətən də iqtisadiyyatda öz təsirini 10-15 ilə göstərə bilər və rəqəmlərə keçə bilər;

d) Rəqəmsal bizneslər ilə dünyanın digər biznesləri arasında böyük fərq var, həm ABŞ, həm də Avropada bəzi şirkətlər məhsuldarlıq baxımından ön sıralardadır, digər şirkətlər isə geriləmə ilə onları izləyir. Səmərəlilik sahəsində azalma olduqda, rəqəmsallaşma sahəsində səmərəlilik qazancı bu vəziyyətdən asılı olaraq ümumi iqtisadiyyatda çox yavaş əks olunur.

İnformasiya texnologiyalarının sənaye sektoruna əks olunması ilə bu gün yaşanan məhsuldarlıq bumu 1990-cı illərdə “Yeni İqtisadiyyat” ideyası ilə başlamışdır. Sonrakı kompüter inqilabında ölçmə problemi həll olundu, bu sahədəki inkişafın məhsuldarlıq statistikasında öz əksini tapdı, iqtisadiyyatda böyük yeniliklərin olduğu üzə çıxdı və

bunun iqtisadiyyata böyük təsir göstərdiyi sübut edildi. Təxminən 20 ildən sonra dünya iqtisadiyyatı yenidən yeni bir sirlə üz-üzədir. Avropa və ABŞ-da aşağı məhsuldarlıq artım templərinə baxmayaraq, sənayedə avtomatlaşdırmanın artması, rəqəmsallaşmanın yayılması və bütün iqtisadi məlumatların qeydə alınması prosesinin davam etdirilməsi bütün iqtisadiyyatlara dərinlən təsir edəcək. Bütün dünyada böyük məlumat bankı yaratmaq cəhdi və rəqəmsallaşma fenomeni şirkətlər dünyasına əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərəcək.

2020-ci ilin əvvəlindən Covid-19 virusu bütün dünyada yayılmağa davam edir və qazanılan təcrübə bizə virusla necə mübarizə aparmağı öyrədir. Korona böhranının ən mühüm iki təsiri əmək bazarında özünü göstərir: Əvvəla, bu böhran iş dünyasında rəqəmsal dəyişikliyi sürətləndirir. Almaniyada biznes sorğusuna qatılan respondentlərin 85%-i hesab edir ki, iş ev ofislərindən və ya mobil iş kimi rəqəmsal rabitə vasitəsilə həyata keçirilir (Hoffmann A., Wintermann O. 2020).

Ekspertlərin 92%-i korona böhranının bizneslərdə rəqəmsal dəyişikliyi sürətləndirdiyinə inanır. Bu sahədə gözləntilər böhran bitmə belə, rəqəmsal xidmətlərdən və müştəri kommunikasiya kanallarından istifadəyə davam edəcəyidir. İş dünyasının yaxşılaşdırılmasında iqtisadi və siyasi qərar qəbul edənlərin problemləri vaxtında və uyğun bir mühitdə tanıyaraq hərəkətə keçmələri vacibdir. Sənaye sektorunda ofislərdə çalışan işçilər öz işlərini evdən görməyə vərmiş edirlər. Bu strategiya həm də yeni idarəetmə sistemini ortaya qoydu. Kadrlara nəzarət edən menecer olmasa da, şirkətlərin işləri rəqəmsal mühitdə və şirkətin özündən uzaqda aparılır. Bununla belə, bəzi müəssisələr evdən işləmək fikrindən yayınırlar. Mobil cihaz alışı və korporativ problemlər rəqəmsal rabitəni çətinləşdirib. Digər nöqtəyi-nəzərdən, biznesdə kim işləyirsə, o biznesin bir parçasıdır və biznes mədəniyyətini mənimsəyib. Ev ofislərində çalışan işçilər daxili biliklərin ötürülməsindən və şirkətdaxili təlim imkanlarından məhrumdurlar. Bundan əlavə, iş həyatı ilə ailə mühiti problemləri qarışır, iş intizamı pozulur, istirahət vaxtları nəzərə alınmır.

Covid - 19 böhranı dünyanın bütün ölkələrində tədarükün ümumi həcmnin azalmasına və böhranın təsirlərinin zəiflədilməsi istiqamətində görülən tədbirlər, xidmət sektoru iş yerlərinin müvəqqəti bağlanması, şəhərlərarası nəqliyyatın məhdudlaşdırılması, karantin tədbirləri kimi fəaliyyətlərin azalmasına səbəb olmuş, iş həcmi, əmtəə və xidmət istehsalının azalması, ümumi gəlirlərin azalması ilə nəticələnmişdir. Bir çox iş yerinin bağlanması ümumi təklifi azaltdı, satış və mənfəət marjasına əhəmiyyətli dərəcədə təsir etdi və işçilərin əmək haqqı gəlirlərinin azalmasına səbəb oldu. Beynəlxalq məhsul tədarük zəncirləri də pandemiya böhranından təsirləndi və beynəlxalq ticarət həcminə əhəmiyyətli dərəcədə təsir etdi. Xammal və aralıq malların tədarükündəki çətinliklər və gecikmələr ölkələrin istehsal həcmi azaltmışdır. İqtisadiyyatları xarici dünya ilə daha çox inteqrasiya olunmuş və ya xarici dünyadan daha çox asılı olan ölkələr bu böhrandan daha çox zərər çəkmişlər (Pertersen T., Bluth C. 2020: s.23-24).

Qrafik 1: Pandemiya dövründə dünya ölkələri üzrə ÜDM artım tempi, %-lə



Mənbə: <https://www.statista.com/statistics/1207780/gdp-growth-rate-of-the-world-s-seven-largest-economies-by-country/>

COVID-19 pandemiyasının dünyada iqtisadi təsirləri. Braziliya, Kanada, Çin, Fransa, Almaniya, İtaliya, Yaponiya, Portuqaliya, İspaniya, Böyük Britaniya və ABŞ-

a nəzər yetirsək iqtisadi fəaliyyətin ay yarım dayandığı mülayim ssenariyə görə, COVID-19 pandemiyasının iqtisadi dəyəri bu ölkələr üçün ÜDM-in 2,9%-i ilə 4,6%-i arasında dəyişir.

İqtisadiyyatın hər sektoru COVID-19 böhranından eyni səviyyədə təsirlənmişdir. Eyni şəkildə, hər sektorda hər bir müəssisə və işçi böhrandan eyni dərəcədə təsirlənmişdir. Böhranın təsirlərinin bəzi işçi qruplarına digərlərindən daha çox təsir etdiyi iddia edilir. Bu qruplardan birincisi işəgötürənlər və kiçik müəssisələrdə (2-9 işçisi olan müəssisələr) özünüməşğul olanlardır. Onların istehsal fəaliyyətləri böhrandan ən çox təsirlənən pərakəndə ticarət, yaşayış və qida kimi sektorlarda fəaliyyət göstərdikləri sual altındadır. Xüsusilə aşağı və orta gəlirli ölkələrdə kiçik biznes intensiv məşğulluq yaratsa da, pandemiya ilə əlaqədar dövlətlərin elan etdiyi maliyyə dəstəyi paketlərinə çıxışı aşağı səviyyədədir.

Cədvəl 2: COVID-19 böhranından təsirlənən sektorların dərəcələri

Sektorlar	Covid 19 böhranından təsirlənən istehsalın miqdarı
Topdan və pərakəndə ticarət	Yüksək
Emalat	Yüksək
Daşınmaz əmlak, inzibati və yardımçı xidmət fəaliyyəti	Yüksək
Yerləşdirmə və yemək xidmətləri	Yüksək
İncəsənət, əyləncə, istirahət, idman və digər xidmətlər	Orta-yüksək
Nəqliyyat, saxlama və rabitə	Orta-yüksək
İnşaat	Orta
Maliyyə və Sığorta Xidmətləri	Orta
Mədənçixarma və karxana	Orta
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	Aşağı-orta
İnsan sağlamlığı və sosial iş fəaliyyəti	Aşağı
Təhsil	Aşağı
Dövlət idarəçiliyi və müdafiəsi, məcburi sosial təminat	Aşağı
Kommunal xidmətlər (elektrik enerjisinin, qazın istehsalı və paylanması və s.)	Aşağı

Mənbə: Elif K. 2020: s.272

Pandemiyanın gətirəcəyi məşğulluq azalmasının dərəcəsini qiymətləndirmək üçün BƏT iş vaxtının azaldılmasını proqnozlaşdıran bir model hazırlayıb. Bu modelə əsasən, 2020-ci ilin birinci rübündə dünya üzrə işlənmiş saatların ümumi sayı 2019-cu ilin dördüncü rübü ilə müqayisədə 5,6% azalıb, ikinci rübdə itirilmiş saatlar isə 17,3% təşkil edib. Bu dəyər 48 saatlıq iş həftəsi ilə 495 milyon tam ştatlı işçinin məşğulluğuna bərabərdir. Regionların müqayisəsi göstərdi ki, iş saatlarında ən çox itkilər Şimali və Cənubi Amerika, eləcə də Avropa və Mərkəzi Asiyaya düşüb. Amerika qitəsində ikinci rübdə itirilmiş saatlar böhrandan əvvəlki səviyyələrdən 18,3% təşkil edib, Avropa və Mərkəzi Asiyada isə azalma 17,5% qiymətləndirilir. İş yerlərinin bağlanması bütün dünyada əmək bazarlarında disbalans yaratmağa davam edir və itirilmiş iş saatlarının miqyasının daim yenilənən əvvəlki proqnozları üstələməsinə səbəb olur. İtirilmiş iş saatlarının artmasının əsas səbəblərindən biri onların qeyri-rəsmi məşğulluğun üstünlük təşkil etdiyi inkişaf etməkdə olan və inkişaf etməkdə olan bazar iqtisadiyyatlarına işçiləri daha çox cəlb etmələridir. Ümumi iş saatlarının azalması Meksikada 46%-dən Avstraliyada 10%-ə qədərdir (Одегов Ю.Г., Разинов А.Е. 2021: s.13).

Eyni zamanda, ABŞ və Kanadada əksinə, 2020-ci ildə real əmək haqlarında müvafiq olaraq 5,8% və 6,8% artım müşahidə olunmuşdur. Bununla belə, bu fenomen bu nəticə yüksək maaş alan işçilərə nisbətən az maaş alan işçilər arasında daha çox iş itkisi ilə əlaqələndirilirdi. Məsələn 2019-cu ilin eyni dövrü ilə müqayisədə 2020-ci ilin fevral ayının sonu ilə aprel ayının sonu arasında iş yerlərinin sayında azalma əsasən müddətli işə qəbulun azalması ilə əlaqədardır. Oxşar nümunə İspaniyada da müşahidə olunub.

2020-ci ilin yanvar-oktyabr ayları üzrə dünyanın bir sıra ölkələrində işsizlik səviyyəsi ilə bağlı açıq mənbələrdə mövcud olan məlumatlara əsasən qeyd etmək lazımdır ki, ən ağır zərbənin vurulduğu konkret ayı birmənalı olaraq qeyd etmək mümkün deyil. Bununla belə, mənfi tendensiyaların daha qabarıq olduğu dövrü qeyd etmək təhlükəsizdir - bu, 2020-ci ilin mart-aprel aylarıdır.

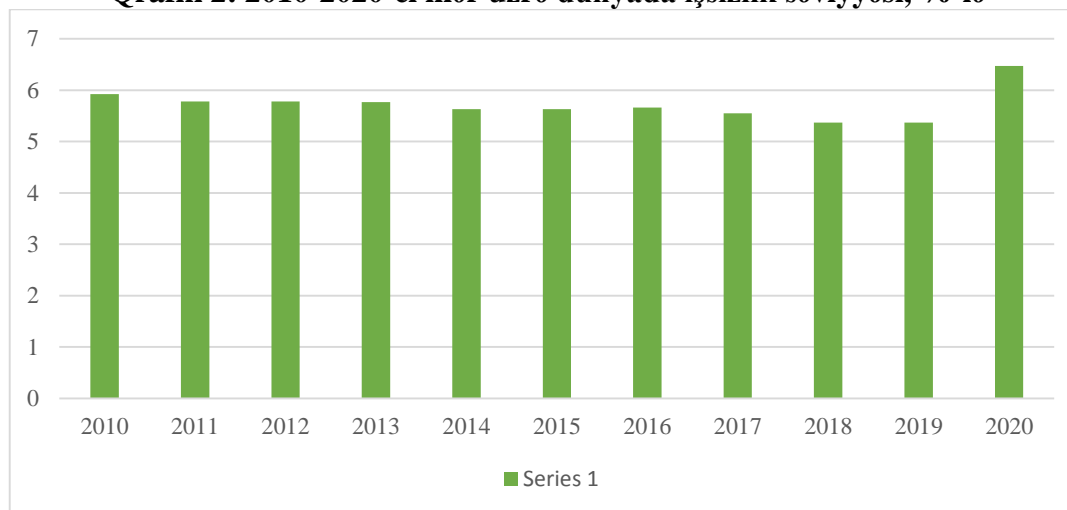
Cədvəl 3: 2020-ci ilin yanvar-oktyabr ayları üçün dünya ölkələrində işsizlik səviyyəsi, %-lə

Ölkələr/ Aylar	yanvar	fevral	mart	aprel	may	iyun	iyul	avqust	sentyabr	oktyabr
Almaniya	3,4	3,6	3,8	4	4,2	4,3	4,4	4,5	4,5	4,5
İspaniya	13,8	13,6	14,5	15,3	15,4	15,8	15,8	16,2	16,5	16,2
İtaliya	9,6	9,4	8,5	7,3	8,5	9,3	9,7	9,7	9,6	9,8
Kanada	5,5	5,6	7,8	12	13,7	12,3	10,9	10,2	9	8,9
Rusiya	4,7	4,6	4,6	5,8	6,1	6,2	6,3	6,4	6,3	6,3
ABŞ	3,6	3,5	4,4	14,7	13,3	11,1	10,2	8,4	7,9	6,9
Fransa	8	7,7	7,5	7,8	6,9	6,6	6,9	7,5	7,9	8,6
Yaponiya	2,4	2,4	2,5	2,6	2,9	2,8	2,9	3	3	3,1
Avrozona	7,4	7,3	7,2	7,4	7,5	7,7	7,9	8,1	8,3	8,4

Mənbə: Одегов Ю.Г., Разинов А.Е. 2021: s.14.

Qeyd etdiyimiz kimi, pandemiya qlobal əmək bazarına ciddi təsir göstərib. Nəticədə dünyanın bir çox yerlərində işsizlik artıb. 2020-ci ildə orta illik işsizlik səviyyəsi ABŞ və Fransada 8,9%-ə, Böyük Britaniyada 5,4%-ə, Almaniya 4,3%-ə, Kanadada 9,7%-ə, İtaliya və Braziliyada 11%-ə yüksəlib. İşsizliyin artması ölkələrdə sosial narazılıq artırır və hökumətlərə siyasi təzyiqlər göstərib. 2020-ci ildə əksər inkişaf etmiş ölkələrdə mövcud vakansiyaların sayı əvvəlki illə müqayisədə 30%-dən çox azalıb. Bu azalmalar ölkələri dəstək tədbirlərini genişləndirməyə və daha çox maliyyə dəstəyi verməyə məcbur etdi ki, bu da fiskal təzyiqlərin artmasına səbəb oldu.

Qrafik 2: 2010-2020-ci illər üzrə dünyada işsizlik səviyyəsi, %-lə



Mənbə: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>

Bütün ölkələrdə mənfi təklif şokunun inkişafı müəyyən müddət ərzində iqtisadiyyata hopdurula bilər, lakin bu böhran nə qədər uzun sürərsə, gəlir və sərvət dəyərlərinin pisləşməsi və şirkətlərin bağlanması ön plana çıxar bilər. Bundan əlavə, dövlətin artan borc yükü ümumi tələb məbləğini dəstəkləməyə kifayət etməyəcək. Bu prosesdə pandemiya ilə mübarizədə iqtisadi fəaliyyətlərin mümkün qədər evdən rəqəmsal mühitə keçirilməsinə siyasi dəstək verilməsi və bu sahədə struktur dəyişikliyinə zəruri olduğuna dair geniş yayılmış fikir rəqəmsallaşmanın əhəmiyyətini daha da artırır. Pandemiya böhranı zamanı onlar uzaqdan işləmə və onlayn marketinqdə daha uğurlu olurlar. Cəmiyyətin müəyyən segmentlərində rəqəmsallaşma nə qədər inkişaf etsə, böhran mühitində uğur da bir o qədər çox olar. Avropa İttifaqında aparılan araşdırmalar göstərir ki, rəqəmsallaşma nə qədər çox inkişaf etsə, böhran mühitindən bir o qədər tez çıxmaq olar. Rəqəmsallaşmaya üstünlük verən və bu sahəyə sərmayə qoyan müəssisələr pandemiya böhranına vaxtında uyğunlaşa bildilər və qazanc əldə edə bildilər. 2020-ci ilə olan məlumata görə, ABŞ dünyanın ən rəqəmsal rəqabətə davamlı ölkəsidir, Danimarka, İsveç, Norveç və Finlandiya ilə birlikdə bir çox Skandinaviya ölkələri siyahıya başçılıq edir. Covid-19 pandemiyasının yaratdığı çətinliklərə baxmayaraq, rəqəmsal transformasiya və texnologiya xidmətlərinə qlobal xərclərin 2020-ci ildə 1,3 trilyon ABŞ dollarına yüksələcəyi gözlənilirdi. Son illərdə qlobal rəqəmsal transformasiya bazarının sürətli böyüməsi və Covid-19 pandemiya prosesindən sonra rəqəmsallaşmaya marağın artması səbəbindən bu xərclərin 2023-cü ilə qədər 2,3 trilyon ABŞ dolları dəyərində olacağı təxmin edilir. Bu kontekstdə qlobal epidemiya ilə birlikdə bütün dünya üzrə bizneslərin rəqəmsal transformasiya texnologiyalarını və xidmətlərini mənimsəməsi vacib hala gəldi. We Are Social 2019 hesabatına görə-Qlobal miqyasda internet istifadəçilərinin statistikasına baxdıqımızda dünya üzrə 4.388 milyard internet istifadəçisi olduğu halda, 2020-ci il hesabatı araşdırıldığında bu nisbət 4.54 milyard nəfərə yüksəldiyi görülür. Eyni hesabatlarda 2019-cu ildə mobil istifadəçilərin sayı 5,112 milyard nəfər olduğu ifadə edilərkən,

hesabatda 2020-ci ildə mobil istifadəçilərin sayı 5,19 milyarda yüksəlib. Aktiv sosial mediadan istifadə də 2019-cu ildəki 3,484 milyarddan 2020-ci ildə 3,80 milyarda qədər artıb (We are Social 2019, We are Social 2020). Hesabatın 2021-ci il məlumatlarına görə, dünyada insanların gündə təxminən 7 saatını internetdə keçirdikləri “Google.com”, “Youtube.com” və “Facebook.com” kimi paylaşım saytları internetin 96,2%-ni təşkil edir. Internet World Stats 2021 məlumatlarına əsasən, Covid-19 pandemiyasından sonra dünya internet istifadəsi və əhali statistikasını Cədvəl 4-də, coğrafi bölgələr üzrə qlobal internet istifadə indeksi göstərilmişdir.

Cədvəl 4: Dünya üzrə internet istifadəsi və əhali statistikasını

Dünya bölgələri	Əhali sayı, %-lə	İnternet istifadəçiləri 31 dekabr 2020	Artım 2000-2021, %	İnternet dünyası, %-lə
Afrika	17,4	590.296.163	12,975	11,7
Asiya	54,9	2.707.088.121	2,268	53,6
Avropa	10,6	728.321.919	593	14,4
Latın Amerika	8,4	477.869.138	2,544	9,4
Orta Şərq	3,4	188.132.198	5,627	3,7
Şimali Amerika	4,7	332.919.495	208	6,6
Avstraliya	0,6	29.284.688	284	0,6
Ümumi	100	5.053.911.722	1300	100

Mənbə: Mehmet M. Ece K.Ö. 2021: s.58.

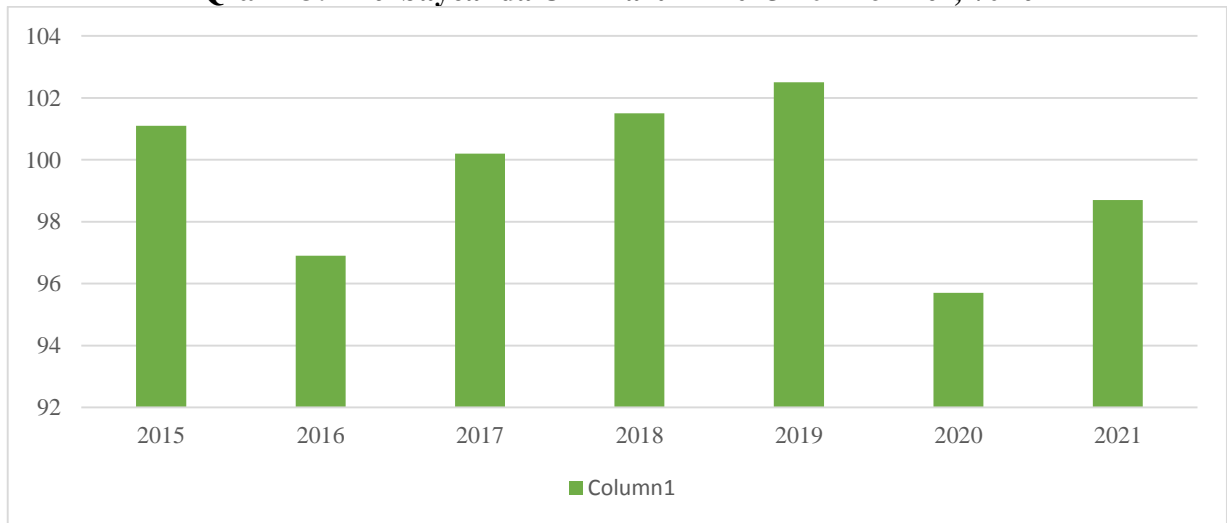
Məqə trend baxımından qiymətləndirildikdə, iki inkişaf qarşılaşırıq: Korona pandemiyası böhranı rəqəmsallaşmanın sürətləndirilməsi üçün katalizator kimi görünür. Rəqəmsal texnologiyalar ticarət, xidmət və istehsal sektorlarında artan sürətlə inkişaf və dəyişmə prosesində olacaq. Pandemiya səbəbindən qısamüddətli işsizliyin artacağı və pandemiyadan sonra yeni texnologiyaların yeni iş imkanları təmin edəcəyi düşünülür. Bundan əlavə, böhran dövründə sənaye sektorunda rəqəmsallaşmanın artmasına baxmayaraq, məhsuldarlıq sahələrində azalmalar baş verib və qlobal böhrandan sonra əhəmiyyətli məhsuldarlıq artımının olacağı təxmin edilir. Ölkələrin sənaye sahələri tərəfindən beynəlxalq aləmdən xammal və aralıq malların tədarükündə ləngimələr olur, xarici aləmdən asılılıq azalır. Bir çox ölkələr əsas sənaye sektorlarını

(Robot texnologiyası, biotexnologiya və rəqəmsal texnologiya) dəstəkləyir, hər bir ölkə xarici dünyadan asılı olmadan öz əsas sənaye sektorlarına üstünlük verir.

2.2. Koronavirus pandemiyasının yerli əmək bazarına təsiri və nəticələri

COVID-19 pandemiyası qlobal iqtisadiyyata və bütün ictimai sferalara əhəmiyyətli təsir göstərmişdir. Pandemiya həm də gəlir və əmək bazarının strukturunda dəyişikliklərə səbəb olub. Koronavirus infeksiyası birbaşa və dolay yolla həm MDB, həm də Azərbaycana birbaşa təsir göstərir. Antiböhran tədbirləri pandemiyanın mənfi təsirlərini azaldıb, təcrid tədbirləri bir çox insanın həyatını xilas edib. Digər ölkələrdə, məsələn, Belarusda hökumət ümumi karantin tətbiq edib. Sərhədin bağlanması ticarət və turizm axınına, eləcə də mövsümi fəaliyyətlərə mane olub. Eyni zamanda, dünyada baş verən hadisələr Azərbaycan və Belarusda əmtəə qiymətlərinə birbaşa təsir edib və tədricən ucuzlaşma regionda baş verən hadisələrin mənfi təsirlərini daha da gücləndirir. Statistika görə, 2019-cu ildə Belarusda (1,3%), Rusiyada (1,4%) və Azərbaycanda (2,6%), Türkmənistanda (6,4%), Tacikistanda (7,6%) və Özbəkistanda (5,7%) aşağı ÜDM artımı qeydə alınıb. Milli antiböhran siyasəti nəticəsində 2020-ci ilədək Azərbaycanda makro və iqtisadi sabitlik qorunub saxlansa da, iqtisadi aktivlik 4% azalmışdır.

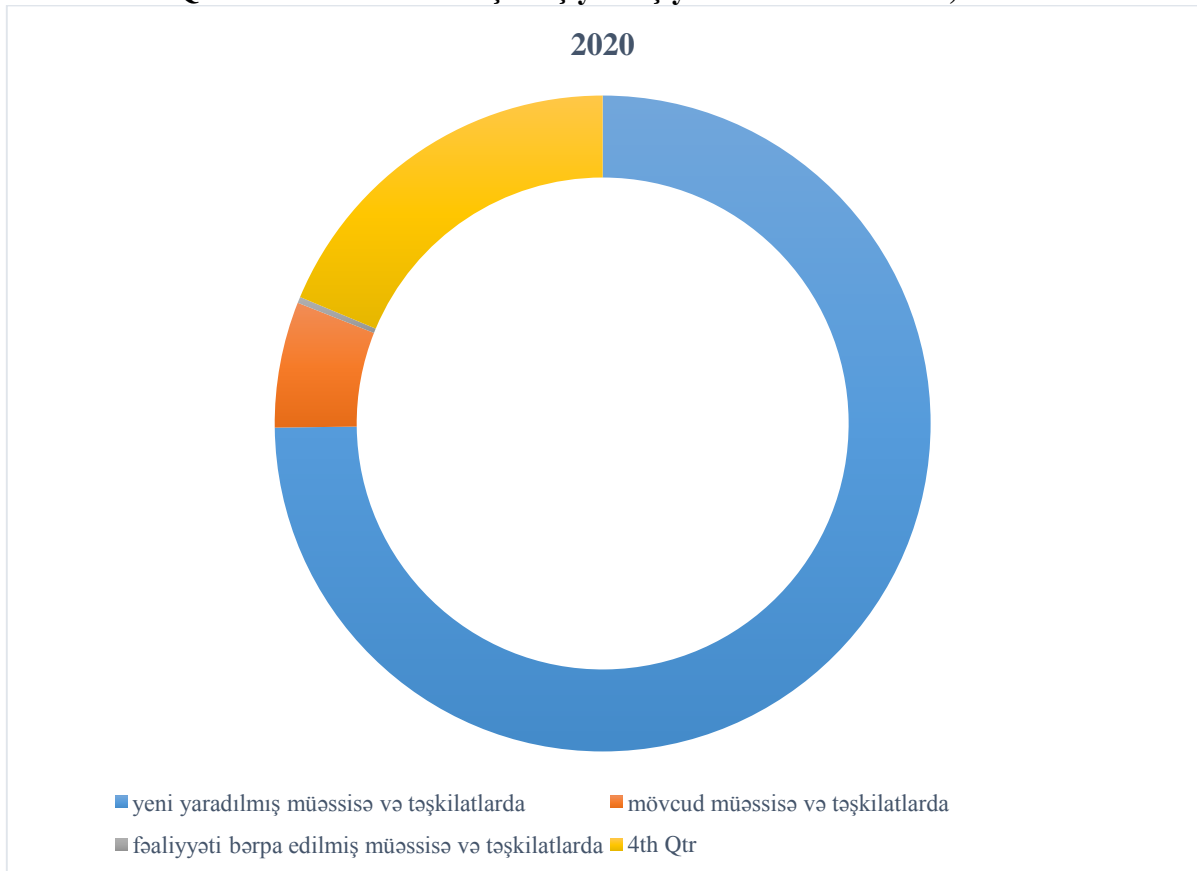
Qrafik 3: Azərbaycanda ÜDM artımı 2015-2021-ci illər, %-lə



Mənbə: <https://www.stat.gov.az/news/index.php?id=4788>

Ölkə üzrə yeni yaradılmış iş yerlərinin 6,2 faizi yeni yaradılmış müəssisə və təşkilatlarda, 0,3 faizi fəaliyyətini bərpa etmiş müəssisə və təşkilatlarda, 74,8 faizi mövcud müəssisə və təşkilatlarda, 18,7 faizi digər tədbirlərdə yaradılmışdır. İş yerlərinin sayının artmasının səbəblərindən biri də özəl sektorda inzibati tədbirlərin həyata keçirilməsi yolu ilə əmək müqavilələrinin bağlanması və haqqı ödənilən ictimai iş yerlərinin artırılması olub. Bununla belə, Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin hesabatında bildirilir ki, 2020-ci ildə ölkədə 20,1 min iş yeri bağlanıb. İş yerlərinin 20,4 faizi müəssisə və təşkilatların fəaliyyətinin dayandırılması, 79,6 faizi isə mövcud müəssisə və təşkilatlarda ixtisarların aparılması ilə əlaqədar bağlanıb.

Qrafik 4: 2020-ci ildə açılmış yeni iş yerlərinin strukturu, %-lə



Mənbə: <https://www.stat.gov.az/news/index.php?id=4788>

Yeni iş yerlərinin 60,5 faizi Bakıda, 0,8 faizi Naxçıvan Muxtar Respublikasında, 38,7 faizi digər rayonlarda, o cümlədən 10,8 faizi Lənkəranda, 10,0 faizi Aranda, 5,4 faizi Gəncə-Qazaxda, 3,8 faizi Dağlıq Şirvanda açılıb, və 3,2 faizi Dağlıq Şirvanda. Abşeron, Yuxarı Qarabağın 2,7%-i, Şəki-Zaqatalanın 1,4%-i, Quba-Xaçmazın 1,2%-i və Kəlbəcər-Laçın iqtisadi rayonlarının 0,2%-i düşür. Hüquqi şəxslər tərəfindən yaradılan iş yerlərinin 28,4 faizi tikinti, 14,8 faizi ticarət, avtonəqliyyat vasitələrinin təmiri, 13,5 faizi kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq, 7,6 faizi emal sənayesi, fəaliyyət, 4 faizi isə turizmdir. yaşayış və yemək, 3,9% dövlət idarəetməsi və müdafiə, sosial təminat, 3,7% səhiyyə və sosial xidmətlər, 3,3% inzibati və yardımçı xidmətlər, 3,2% nəqliyyat və anbar, 2,0% təhsil, 8% ,3 digər iqtisadi fəaliyyətlər, 6,9% peşə, elmi və texniki sahələrdir (Yeni iş yerləri, Statistika bülleteni. 2020: s.3).

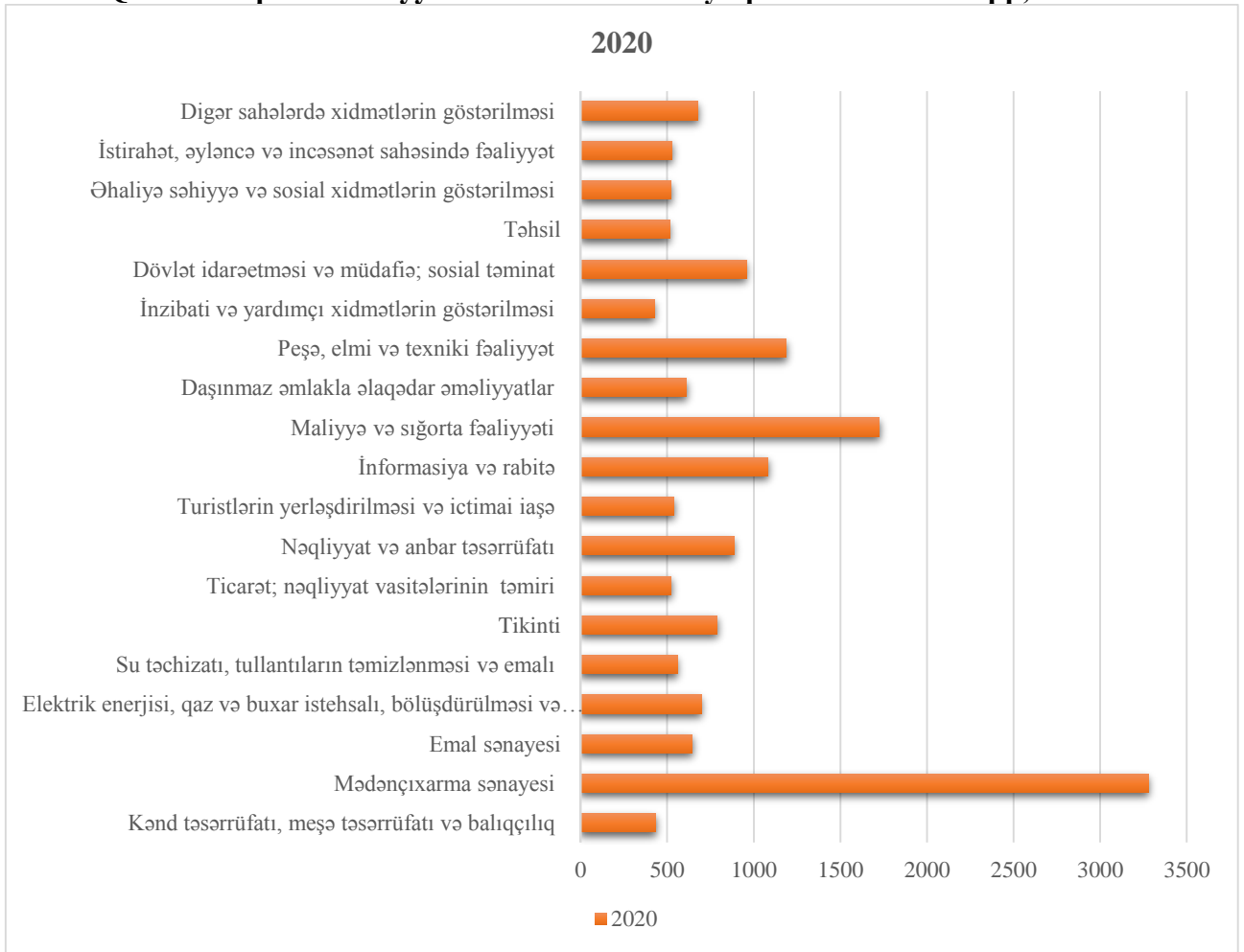
Cədvəl 5: İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə məşğul əhalinin sayı, min nəfər

İqtisadi fəaliyyət növləri	2015	2017	2018	2019	2020
İqtisadiyyat üzrə – cəmi	4671,6	4822,1	4879,3	4938,5	4876,6
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	1698,4	1752,9	1769,3	1777,7	1771,9
Mədəncixarma sənayesi	39,1	37,9	40,3	40,4	40,1
Emal sənayesi	229,8	249,1	254,8	262,6	258,3
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı	27,1	27,5	27,5	30,5	28,3
Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı	25,4	30,8	41,1	30,2	29,9
Tikinti	336,4	347,9	354,5	366,2	357,5
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	693,7	705,9	706,1	712,0	690,5
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	197,1	201,0	203,2	205,8	202,7
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	61,5	73,5	78,2	80,5	64,9
İnformasiya və rabitə	60,3	61,7	62,8	63,2	61,4
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	33,0	26,9	27,4	28,0	28,9
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	89,7	88,8	90,8	93,3	90,0
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	59,6	73,5	74,3	74,5	72,9
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	55,2	58,0	59,5	70,0	89,8
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	287,3	284,2	281,5	282,1	276,9
Təhsil	373,5	377,8	380,2	382,9	380,1
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	180,8	189,0	190,0	191,3	190,2
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	69,6	80,6	81,5	82,0	77,7
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	154,1	155,1	156,3	165,3	164,6

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

Keynsçi tələbə görə, ev təsərrüfatlarının gəlirləri inflyasiyaya səbəb olur. Statistika görə, xərclərin strukturunda ödənilmiş cari transfertlər və ödənilmiş əmlak gəlirləri ilə müqayisədə son istehlak xərcləri üstünlük təşkil edir. Bununla belə, bütün gəlirlər istehlaka sərf edilmir, bəziləri isə qənaətə sərf olunur. Bu, xərclərin multiplikator təsirini azaldır.

Qrafik 5: İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə orta aylıq nominal əməkhaqqı, manatla



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

Statistika əsasən, 2020-ci ilin yanvar-noyabr aylarında işçilərin orta aylıq əmək haqqı 2019-cu ilin müvafiq dövrü ilə müqayisədə 12,9 faiz artaraq 703,5 manat təşkil edib. Bununla belə, bu kateqoriya üzrə orta rəqəmlər tam etibarlı olmasa da, qeyd etmək lazımdır ki, fevralın ikinci yarısında orta hesabla gəlir 343 manat olub. Bu, ölkə

İqtisadiyyatında 343 manat və ya daha az işləyən 1,691,800 nəfərin yarısıdır. Son üç il ərzində dövlət sektorları üçün ümumi əmək haqqı 66%, özəl sektorlar 85% və dövlət sektorları üçün 36% artıb ki, bu da ölkədəki 1,7 milyon podratçının yarısının 343 manatdan az, yarısının isə daha çox qazanc əldə etməsi deməkdir. Median alıcılıq qabiliyyəti baxımından, 2018-ci ildə hər 100 qalan orta əməkhaqqı üçün 88,5 manatdan 227 minimum tələb gəlirdisə, bu gün bu limit 60,35 manat təşkil edir.

Cədvəl 6: 2020-ci ildə muzzdlu işçilərin iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə bölgüsü, %-lə

İqtisadi fəaliyyət növləri	Cəmi	o cümlədən	
		dövlət	qeyri-dövlət
İqtisadiyyat üzrə – cəmi	1646,6	916,7	729,9
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	54,2	26,9	27,3
Mədəncixarma sənayesi	34,9	13,6	21,3
Emal sənayesi	121,9	20,3	101,6
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizati	30,4	29,7	0,7
Su təchizati, tullantıların təmizlənməsi və emalı	30,2	27,5	2,7
Tikinti	119,6	31,7	87,9
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	294,5	2,5	292,0
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	75,6	47,5	28,1
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	27,4	0,9	26,5
İnformasiya və rabitə	28,3	15,8	12,5
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	28,0	5,3	22,7
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	17,1	8,1	9,0
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	56,5	33,2	23,3
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	68,7	51,3	17,4
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	113,3	107,3	6,0
Təhsil	336,3	324,6	11,7
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	135,1	117,6	17,5
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	55,1	50,9	4,2
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	19,5	2,0	17,5

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

Dünyada bir çox problem və daşqın, xüsusən də COVID-in yaratdığı pandemiya əmək bazarını mükəmməl bir formaya çevirdi. Daha uzaq, onlayn və uzaqdan idarə

olunan saytlar formalaşib. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) bildirir ki, 2020-ci ilə qədər mövsümi əmək itkisi 2019-cu ilin dördüncü rübü ilə müqayisədə 8,8 faiz təşkil edəcək və nəticədə 255 milyon nəfər itki olacaq. Bunlara işçilərin iş saatlarının azaldılması və işin itirilməsi daxildir. Hesabatlara görə, Beynəlxalq Pul Bazarının (BVF) məlumatına görə, 2019-cu ilin dördüncü rübünə qədər iş saatları 2021-ci ilə qədər 3% azalacaq. Bildiyiniz kimi, pandemiya ilə bağlı dövlət bir sıra sosial media tətbiq edib. Baxmayaraq ki, bu müddət ərzində işə getməyən 900 min dövlət sektoru əməkdaşının təxminən 80%-i işdən çıxarılıb. Fərdi olaraq 760 min insan üçün işsizlik riski qadağan edilib. Dövlət sektoru pandemiya əziyyəti çəkən bölgələrdə 600 min insana yardım göstərilib. Tədbirlər nəinki müqavilələrin sayını azaltmadı, həm də müqavilələrin sayını xeyli artırdı. 2020-ci ilin əvvəli ilə müqayisədə müqavilələrin sayı 24% (və ya 154 min) artıb.

Fermerlərin əmək haqqı 12%, özəl sektorda 19%, dövlət sektorunda isə 5% artıb. Ümumilikdə, növbəti üç il ərzində müqavilələrin sayı 30% və ya 400 min (300 min özəl, 100 min dövlət) artıb. Xüsusi karantin rejimində gəlirlərini itirmiş 600 min nəfər əztəminatlı (190 nəfər) üçün torpaqların həlli proqramı (2020-ci ilin aprel-may aylarında ölkədə 600 min nəfər üçün 600 manat, sonra isə artırılmış) üç dəfə həyata keçirilib. Bu sahədə ümumi məbləği 350 mln. axınları tamamlandı. Sosial iş proqramı genişləndirilmiş, dövlət xidmətlərinin sayı 38 mindən 90 minə çatdırılmışdır. İşsizlikdən sığorta ödənişləri və həddindən artıq iş üzrə tədqiqatlar peşə hazırlığı prosesi zamanı dayandırılmış iştirakçılar üçün kurslara da şamil edilib. Dünya İqtisadi Forumunun 2020-ci il hesabatı 2025-ci ilə qədər işəgötürənlərin məntiq, düşüncə və innovasiyaya açıqlıq, tədqiqat, texnologiyadan istifadə, nəzarət və nəzarət, texnoloji və proqram təminatı kimi bacarıqlara baxa biləcəyini proqnozlaşdırır. Beləliklə, uzun müddət davam edən pandemiya effektləri avtomatlaşdırma prosesini sürətləndirəcək.

COVID-19, xüsusilə çox yüksək fiziki fabriklərin yaxınlığında avtomatlaşdırma və süni intellektin daha sürətli mənimsənilməsini və tətbiqini təşviq etməkdir.

Pandemiya bir çox yerdə daha uzaqdan işləməyi zəruri etdi. O, müxtəlif fabriklərdə uzaqdan işləməyi daha səmərəli və gəlirli etmək üçün bu sahələrdə avtomatlaşdırma və rəqəmsal texnologiya, xüsusən də keyfiyyətə təkan verən sistemlər üçün möhkəm zəmin yaratmışdır. Pandemiya səbəbindən iqtisadiyyatımızın və həyatımızın rəqəmsallaşmasına yaxınlaşmaq bir çox fayda verə bilər. Rəqəmsal infrastrukturun daha yaxşı blokadası hər cür fırlanan ekosistemin yaradılmasına kömək edə bilər. Rəqəmsal texnologiya ilə insan kapitalımızla işləmək məşğulluq üçün yeni imkanlar yarada bilər.

2.3. Milli əmək bazarında koronavirus pandemiyası nəticəsində meydana gəlmiş yeni istiqamətlər və problemlər

Ötən paraqraflarda da qeyd etdiyimiz kimi, əmək bazarlarının təhlilində istifadə olunan əsas anlayışlar müxtəlif qiymətləndirmələrdə mühüm yer tutur. Əmək bazarlarının fərqləndirici xüsusiyyətləri olan məlumatların müəyyən edilməsi və ölçülməsində istifadə olunan anlayışlar da dəqiq nəticələr əldə etmək üçün beynəlxalq standartlarda formalaşdırılmış və təsdiq edilmişdir.

Əmək bazarlarında müəyyən edilən əmək münasibətləri həyatın ən təməl münasibətlərindən birini təşkil edir. Ona görə də qanunla tənzimlənir. Bir çox sosial və iqtisadi problemləri, siyasət və proqramları düzgün başa düşmək və qiymətləndirmək üçün əmək bazarının təşkili və fəaliyyəti bizim üçün vacibdir.

Əmək bazarı təhlili ilə iqtisadiyyatın ən mühüm qaynağı olan işçi qüvvəsi peşələrə, şirkətlərə və bölgələrə bölünür. Həm fərdlər, həm də cəmiyyət əmək bazarının necə işləməsində yaxından iştirak edir. Zəruri hallarda menecerlər aparılan təhlillərə əsasən işçi qüvvəsi tələb və ya təklifinə təsir edən siyasətlər həyata keçirirlər.

“Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 19 mart 2020-ci il tarixli 1950 nömrəli koronavirus (COVID-19) pandemiyasının və bunun nəticəsində dünya neft bazarlarına və Azərbaycan iqtisadiyyatına mənfi təsirinin azaldılması” aprelin 4-də, 2012-ci ildə “Bir sıra tədbirlər haqqında” Tədbirlər Planı müvafiq qaydada təsdiq edilmişdir.

Tədbirlər Planı üç əsas istiqaməti nəzərdə tutur: “İqtisadi artımın və sahibkarlığın dəstəklənməsi”, “Məşğulluğun və sosial rifahın dəstəklənməsi” və “Makroiqtisadi və maliyyə sabitliyinin dəstəklənməsi”. Pandemiya prosesi zamanı həyata keçirilən genişmiqyaslı dəstək paketləri arasında sosial proqramlar xüsusi yer tutur.

Təsirə məruz qalan 20 rayonda 304.000 işçinin əmək haqlarının böyük hissəsi dövlət tərəfindən ödənilir və onların iş yerlərini saxlamaq üçün elektron portal vasitəsilə mütəmadi olaraq monitorinq edilir.

Məşğulluğun qorunması üçün ümumilikdə 292,4 min nəfər, fiziki şəxs 248,5 min nəfər və digər mikrosahibkarlar tərəfindən 43,9 min nəfər cəlb edilib. Sosial müdafiənin təmin edilməsinə yönəlmiş tədbirlərdən biri də ölkədə yaşayış səviyyəsi olan 190 manat birdəfəlik müavinətin verilməsi olub.

Epidemiya səbəbindən işini itirənlərə və xüsusi karantin rejimində qeyri-rəsmi işçilərə birdəfəlik ödəmələr verilib. Uzunlaşmış karantin rejimi çərçivəsində 6 ayda 600 min aztəminatlı şəxsə ümumilikdə 450 milyon manat yardım edilib (<https://dma.gov.az/media/musahibeler/apaaaz>).

Tədbirlərdən biri də COVID-19 epidemiyasının sosial təsiri baxımından həssas qruplardan olan tələbələrin sosial rifahının yaxşılaşdırılması üçün təhsil haqlarının və xüsusi vəsaitlərin ödənilməsi olub. Bu məqsədlə büdcədən 40 milyona yaxın vəsait ayrılıb, ən azı 20 min tələbəyə təhsil haqqı ödənilib (Həsəni YH, Musayeva JQ 2021: s.38).

“Sabitliyin, məşğulluğun və sahibkarlığın inkişafı haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 4 aprel tarixli qərarı ilə 19 mart 2020-ci il tarixli 1950 nömrəli fərmanın 10.2-ci bəndinin həyata keçirilməsi ilə bağlı tədbirlər planı təsdiq edilib.

Fəaliyyət Planının məşğulluq və sosial təminatla bağlı üç istiqaməti xüsusi yer tutur ki, bunlara aşağıdakı istiqamətlər daxildir (<https://ahik.org/2021/09/az%C9%99rbaycanda-covid-19-pandemiyasi->

muddəndə zərərçəkmiş-sahibkar-uzr-durum-təhlil-və-həmkarlar-ittifaqlarının/):

- dövlət sektoru işçilərinin işsizlik riskindən sosial müdafiəsi.
- özəl sektor işçilərinin işsizlik riskindən sosial müdafiəsi;
- İşsizlərin, işdən çıxarılanların məşğulluğu, sosial müdafiəsi.
- həssas qrupların sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi.

Bildiyimiz kimi, məşğulluğun əsas şərtlərindən biri əmək bazarının müasir tələblərinə uyğun peşə bacarıqlarının olmasıdır. Dövlət Məşğulluq Agentliyi tərəfindən həyata keçirilən aktiv məşğulluq tədbirləri ilə bu sahədə əmək bazarının tələbatının ödənilməsi üçün zəruri tədbirlər həyata keçirilir. Belə ki, peşə təhsilinin tələblərə uyğun həyata keçirilməsini təmin etmək məqsədilə Təşkilatın tərkibində peşə məktəblərində yenidənqurma işləri aparılır.

Qeyd edək ki, artıq bu ildən peşə hazırlığı kurslarının təşkilinə başlanılıb. Tələbələrə təhsil müddətində ölkədə müəyyən edilmiş minimum aylıq əməkhaqqı qədər ödənilir. Bu il əsas hədəflərdən biri 3000 nəfərin İSO (Keyfiyyət İdarəetmə Sistemi) standartlarına uyğun hazırlanmasıdır. Bu meyarlara əsaslanaraq, işçi qüvvəsinin rəqabət qabiliyyətinin artırılmasına mümkün dəstəkdir (<https://dma.gov.az/media/musahibeler/apaaaz>).

Digər tərəfdən, əmək bazarında prioritet peşələr üçün peşəkar ixtisas meyarlarının hazırlanması üçün tədqiqatlar aparılır. Son illərdə İKT, istehsalat, ictimai iaşə, tikinti və s. 60-a yaxın digər peşəkar standart hazırlanmışdır.

Peşə ixtisas standartları peşə təhsili əmək bazarının tələblərinə cavab verir, işçi qüvvəsini beynəlxalq standartlara uyğunlaşdırır. Ötən il 360-a yaxın standart hazırlanıb təsdiq edilib və bu ilin sonuna bu rəqəmin 1000-ə çatacağı gözlənilir (<https://dma.gov.az/media/musahibeler/apaaaz>).

2020-ci ilin yanvar ayının əvvəlinə Azərbaycan Respublikası Dövlət Məşğulluq Agentliyinin yerli orqanları tərəfindən ölkədə qeydiyyatda olan işsizlərin sayı 81,3 min nəfərə çatıb.

Bu göstərici əvvəlki illərlə müqayisədə xeyli müsbət dəyişiklikdir, növbəti illərdə əmək bazarının dövlət tənzimlənməsi və məşğulluq baxımından çox perspektivlidir. İşsizliyi yaradan amillərdən biri də müəssisələrin özəlləşdirilməsi nəticəsində mülkiyyətin dəyişməsi, cəmiyyətin təbəqələşməsi və nəticədə sosial bərabərsizlik probleminin güclənməsidir.

Ölkəmizdə 2025-ci ilə qədər məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi ilə əlaqədar əhalinin bütün qruplarının (xüsusilə gənclərin, qadınların və əlillərin) səmərəli məşğulluğunun və layiqli əməyinin təmin edilməsi məqsədlərinə nail olmaq üçün 2030-cu ilə qədər gənclərin işsizliyi ilə bağlı işlər aparılır.

Ölkəmizdə əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsində və işsizliyin aradan qaldırılmasında ən mühüm məsələlərdən biri olan bir çox ölkələr, o cümlədən Avropa ölkələri ilə müqayisədə ölkənin yüksək demoqrafik vəziyyəti, nəticədə əhalinin artım dinamikasının yüksək olması məsələni çətinləşdirir. Lakin ölkə əhalisinin əksəriyyətinin gənclərdən ibarət olması kimi amillərə görə əmək bazarında kifayət qədər iş yerlərinin yaradılması, əhalinin məşğulluğunu təmin edən sahibkarlıq subyektlərinə şərait yaradılması zəruridir.

III FƏSİL. AZƏRBAYCANDA POST-PANDEMİYA DÖVRÜ ÜÇÜN MİLLİ ƏMƏK BAZARININ XÜSUSİYYƏTLƏRİ: PROBLEMLƏR VƏ PERSPEKTİVLƏR

3.1. Post-pandemiya dövrü üçün milli əmək bazarının xüsusiyyətləri və məşğulluqla bağlı problemlər

Korona virusu (Covid-19) ilk dəfə 2019-cu ilin dekabrında Çinin Uhan şəhərində aşkarlanıb və 2020-ci ilin əvvəlində qlobal epidemiyaya çevrilib. Dünyada böyük sürprizə səbəb olan bu epidemiya SARS ilə əlaqəli bir virusdan qaynaqlansa da, SARS-dan çox daha çox ölümə səbəb oldu.

2021-ci ilin aprel ayına olan məlumata görə, dünyada 144 milyondan çox yoluxma və 3 milyondan çox ölüm faktı Covid-19 epidemiyasının ağır balansını əks etdirir. Bir çox dövlətlər epidemiyanın ilk dövrlərində Covid-19-un müvəqqəti olduğunu nəzərə alaraq xəstəliyə qarşı adekvat tədbirlər görmədilər. Bununla birlikdə, epidemiyadan qısa müddət sonra Covid-19-un SARS-dan daha yoluxucu olduğu başa düşüldü. Bu vəziyyətin əsas səbəbi nəqliyyat şəbəkəsinin inkişafından asılı olaraq ölkələr arasında giriş və çıxışın asanlığıdır.

Buna görə nəqliyyatın üstünlükləri Covid-19 epidemiyasının bu nöqtədə tarixdə görülən əksər epidemiyalardan daha sürətli yayılmasına səbəb oldu. Virusun yayılma sürəti və şiddəti səbəbindən Covid-19 qlobal sağlamlıq böhranına çevrilib və sosial həyatda sərt tədbirlərin həyata keçirilməsini zəruri edib. Bir çox ştatlar Covid-19 epidemiyasına nəzarət etmək üçün səyahət məhdudiyyətləri, ev karantinləri, ictimai yerlərin, məktəblərin və qeyri-vacib müəssisələrin bağlanması və işçilər arasında sıx fiziki təmas yaradan iqtisadi fəaliyyətlərin məhdudlaşdırılması kimi tədbirlər gördü.

Bu cür məhdudiyyətlər virusun yayılmasını yavaşlatmaq və insan həyatını xilas etmək üçün mühüm addım hesab edilsə də, bu məhdudiyyətlərin iqtisadi xərcləri yüksək olmuşdur. Bu xərclərin bəziləri əmək bazarlarında da meydana çıxdı. İstehsalın ləngiməsi və işçilərin epidemiya narahatlığına görə işlərini tərk etməsi nəticəsində

əmək bazarında və müvafiq olaraq iş həyatında əhəmiyyətli dəyişikliklər baş verib. Lakin epidemiya prosesinin bütün sektorlara eyni dərəcədə təsir etməməsi məşğulluq baxımından imkanlar və ya təhlükələr yaratdı.

Bəzi müəssisələr öz işçiləri arasında epidemiya riskinin qarşısını alacaq şəkildə uzaqdan işləmə yolu ilə fəaliyyətlərini davam etdirə bilsələr də, bu vəziyyət bir çox digər müəssisələr üçün belə olmamışdır.

Müxtəlif səbəblərə görə, həm biznesin xarakteri, həm də idarəetmə qabiliyyəti, Covid-19 epidemiyası bəzi sənayelər üçün əhəmiyyətli təhlükələr yaradır. Müəssisələrin fəaliyyəti arasındakı fərqlər epidemiyanın davamlılığından asılı olaraq işsizlik rəqəmlərində əks olunur. Buna görə də, Covid19 epidemiyasının iş həyatına və əmək bazarlarına təsiri çoxölçülü olsa da, epidemiya prosesi davam etdiyi və qeyri-müəyyən qaldığı üçün onların qısa müddətdə həlli çox çətin hesab olunur. Bu məqamda əlverişsiz və zəif qrupların əmək bazarındakı mənfiliklərdən daha asan və asan təsirlənəcəyi, iş yerlərinin azalması və iş keyfiyyətinin azalması kimi nəticələrin əmək bazarında ən bariz təsirlər kimi ortaya çıxacağı gözlənilir.

İşçi qüvvəsinin rutin prosesinə əlavə olaraq, COVID-19 pandemiyası ilə əlaqədar indiyədək müəyyən edilmiş əmək forma və qaydalarında baş verən dəyişikliklər bəzi hallarda əmək münasibətləri prinsiplərinə təsir göstərir. Bu baxımdan qlobal səhiyyə böhranı sosial-iqtisadi sahədə uzunmüddətli nəticələrə, eləcə də əmək modellərinin həyata keçirilməsində dəyişən tendensiyalara uyğunlaşma zərurətinə malikdir. Beləliklə, böhran nəticəsində formalaşan yeni keyfiyyət prinsipləri peşəkar mühitdə prosesin icrası qaydalarının tendensiyalarını hərəkətə gətirdi. Qlobal biznes, pandemiya reaksiyasına uyğunlaşmaq üçün tapşırıqların idarə edilməsi mexanizmləri və formalarına alternativ yanaşmaları davam etdirməklə onlayn alternativləri və avtomatlaşdırmanı sürətləndirməyi hədəfləyir. Təhlil göstərir ki, pandemiyanın başlanğıcından şirkətlər iş üsul və rejimlərində yeni təcrübələrə uyğunlaşmaqda

maraqlıdır (https://stm.az/ru/news/300/post-pandemiya-dunyada-is-proseslerinin-geleceyi-reqemsallasma-onlayn-kecid).

Ümumilikdə, əvvəlki illərdən aydın idi ki, gələcək əmək bazarı tendensiyalarında inkişaf yönümlü işlərin çoxu uzaqdan proses idarəçiliyi ilə məşğul olan peşələr və rollardır. Onların arasında rəqəmsal bacarıq tələb edən və onlayn idarə olunan işçi qrupu həmişə seçilib ki, bu da müasir dünyada çox vacibdir. Beləliklə, pandemiya zamanı artan aktualılıqla yanaşı, qarşıdakı illərdə ofisdən kənar işlərin və ya tapşırıqların icra vəziyyətinin artması gözlənilir. İstedadların axtarışında və uzaqdan işdə əsas rol oynayan məşhur Upwork platformasının keçirdiyi sorğuya əsasən, 2021-ci ildə ABŞ-da hər dörd nəfərdən biri ofisdən kənarda işləyəcək. Təhlil həmçinin qeyd edir ki, 2025-ci ilə qədər ABŞ işçi qüvvəsinin 22%-nin uzaqdan işə keçəcəyi gözlənilir. Bu, pandemiya əvvəlki dövrlə müqayisədə 87% artım deməkdir. Şirkət və təşkilatlarda menecerlərin 68%-i hesab edir ki, hazırda xarici iş rejimi ilkin keçid dövründəkindən daha funksionaldır.

Yeni texnoloji tətbiqlərdən geniş istifadə bu məsələyə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Digər tərəfdən, aşağıdakı cədvəldə sadalanan amillər innovasiyaya əsas maneələr hesab olunur - yerli əmək bazarında bacarıq və çatışmazlıq amili ilə bağlı boşluq, ikinci yerdə ixtisaslaşdırılmış istedad və ya kadrların cəlb edilməsi problemi (https://stm.az/ru/news/300/post-pandemiya-dunyada-is-proseslerinin-geleceyi-reqemsallasma-onlayn-kecid).

Dünya iqtisadiyyatında baş verən struktur böhranı əmək bazarındakı böhranı da strukturlaşdırır. Bəzi müəllimlərin və peşələrin demək olar ki, əmək bazarından kənarda qaldığını və öz hazırlığını itirdiyini görürük. Bu proses dərin və uzun proseslərdəndir. Eyni zamanda iqtisadi təhsil baxımından da yeniliklər axtarıyıq. Şübhə yoxdur ki, mikroiqtişadi səviyyədə mütəxəssislər hazırlamaq üçün daha çevik sektor, daha fəal təhsil lazımdır. Hesab olunur ki, təhsillə məşğul olan şəxslərin rəhbərliyi bu problemi dayandırmamalıdır. Ümumiyyətlə, əmək bazarının yaradılması prosesi ciddi siyasi dəstəksiz keçə bilməz. Belə bir böhranda dövlət iqtisadiyyatda inkişaf etməlidir. ABŞ-

ın iqtisadi sistemin beşiyi olması, son bir ildə iqtisadi idarəetmənin beşiyi olması, eləcə də ABŞ-ın yeni hökumətinin bu cür prinsipləri təklif etmək təkliflərinin tezləri belə deyil. bazar iqtisadiyyatı silinir. İqtisadiyyatın müstəsna statusu dəstəklənir. Dövlət xərcləri kəskin şəkildə yüksəlir və bu, ABŞ iqtisadiyyatına müəyyən sabitliyi qoruyub saxlamağa imkan verir.

Bu tendensiyaya reaksiya verməyən ölkələr ciddi problemlərlə üzləşirlər. Sevindirici haldır ki, Azərbaycan son illər sosial cəhətdən təşkil olunmuş idarəetmə strategiyası ilə bir çox çağırışlara cavab verə bilib. Azərbaycan əmək bazarını qorumaq və məşğulluq resurslarını əldə etmək üçün effektiv idarəetmə planına əməl edir. Ümumi əhalinin sosial nəzarəti prioritet məsələdir. Son illər əmək və sosial təminat sahəsində aparılan institusional və kadr islahatları ölkəyə yeni yanaşmaya səbəb olub. Bunun nəticəsidir ki, ölkədə sosial müdafiədə şəffaflıq, ədalət prinsipləri bərqərar olunur, fərdlərlə dövlət qurumları arasında qarşılıqlı etimad şəraiti yaradan sosial layihələr səmərəli şəkildə gücləndirilir. Digər tərəfdən, bunun böyük iqtisadi sürəti var: alıcılıq qabiliyyətinin artması ilə biz daxili bazarı qoruya biləcəyik. Bu, Azərbaycana inkişafı davam etdirmək və qorumaq üçün böyük potensial verir. Ona görə də əmək bazarının saxlanması, sosial təminat prioritet idarəçiliyi, insan kapitalının inkişafı ilə bağlı məsələlər ölkənin iqtisadi həyatının prioritetləridir

(<https://vergiler.az/news/economy/11640.html>).

Azərbaycanda əmək bazarının qorunması və əmək resurslarının məşğulluğunun təmin edilməsi məqsədilə səmərəli idarəetmə siyasəti həyata keçirilir. Azərbaycan son illər həyata keçirdiyi sosialyönümlü idarəetmə siyasəti ilə bir çox çağırışlara adekvat cavab verə bilir. Azərbaycan əmək bazarının qorunması və əmək resurslarının məşğulluğunun təmin edilməsi məqsədilə səmərəli idarəetmə siyasəti aparır. Ümumi əhalinin sosial müdafiəsi prioritet məsələdir. Son illər əmək və sosial müdafiə sahəsində aparılan institusional və kadr islahatları ölkədə keyfiyyətə yeni yanaşmanın yaranmasına səbəb olub (<https://www.baki-xeber.com/iqtisadiyyat/115651.html>).

Ölkəmizdə və dünyada bu proseslərdən təsirlənməyən sektorlar arasında aqrar sektor birinci olub. Pandemiyanın ilk aylarında sektorun tələbat və ya tədarük zəncirində heç bir problemlə üzləşməməsi sektorun maneəsiz inkişafına səbəb olub. Fikrimizcə, bu sektor pandemiya sonrası dövrdə ən etibarlı məşğulluq olacaq. Pandemiya zamanı daha bir inkişaf edən sahə elektron ticarət idi. Pandemiya sonrası dövrdə elektron ticarətin, xüsusən də qida ticarəti şirkətlərinin yaxşılaşması gözlənilir. Pandemiyanın uzunmüddətli xarakteri istehlakçı vərdişlərində dəyişikliklərə səbəb olub. Tələbatın ödənilməsində onlayn platformalara üstünlük verilməsi və çatdırılma xidmətlərinin genişləndirilməsi e-ticarətin pandemiya sonrası dövrdə böyüməsini davam etdirməsinə imkan verdi. Pandemiyanın ölkə iqtisadiyyatına digər müsbət təsirləri də müşahidə olunub. Şəffaflığı təmin etməklə yanaşı, fiskal gəlirlərə də təsir edib. Gizli iqtisadi tədbirlər nəticəsində 2019-cu ildə 170 min yeni əmək müqaviləsi bağlanıb, müqavilələr nəticəsində dövlət büdcəsinə bir milyard manatdan çox vəsait daxil olub. Pandemiya dövründə 2020-ci ildə 100 000-dən çox əmək müqaviləsi bağlanmışdır. Bu proses kölgə iqtisadiyyatının həcmində azalmasına səbəb olub. Nəticədə, rəsmi məşğulluğun inkişafına və qeyri-rəsmi məşğulluğun məhdud əhatəsinə gətirib çıxarıb, büdcə gəlirlərinə müsbət təsir göstərmişdir. Fikrimizcə, bu proses Azərbaycanda pandemiya sonrası dövrdə yeni dayanıqlı iqtisadi modelin yaradılması və tətbiqi üçün zəmin yaratmışdır (Həsənova S.Ə. 2020: s.139).

Bütün dünya pandemiya sonrası çox təsirləndi və bunlar ciddi narahatlığa səbəb oldu. Xüsusilə, müəssisələrin sahibləri və işçiləri qeyri-müəyyən gələcəklə üzləşirlər. Eyni zamanda, layiqli və məhsuldar məşğulluğu təmin etmək üçün bütün səviyyələrdə ağıllı və vaxtında tədbirlər görülsə, dünya bu böhrandan daha güclü, daha yaxşı iş yerləri, daha bərabər və ekoloji cəhətdən təmiz gələcəklə çıxıb bilər. Bu böhranın işçilərə və müəssisələrə, hökumətlərə, tərəfdaşlara və beynəlxalq təşkilatlara təsirini minimuma endirmək üçün bir sıra kəskin tədbirlər görülmüşdür. Məsələn, 170-dən çox ölkə

ümumilikdə 9 trilyon dollar vəsait ayırır. ABŞ maliyyə stimullaşdırma planlarını həyata keçirməyi planlaşdırır.

Prezident İlham Əliyevin ölkəmizdə həyata keçirdiyi siyasətin əsas istiqaməti əhalinin sağlamlığının qorunması və məşğulluğun, sosial rifahın dəstəklənməsi, iqtisadiyyatın stimullaşdırılmasıdır. Prezidentin sərəncamı ilə pandemiyanın ölkə iqtisadiyyatına, məşğulluğa və sahibkarlıq subyektlərinə mənfi təsirinin azaldılması məqsədilə ölkəmizdə qabaqlayıcı tədbirlər sistemi həyata keçirilib. Eyni zamanda, iş yerlərinin qorunması məqsədilə stimullaşdırıcı effektiv layihələr hazırlanıb, tikinti, məşğulluq və digər sahələrdə stimullaşdırıcı tədbirlər həyata keçirilib. Bu addımlara əsaslanaraq və daha əhatəli, dayanıqlı və canlı dünyaya keçidi sürətləndirmək üçün aşağıdakı üç istiqamətdə genişmiqyaslı və qabaqlayıcı siyasət tədbirləri həyata keçirilməlidir (Аналитическая записка: сфера труда и COVID-19. 2020: с.5):

- İşçilərə, müəssisələrə, iş yerlərinə və işçilərə təcili dəstək risk altında olan gəlirlər;
- İşə qayıtmaq üçün kompleks yanaşmanın təmin edilməsi;
- Ekoloji, hərtərəfli və davamlı bərpanı təmin etmək üçün layiqli və məhsuldar iş yerlərinin yaradılması.

Ölkədə həyata keçirilən sosial dəstək tədbirləri cəmiyyətin pandemiya xilas olmasına kömək etməlidir. Mövcud böhran kommunikasiyalar üçün innovasiyaların tətbiqi və uyğunlaşdırılması zərurətini vurğuladı. Pandemiya dövründə əmək bazarının bir çox sahələrində rəqəmsallaşmanın sürətləndirilməsinə ehtiyac var idi. Rəqəmsal inkişaf etmiş ölkələr pandemiya ilə daha asan mübarizə apara bilər.

Mövcud vəziyyətlə əlaqədar virusun yayılmasının qarşısını almaq məqsədilə iş yerlərinin müvəqqəti bağlanması və distant iş sistemində keçid nəticəsində insanlar məsafədən işləməyə başlayıb.

Rəqəmsal məşğulluğun faydalarını nəzərə alaraq deyə bilərik ki, hətta post-pandemiya dövründə belə, şirkətlər üçün bu fəaliyyət formasından istifadə etmək daha

sərfəli ola bilər. Rəqəmsal fəaliyyətlərdə vaxt və resurslara qənaət şirkətlərdə bu ideyanın formalaşmasını stimullaşdırır.

Nəticə olaraq, global sağlamlıq böhranına səbəb olan Covid-19 epidemiyası əhəmiyyətli iqtisadi problemlərə səbəb oldu. Epidemiyanın bütün dünyada yayılması, yoluxma və ölüm hallarının artması, peyvəndlərin müddəti və üçüncü dalğanın ortaya çıxması iqtisadiyyatda qeyri-müəyyənliyi artırır və bu təsirlərin dərinləşməsinə səbəb olub. Bu məqamda dövlətlərin epidemiya ilə mübarizə aparmaq üçün gördüyü tədbirlərin iqtisadi xərcləri artır. Tətbiq olunan bu vəziyyət istehsal baxımından ciddi itkilər deməkdir.

Müəyyən müddətə bu şəkildə əmək bazarından uzaqlaşmalı olan işçilər də istedad itkisi problemi ilə üzləşəcəklər. Bu səbəbdən, işçilərin işə qayıtdıqları zaman uyğunlaşmalarını və məhsuldarlığını artırmaq üçün təlim və motivasiya tədbirlərinin həyata keçirilməsi faydalı olardı.

Əmək bazarının tənzimlənməsi çərçivəsində müxtəlif təcrübələr aparılmışdır. Bu nöqtədə fiziki məsafənin saxlanması bilməyəcəyi sektorda fəaliyyətlər dayandırılıb. Tədbirlərin həyata keçirilməsində özəl və dövlət sektoru baxımından fərqliliklər olub. Bu mənada ilk fərqi gətirən çevik iş təcrübəsi dövlət sektorunda çalışanlara asanlıqla tətbiq olunsa da, özəl sektor işçilərinə tətbiqində problemlərin olduğu görüldü. Fəhlə-işəgötürən seqmentləri arasındakı fərq bu təcrübədə aydın görünürdü. İkincisi, karantin dövründə dövlət işçilərinin gəlir itkisi olmadığı halda, özəl sektorda çalışanların sürətli gəlir itkisi ilə üzləşdiyi müşahidə olunub.

İstehsalın itirilməsindən asılı olmayaraq dövlət sektorunda heç bir ixtisar edilməmişdir. Özəl sektorda işəgötürənlər bu təşəbbüsü tez bir zamanda öz üzərinə götürdülər. Bu məqamda dövlət orqanı işə qarışdırılmalı lazımi tənzimləmələr etsə də, ixtisarlara qarşısını tam almaq mümkün olmayıb. Ona görə də əmək bazarının əsas problemlərindən biri olan ictimai məşğulluğun yüksək səviyyəsi bu sağlamlıq böhranında üstünlükləri baxımından özəl sektoru geridə qoyub. Covid-19

epidemiyanın əmək bazarına təsirlərinə uyğun olaraq ümumi nəticələr aşağıdakı kimi olub:

Covid-19 epidemiyası ilk növbədə işçi qüvvəsi baxımından əhəmiyyətli itkiyə işarə edir. Covid-19 epidemiyası, virusdan təsirlənən və xəstəlik prosesi keçirən və ya əmək bazarında həyatını itirənlərə əhəmiyyətli dərəcədə təsir etdi.

Covid-19 epidemiyası ilə əlaqədar qlobal təchizat zəncirinin pozulması istehsalda əhəmiyyətli fasilələrə səbəb olub və nəticədə əmək bazarına mənfi təsir göstərüb.

Covid-19 epidemiyasının yayılmasına nəzarət etmək üçün dövlətlər tərəfindən həyata keçirilən müxtəlif intensivlikli müdafiə tədbirləri ölkənin əmək bazarlarına müxtəlif dərəcədə mənfi təsir göstərmişdir.

Covid-19 epidemiyası müəyyən sektorlarda böyük itkilərə səbəb olsa da, bəzi sektorlarda evdən işləmək imkanı ilə biznes fəaliyyətlərinin həyata keçirilməsinə biləcəyi müşahidə edilmişdir.

İşlər bu şərtlər altında aparılrsa da; İş vaxtı, yurisdiksiya, iş vaxtı və ya əlavə ödəniş anlayışı kimi mövzularda problemlərin artdığı görünür. Bu nöqtedə lazımi hüquqi tənzimləmələrin edilməsi əmək bazarının tənzimlənməsi baxımından çox vacibdir. Bununla belə, hüquqi tənzimləmələrin hazırlanması və həyata keçirilməsində uyğunluq problemləri əmək bazarında bu mənada çevikliyi azaldan amillər kimi görünür.

Təhsil və təlim fəaliyyətlərinin distant təhsillə həyata keçiriləcəyi, işçi qüvvəsinin gələcəkdə təhsil və bacarıq baxımından çatışmazlıqlar yaşayacağı düşünülür.

İş dünyasında gözlənilən qısamüddətli və evdə əsaslı iş üslublarının, xüsusilə Xüsusi sektorda, gələcəkdə artacağı təhlillər dəstəklənmir. Tədqiqat iştirakçılarının əksəriyyəti məhsuldarlığın, motivasiyanın və istehsalın azalacağını bildirir. Bu fikirlər həm də fərdlərin işsiz qalması, hüquqlarını itirməsi narahatlığından yaranır. Buna uyğun olaraq, əgər gələcəkdə evdən işləmək və çevik vaxt geniş yayılacaqsa, möhkəm fiziki və hüquqi infrastrukturun yaradılması lazımdır.

Həmkarlar və menecerlərlə görüş vaxtının azalması, bilik və təcrübə mübadiləsinin mümkünsüzlüyü və ya təşkilat mədəniyyətinin gücünün zəifləməsi baxımından mənfi nəticələrə səbəb ola bilər. Pandemiya sonrası dövrlərdə işçilərlə menecerlər arasında münasibətlərin yenidən qurulması üçün uyğunlaşma prosesləri baş verə bilər.

3.2. Post-pandemiya dövrü Azərbaycanda gənc işçi qüvvəsinin məşğulluğunun təmin edilməsi istiqamətləri və perspektivləri

Müstəqillik əldə etdikdən sonra Azərbaycan Respublikasından bazar münasibətləri sistemə keçid əmək sahəsində bir çox yeni və mürəkkəb sosial-iqtisadi problemlərin və bu problemin həlli mexanizminin yaranmasına səbəb olmuşdur. Bu baxımdan bu problemlərin tədqiqi qismən əmək bazarından yaranan qanun və tələblərdən tamamilə yeni nəzəri və metodoloji yanaşma tələb edir. Yeni müstəqil dövlətdə olduğu kimi, bu cür problemlərin düzgün həyata keçirilməsi də müəyyən mərtəbələrin yaradılmasını tələb edir

(<http://www.anl.az/down/meqale/azerbaycan/2011/iyun/182794.htm>).

XIX əsrin sonu, XX əsrin əvvəllərində Qərbi Avropada sosial siyasət konsepsiyası iqtisadi inkişafın ilkin mərhələlərində formalaşmış və o vaxtdan sosial siyasət sakinləri təhlükədən qoruyan əsas siyasi strategiyaya çevrilmişdir (Məmmədova. S., 2017: s.66).

Müstəqil Azərbaycan Respublikasının bir sosial status kimi qurulması bu əyalətdə cızıla biləcək strateji səviyyələrin ən mühüm göstəricilərindən biri sayıla bilər. Buna misal olaraq Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının siyasi sosial yönümlə bağlı 15, 16 və 38-ci maddələrini göstərmək olar.

Son illərdə əldə edilmiş əsas sosial-iqtisadi siyasət istiqamətlərindən biri də Azərbaycan Respublikasının təkcə siyasi qüdrətini deyil, həm də əmək bazarının siyasi iqtisadi gücünü artırmaqdır. Dövlətin bu sahədə zəruri tədbirlərin görülməsi əmək

bazarının yüksək səviyyədə inkişafı və dövlət üçün səmərəliliyi baxımından mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Təhlil göstərir ki, gənc işçilərin məşğulluğu əsasən təklifin əmək bazarının tələblərinə cavab verib-verməməsindən asılıdır. Gənclərin əmək tələbinin strukturunu bir neçə sahəyə bölmək olar. Beləliklə, müasir dövrdə məşğul və işaxtaran gənclərin ehtiyacları 4 hissəyə bölünür: ali; orta; aşağı; ixtisasız.

Rəqabət gənc əmək tələbinin təhlilində xüsusi amil kimi görünür. Bir tərəfdən rəqabət tələbin genişlənməsinə gətirib çıxarır: rəqabət kapital toplayır və nəticədə ixtisaslı gənc işçilərin istehsalata daxil olmasına şərait yaradır.

Gənc nəslin işlə təmin olunması üçün əhalinin peşə statusunun saxlanması vacibdir. Bu çərçivədə 2005-ci ildə Dövlət Məşğulluq İdarəsinin yerli bölmələri tərəfindən 29 yaşa qədər 572 nəfər, 2019-cu ildə isə 1977 nəfər gənc təlim-tərbiyəçiliyə göndərilmişdir. Bu gənclərdən 560-dan çoxu birinci sinif, 32-si bərpa, 385-i isə xidmətdə olanlardır.

Dövlət qulluqçularının say və yaş qrupu üzrə bölgüsünə əsasən, 2019-cu ildə respublika üzrə yaşı 30-dan aşağı olan 5089 nəfər gənc III və IV inzibati vəzifələrin yuxarı vəzifələrinə yerləşdirilib. Vitse-prezident, şöbə müdiri, sektor müdiri, baş məsləhətçi, baş məsləhətçi və s. bu məlumatlar fərdi və geniş peşəkar və şəxsi inkişafa malik gənclərin inkişafına dəstək və qayğı sənədləridir.

İqtisadi fəal əhalinin xarakterindən və məzmunundan asılı olaraq sosial və peşəkar işçilərin hazırlanması onların qabiliyyəti, fiziki, idarəetmə və idarəetmə qabiliyyətləri ilə məhdudlaşır.

Ölkəmizdə əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsində, işsizliyin aradan qaldırılmasında ən mühüm problemlərdən biri olan bir çox ölkələr, o cümlədən Avropa ölkələri ilə müqayisədə ölkədə yüksək demoqrafik vəziyyətin olması və bunun nəticəsində əhalinin artım dinamikasının yüksək olması məşğulluq məsələsini çətinləşdirir. Amma ölkədə əhalinin əksəriyyətini gənclər təşkil etməsi kimi amillərə

görə əmək bazarında kifayət qədər iş yerlərinin açılmasına, əhalinin məşğulluğunu təmin edən müəssisələrə şərait yaradılır (<http://www.geostrategiya.az/news.php?id=141>).

Cədvəl 7: 2005-2020-ci illər üzrə məşğulluq və işsizlik

	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020
<i>İqtisadi fəal əhali</i>	4380,1	4587,4	4915,3	5073,8	5133,1	5190,1	5252,5
qadınlar	2111,3	2257,7	2404,5	2464,8	2495,7	2526,0	2567,5
kişilər	2268,8	2329,7	2510,8	2609,0	2637,4	2664,1	2685,0
<i>Məşğul əhali</i>	4062,3	4329,1	4671,6	4822,1	4879,3	4938,5	4876,6
qadınlar	1957,6	2101,7	2263,4	2319,3	2349,9	2381,7	2351,5
kişilər	2104,7	2227,4	2408,2	2502,8	2529,4	2556,8	2525,1
<i>İşsizlər</i>	317,8	258,3	243,7	251,7	253,8	251,6	375,9
qadınlar	153,7	156,0	141,1	145,5	145,8	144,3	216,0
kişilər	164,1	102,3	102,6	106,2	108,0	107,3	159,9
<i>İşsiz statusu verilmiş şəxslər</i>	56,3	39,0	28,9	38,5	20,1	81,3 ³⁾	...
qadınlar	29,1	17,0	11,2	14,0	7,5	30,7	...
kişilər	27,2	22,0	17,7	24,5	12,6	50,6	...

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

Dünya praktikasında məşğulluq siyasətinin 4 əsas modeli mövcuddur - əmək məhsuldarlığının artması şəraitində işçilərin sayının azalması ilə xarakterizə olunan Avropa modeli, sənaye əhalisi üçün məşğulluğun Skandinaviya (İsveç) modeli, aşağı əhalinin əhəmiyyətli hissəsi üçün məhsuldarlıq və ödənişli iş, iş yerlərinin yaradılmasının Amerika modeli və ömürlük məşğulluq sistemi və xidmət stajına, yaşa və məşğulluğa əsaslanan əmək haqqı ilə xarakterizə olunan Yapon modeli.

Sistemli təhlil göstərir ki, Azərbaycan əsasən İsveç modeli ilə birləşdirilən Amerika modelindən istifadə edir.

İqtisadiyyatın şaxələndirilməsi prosesi davam etdiriləcək, əmək qabiliyyətli əhalinin yüksək məhsuldar işlə təmin olunması əsas vəzifələrdəndir. Məşğul əhalinin 36,3%-nin fəaliyyət göstərdiyi kənd təsərrüfatında yeni texnologiyaların tətbiqi məşğul əhalinin sayının artmasına və s. azaldacaq. Bu amilləri nəzərə alsaq, Azərbaycanda mövcud məşğulluq modelinin növbəti 10 ildə də davam etməsi məqsədəuyğun olardı.

Urbanizasiya ilə yanaşı, kənd təsərrüfatı işçilərinin miqراسiyasının qarşısının alınmasında da mühüm rol oynayır. O, əmək bazarındakı yeni çağırışların bu sahədə siyasətin davamlı olaraq təkmilləşdirilməsini və onların peşə hazırlığında həyata keçirilməsini tələb etdiyini qeyd edib və bu konfransın müvafiq məsələlərin müzakirəsi baxımından əhəmiyyətini vurğulayıb.

Özünüməşğulluq proqramının əhəmiyyətindən danışan Türkiyə prezidenti R.T. Ərdoğan bildirib ki, bu proqram aztəminatlı ailələrə öz məşğulluq potensialını reallaşdırmağa və yoxsulluqdan xilas olmaq üçün kiçik ailə biznesinə keçməyə imkan verir.

Bu baxımdan bu, Azərbaycan dövlətinin beynəlxalq aləmdə etibarlı dövlət kimi tanınmasının göstəricisi kimi qiymətləndirilməlidir. Növbəti illərdə həyata keçiriləcək “2019-2030-cu illərdə Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası”nda növbəti 10 ildə məşğulluğun artırılması, işçi qüvvəsinin cəlb edilməsi və əmək bazarına inteqrasiyası, əmək bazarı institutlarının aktiv fəaliyyəti nəzərdə tutulub (<http://www.geostrategiya.az/news.php?id=141>).

Məşğulluq sahəsində qəbul edilmiş 10 illik uzunmüddətli fəaliyyət planı əhalinin iqtisadi sahə üzrə daha fəal iştirak etməsinə və demoqrafik baxımından üstünlükdə olan gənclərin inteqrasiyasına yönəlmiş mühüm addımlardan biri kimi qiymətləndirilir.

Hazırda ölkəmizdə əhali üçün sərfəli məşğulluğun təmin edilməsinin mühüm istiqamətlərindən biri də 15-29 yaş arası gənclərin sosial-iqtisadi, siyasi, elmi, mədəni və digər sahələrdə iştirakının daha da artırılması və sürətləndirilməsidir.

Bu yaş qrupundakı gənclər özünəməxsus xüsusiyyətlərinə görə bütövlükdə işçi qüvvəsindən fərqlənirlər. Bu, əsasən ona görədir ki, onların nisbətən yüksək təhsil səviyyəsinə görə daha uzun müddət işləmək və daha mürəkkəb peşə və ixtisaslar üzrə işləmək imkanı var - ikincisi, region, region və cəmiyyət baxımından daha çevik və mobil olduğundan işçi qüvvəsinin yenidən bölüşdürülməsində daha fəal rol almaq.

Üçüncüsü, demoqrafik baxımdan əhalinin ən fəal və çevik qrupuna aid olduqları üçün əhalinin təbii artım prosesinin ahəngdar şəkildə həyata keçirilməsində və miqrasiyasında özünü göstərir.

Dördüncüsü, gənclər özləri üçün ailə və yaşayış şəraiti yaratmaq prosesində olduqları üçün yaşlı insanlara nisbətən daha çox məşğulluq və iqtisadi ehtiyacları var. Eyni zamanda, gənclər digər yaş qrupları üzrə əhalidən onunla fərqlənir ki, işçi qüvvəsi rəqabət qabiliyyətinin nisbətən aşağı səviyyədədir.

Nəticədə, itirmək və ya daha çox iş tapa bilməmək riski ilə üzləşirlər. Məhdud işçi qüvvəsi məzunların məşğulluq imkanlarının əhəmiyyətli dərəcədə azalmasına səbəb olur.

Ali, orta ixtisas və texniki-peşə məktəblərinin məzunlarının mərkəzləşdirilmiş bölgüsünün ləğvi ona gətirib çıxarmışdır ki, ümumtəhsil, ali təhsil, orta ixtisas və texniki-peşə məktəblərinin məzunlarının əksəriyyəti öz ixtisasına və ixtisasına uyğun iş tapa bilmir. Nəhayət, beşincisi, gənclərin məşğulluğu müxtəlif variantlarla xarakterizə olunur ki, bu da bəzən bütün peşələr üzrə mütəxəssis hazırlayan təhsil müəssisələrinin məzunlarının bazara daxil olması ilə izah olunur.

Hazırda bir çox gənclərin sosial təcrübəsi azdır və biliklərini tətbiq etməkdə, cəmiyyətdə öz yerlərini tutmaqda çətinlik çəkirlər. Gənc mütəxəssislər çox vaxt peşə bacarıqlarının olmaması səbəbindən əmək bazarına qəbul edilmir, ona görə də ən çox işsiz olanlardır. Bu səbəbdən gələcəkdə ölkəmizdə gənclərin məşğulluq səviyyəsinin yüksəldilməsi və işçi qüvvəsindən səmərəli istifadə edilməsi üçün:

- peşə hazırlığı olan gənclər üçün daimi iş yerləri;
- işdən çıxarılan qədər əmək bazarında tələbat olan peşə və ya ixtisas üzrə işsizlik təhlükəsi ilə üzləşə bilən gənclərin yenidən hazırlanması üçün əlverişli şəraitin olması;
- gənclərin şəhərlərə və digər ölkələrə axınının qarşısının alınması məqsədilə sərhəd və dağlıq rayonlarda yeni iş yerləri və nikahlar üçün şərait yaradılması;

- ordudan t rxis edilən gənclər üzrə m şgulluğun təmin olunması, peşə hazırlıĝının gücləndirilməsi və yenidən hazırlanması;

- Gənc sahibkarlar v  fermerlərə, iři olmayan gənc v t ndařlara dəstəkdən ötrü ř h r v  rayonlarda biznes mərkəzləri ř b k sinin yaradılmasına ehtiyac var ki, bunların hamısı müvafiq dövlət qurumları tərəfindən tənzimlənməlidir.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Müasir dövrdə əmək dünyası qlobal virus pandemiyasından ciddi şəkildə təsirlənib. COVID-19 pandemiyası ictimai sağlamlıq və milyonlarla insanın rifahı, eləcə də iqtisadi və sosial sahələrdə uzunmüddətli sarsıntılar üçün təhlükə yaradır. COVID-19 pandemiyası məşğulluğu demək olar ki, iflic edib. Aydınır ki, məhdud məşğulluq imkanları məhdud gəlir imkanları deməkdir. Pandemiya dövründə bazar münasibətləri sisteminin əmək bazarı və əhalinin məşğulluğu kimi tərkib elementlərinin həm elmi, həm nəzəri, həm də praktiki aspektlərinin təhlili bir sıra fundamental müddəaları formalaşdırmağa imkan vermişdir:

1. Pandemiya virusunun təsirlərini azaltmaq üçün profilaktik tədbirlər cəmiyyətə və iqtisadiyyata əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərmişdir. Bu, bütün dünyada işçilərin və onların ailələrinin, xüsusən də kiçik və orta sahibkarlığın iş yerlərinə, yaşayış vasitələrinə və rifahına böyük təsir göstərmişdir. Bəzi sektorlar və sənayelər onlayn rejimdə uğurla işə salındı və bu, əsas məşğulluq yeniliklərinə səbəb oldu.

2. Pandemiya böhranı 2020-ci ilin birinci rübündə dünya iqtisadiyyatına ciddi təsir göstərdi, dövlətlər, işçilər və işəgötürənlər fərdlərin təhlükəsizliyini və biznesin sabitliyini təmin etməklə epidemiya ilə mübarizədə həlledici rol oynadılar.

3. Pandemiya əmək dünyasına iş yerlərinin sayı (həm işsizlik, həm də part-time məşğulluq), işin keyfiyyəti (əmək haqqı və sosial müdafiəyə çıxış imkanı), əmək bazarında mənfi nəticələrə daha həssas olan konkret qruplara təsir göstərmişdir.

4. Müasir əmək bazarının nəzərə alınmasına fundamental yanaşmaların inkişafı onun seqmentləşdirilməsinin məcburi şəkildə nəzərə alınmasını tələb edir. Hazırda bu problem artıq diqqətdən kənar qala bilməz, çünki yalnız seqmentləşdirməni nəzərə almaqla əmək bazarındakı ümumi vəziyyəti adekvat qiymətləndirmək və məşğulluğa konkret və mənalı təsir göstərmək mümkündür.

5. Əmək bazarının fəaliyyət mexanizmi ilə bağlı müxtəlif nəzəriyyələr arasında dövlət, sahibkarlar, həmkarlar ittifaqları və işçilər arasında münasibətlərin müxtəlif

formalarına əsaslanan “çevik əmək bazarı” konsepsiyası xüsusi diqqətə layiqdir. bazar tənzimləyicilərinin və təbii iqtisadi məqsədəuyğunluğun diktə etdiyi modellərin optimal təzahürünü təmin etməyə imkan verir. Ölkəmizin əmək bazarına gəldikdə, bu konsepsiyanın praktikada tətbiqi böyük əhəmiyyət kəsb edir, çünki çoxsaylı məşğulluq sistemlərinin istifadəsi yüksək ixtisaslara baxmayaraq qazancı kiçik olanlar üçün iş axtarışını xeyli asanlaşdıracaq. Bu da öz növbəsində cəmiyyətdə sosial gərginliyin azalmasına gətirib çıxaracaq və ümumi işçi qüvvəsinin başlamış deqradasiyasını ən azı hansısa formada ləngidə bilərdi.

Post-pandemiya dövründə əhali üçün uyğun məşğulluğun təmin edilməsi, əmək bazarının inkişafı istiqamətində aşağıdakı təklifləri vermək olar:

1. Post-pandemiya dövründə əhalinin səmərəli məşğulluğunun təmin olunmasına kömək edən yeni iş yerlərini yaratmağı məhdud edən amilləri aradan qaldırmaq və məşğulluğun artımını stimullaşdıran şəraitin yaradılması əsas şərtlərdən biri olmalıdır;

2. Əmək bazarının tənzimlənməsi üzrə dövlət siyasətinin effektivliyinin artırılması məşğulluq xidmətinin ərazi bölmələri ilə işinin intensivləşdirilməsini zəruri edir. Məşğulluq siyasətinin diqqətini struktur dəyişikliyi baxımından sənayelər, ərazilər və məşğulluq növləri üzrə daha sürətli əməyin yayılmasının təşviqinə yönəltməyə ehtiyac var. Pos-pandemiya dövründə iqtisadiyyata daxili və xarici investisiyaların cəlb edilməsi üçün maliyyə, kredit və vergi siyasətinin daha da təkmilləşdirilməsi tələb olunur ki, bu da əlavə iş yerlərinin açılmasına və cəmiyyətdə sosial gərginliyin azaldılmasına imkan verəcək.

3. Artıq bu gün məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi əmək bazarında mənfi nəticələrin aradan qaldırılmasına yönəlmiş prioritet tədbirlərlə yanaşı, uzunmüddətli iqtisadi siyasətin əsasını qoyur. Yalnız bu halda arzuolunmaz hadisələrin qarşısını almaq və bununla da sosial yönümlü iqtisadiyyatın və səmərəli məşğulluq sisteminin yaradılması istiqamətində daha bir addım atmaq mümkün olacaq;

4. Əmək bazasında təklif və tələbin arasında dinamiki uyğunluğu gücləndirməyə yönəlmiş infrastrukturun təkmilləşdirilməsi, təlim sisteminin, o cümlədən peşə hazırlığının dinamiki inkişafda olan əmək bazarı üzrə tələblərə uyğunlaşdırılması və rəqabətqabiliyyətli iqtisadi sistemin təmin olunması cəhətdən müasir tələbləri cavablayan ixtisaslı gənc kadrları hazırlamaq istiqamətlərində bir sıra tədbirlər həyata keçirilməlidir.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

Azərbaycan dilində

1. 2019-2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası'nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı.

2. Azərbaycan Respublikası (AR) Konstitusiyası, Bakı şəhəri-1995-ci il.

3. Əmək Məcəlləsi. Bakı,1999.

4. Həsənli Y.H., Musayeva C.Q. "COVID-19 pandemiyasının sosial təsirləri və sosial rifahın dəstəklənməsi istiqamətləri", Mingəçevir Dövlət Universiteti Dayanıqlı inkişaf, cild 1, № 1, 2021, səh.35-41.

5. Həsənova S.Ə. "Covid-19 pandemiyasının məşğulluq sisteminə təsiri və dövlətin qarşılıqlı sosial dəstək tədbirləri", Tikintinin iqtisadiyyatı və menecment Construction economics and menecment 2020, № 4(13), səh.136-141.

6. Məmmədov S. (2008), "Avropaya inteqrasiya edən Azərbaycanda məşğulluq siyasəti". Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Açıq Cəmiyyət İnstitutu-Yardım Fondu Müdafiə Liqası, 30 səh.

7. Məmmədova S. (2017), "Azərbaycanda Sosial Dövlət: İnkişafı, Perspektivləri". Bakı, Avropa, 232 səh.

8. Muradov A.N. (2007), "İntellektual potensial, məşğulluq, əmək bazarı və həyat səviyyəsinin qarşılıqlı əlaqələrinin nəzəri aspektləri. Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Xəbərləri. Humanitar və ictimai elmlər seriyası (iqtisadiyyat)", №1, səh.62-67.

9. Muradov Ş.M. (2004), "İnsan potensialı: əsas meyillər, reallıqlar, perspektivlər", Bakı, Elm, 162 səh.

10. Yeni iş yerləri, Statistika bülleteni, Bakı, 2020.

İngilis dilində

1. Führer A.S. (2016), “Wirtschaftspolitische Projektberatung, Digitalisierung, Produktivität und Beschäftigung”, 8 November. 247 p.
2. Hoffmann A., Wintermann O. (2020), “Die Auswirkungen der corona-Krise auf die Arbeitswelt”: Was bleibt und was nicht?. 230 p.
3. Pertersen T., Bluth C. (2020), “Megatrend-Report 02: Die Corona Transformation, Wie die Pandemie die Globalisierung bremst und die digitalisierung beschleunigt”, Bertelsmann-Stiftung. 255 p.
4. Woods James F., Christopher J. O'Leary. (2006), "Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System: Final Report." Upjohn Institute Technical Report No. 07-022. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 77 p.

Türk dilində

1. Elif K. Covid 19 pandemisi: “İşgücü üzerindeki etkileri ve istihdam tedbirleri”, Avrasiya Sosial ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 2020, s.269-282.
2. Gökçe C., Bora Y. “İşgücü Piyasası Temel Kavramları Doğrultusunda Elazığ İli İşgücü Piyasasının Mevcut Durumu ve Analizi Fırat Üniversitesi Harput” Araştırmaları Dergisi Cilt: 2017, IV, Sayı:1, Elazığ. s.77-90.
3. Mehmet M., Ece K.Ö. “Covid-19 pandemi sürecinin farklı alanlarda dijitalleşmeye etkileri: kavramsal bir değerlendirme”. Hitit Ekonomi ve Politika Dergisi, Cilt:1/Sayı: 1, 2021, s.54-68.
4. Tansel A. (2012), “2050’ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış”, TÜSİAD-T/2012 11/536, İstanbul. 210 s.
5. Tokol A., Alper Y. (2015), “Sosyal Politika”, 6. Baskı, Dora Yayınları, Bursa. 105 s.

Rus dilində

1. “Аналитическая записка: сфера труда и COVID-19”, ИЮНЬ 2020 года, 39 стр.
2. Ермолаева С.Г. (2015), “Рынок труда : учебное пособие, С.Г. Ермолаева. Екатеринбург”: Изд-во Урал. ун-та, 108 стр.
3. Иванов О.М. (2016), “Экономика и социология труда (для бакалавров). О.М. Иванов”, К.В. Данилин. М., КноРус, 288 стр.
4. Казакова Ф.К. (2017), “Экономика и социология труда”. Ф.К. Казакова И.В. Беянина. М., МГИУ, 48 стр.
5. Лясников Н.В. (2017), “Экономика и социология труда: Учебное пособие”. Н.В. Лясников., М.Н. Дудин., Ю.В. Ляникова. М., КноРус, 288 стр.
6. Перевозчикова Н.А., Василенко Т.Д. “Концептуальные основы механизма взаимодействия рынка труда и рынка. Образовательных услуг вестник института экономических исследований”, (2018), № 1(9) стр.14-21.
7. Одегов Ю.Г., Разинов А.Е. “Пандемия COVID-19 и её влияние на мировой рынок труда: анализ складывающихся тенденций (Часть первая). Уровень жизни населения регионов России”. Том 17. No1. 2021, стр.9-20.

İnternet resursları

1. <https://vergiler.az/news/economy/7212.html>.
2. <https://www.statista.com/statistics/1207780/gdp-growth-rate-of-the-world-s-seven-largest-economies-by-country/>
3. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>
4. <https://www.stat.gov.az/source/labour/>
5. <https://dma.gov.az/>
6. <https://ahik.org/2021/09/az%C9%99rbaycanda-covid-19-pandemiyasi-mudd%C9%99tind%C9%99-z%C9%99r%C9%99rc%C9%99kmis->

sah%C9%99l%C9%99r-uzr%C9%99-durum-t%C9%99hlil-v%C9%99-h%C9%99mkarlar-ittifaqlarinin

7. <https://dma.gov.az/media/musahibeler/apaz>

8. <https://stm.az/ru/news/300/post-pandemiya-dunyada-is-proseslerinin-geleceyi-reqemsallasma-onlayn-kecid>

9. <https://vergiler.az/news/economy/11640.html>

10. <https://www.baki-xeber.com/iqtisadiyyat/115651.html>

11. <http://www.geostrategiya.az/news.php?id=141>

12. <http://www.anl.az/down/meqale/azerbaycan/2011/iyun/182794.htm>

13. <https://vet.edu.gov.az/az/news/1269>

Cədvəllərin siyahısı

Cədvəl 1: İlk və ikinci dərəcəli əmək bazarlarının müqayisəsi.....	25
Cədvəl 2: COVID-19 böhranından təsirlənən sektorların dərəcələri.....	35
Cədvəl 3: 2020-ci ilin yanvar-oktyabr ayları üçün dünya ölkələrində işsizlik səviyyəsi, %-lə.....	37
Cədvəl 4: Dünya üzrə internet istifadəsi və əhali statistikasını.....	39
Cədvəl 5: İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə məşğul əhəlinin sayı, min nəfər.....	42
Cədvəl 6: 2020-ci ildə maddi işçilərin iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə bölgüsü, %-lə	44
Cədvəl 7: 2005-2020-ci illər üzrə məşğulluq və işsizlik.....	60

Qrafiklərin siyahısı

Qrafik 1: Pandemiya dövründə dünya ölkələri üzrə ÜDM artım tempi, %-lə.....	34
Qrafik 2: 2010-2020-ci illər üzrə dünyada işsizlik səviyyəsi, %-lə.....	37
Qrafik 3: Azərbaycanda ÜDM artımı 2015-2021-ci illər, %-lə.....	40
Qrafik 4: 2020-ci ildə açılmış yeni iş yerlərinin strukturu, %-lə.....	41
Qrafik 5: İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə orta aylıq nominal əməkhaqqı, manatla.....	43

Sxemlərin siyahısı

Sxem 1: Əmək mübadiləsi prosesi.....	23
---	----

Şəkillərin siyahısı

Şəkil 1: Əməyə tələb əyrisi.....	21
---	----