

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ

AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

**“KORONAVİRUS (COVID-19) PANDEMİYASI ŞƏRAİTİNDƏ ƏMƏK
MÜNASİBƏTLƏRİ VƏ ONUN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ MƏSƏLƏLƏRİ”
mövzusunda**

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

Əhmədli Nadir Əfrayıl

BAKİ – 2022

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

BMDM-in direktoru

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

_____ **imza**

“ ____ ” _____ **20__ -ci il**

“KORONAVİRUS (COVID-19) PANDEMİYASI ŞƏRAİTİNDƏ ƏMƏK
MÜNASİBƏTLƏRİ VƏ ONUN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ MƏSƏLƏLƏRİ”

mövzusunda

MAGİSTR DİSERTASİYASI

İxtisasın şifri və adı: 060404-İqtisadiyyat

İxtisaslaşma: Əməyin İqtisadiyyatı

Qrup: 96

Magistrant:

Əhmədli Nadir Əfrayıl

_____ **imza**

Elmi rəhbər:

i.ü.f.d., dos. Hüseynov Rəşad Aktiv

_____ **imza**

Program rəhbəri:

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

_____ **imza**

Kafedra müdiri:

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

_____ **imza**

BAKİ – 2022

Elm andı

Mən, Əhmədli Nadir Əfrayıl oğlu and içirəm ki, “Koronavirus (COVID-19) pandemiyası şəraitində əmək münasibətləri və onun təkmilləşdirilməsi məsələləri” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

KORONAVİRUS (COVID-19) PANDEMİYASI ŞƏRAİTİNDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİ VƏ ONUN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ MƏSƏLƏLƏRİ

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktuallığı: COVID-19 virusu daha sürətli yayılan və bütün dünyanı tez bir zamanda öz ağışına alan bir virus oldu və pandemiya olaraq qəbul olundu. Yoluxma və ölüm sayı azalsada hələdə bu virus öz müvcudluğunu qoruyub saxlayır. Bu virusun qarşısını almaq məqsədi ilə atılan addımlar ümumi iqtisadi vəziyyətə öz təsirini göstərdi.

Tədqiqatın məqsədi: COVID-19 pandemiyasının əmək münasibətlərinə təsiri səviyyəsinin təhlil edilməsi və bu dövüdə əmək münasibətlərinin təkmilləşdirilməsi yollarının müəyyən edilməsidir.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Tədqiqat zamanı müqayisə metodu daha çox istifadə olunmuş metodlardandır. Bu metodla pandemiya əvvəl və pandemiya dövründə əmək münasibətlərinin vəziyyəti müqayisə edilməklə araşdırılacaqdır. Tədqiqat zamanı istifadə edilən digər metodlardan biri analiz metodudur. Bu metoddan istifadə zamanı obyekt fikrən ayrı-ayrı hissələrə bölünür və onun hansı hissələrdən ibarət olduğu müəyyən edilir.

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqat aparılan zaman həm yerli, həm xarici ədəbiyyatlardan, həm də elektron resurslardan istifadə olunmuşdur. Tədqiqatın daha effektiv nəticə verməsi üçün onlayn sorğu keçirilmiş, sorğu nəticələri disertasiya işində öz əksini tapmışdır.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Koronavirus pandemiyası yeni bir anlayış olduğu üçün bu istiqamətdə hələ az araşdırmalar aparılmışdır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri: Koronavirus pandemiyasının ortaya çıxması uzun bir zaman deyil, bu səbəbdən də demək olar ki, daha əvvəllər bu istiqamətdə araşdırmalar aparılmamışdır.

Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr: Aparılan tədqiqatdan ortaya çıxan nəticə və təkliflər ölkəmizdə pandemiya sonrası əmək münasibətlərində yeniliklərin tətbiqi zamanı istifadə oluna və bu istiqamətdə aparılacaq digər tədqiqatlarda vasitəçi rolunu oynaya bilər.

Açar sözlər: COVID-19, pandemiya, əmək münasibətləri.

LABOUR RELATIONS AND WAYS TO IMPROVE IT DURING THE COVID 19 PANDEMIC

SUMMARY

The actuality of the subject: COVID-19 virus spread faster and spread all over the world and became a pandemic. Although the number of infections and deaths has decreased, the virus still exists. The steps taken to prevent the virus have had an impact on the overall economic situation.

Purpose and tasks of the research: To analyze the level of impact of Covid-19 on labor relations and to identify ways to improve labor relations in this period.

Used research methods: The comparison method is one of the most widely used methods in research. This method will compare the state of labor relations before and during the pandemic. One of the other methods used in the research is the analysis method. When using this method, the object is divided into separated parts and it is determined what parts it consists of.

The information base of the research: Both local and foreign literature and electronic resources were used in the research. An online survey was conducted to make the study more effective, and the results of the survey were reflected in the dissertation.

Restrictions of research: Since the coronavirus pandemic is a new concept, little research has been done in this area.

The novelty and practical results of investigatin: The emergence of the coronavirus pandemic is not long in coming, so it can be said that no research has been conducted ihis direction before.

Scientific-practical significance of results: The results and recommendations of the study can be used in the implementation of innovations in labor relations in our country after the pandemic and play a mediating role in other research in this area.

Keywords: C OVID - 19, pandemic, labor relations.

İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR

ABŞ	Amerika Birləşmiş Ştatları
APA	Azəri Press Agentliyi
AR ƏM	Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi
DƏM	Dövlət Əmək Müfəttişliyi
ƏƏSMN	Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ.....	8
I FƏSİL. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN ÖYRƏNİLMƏSİNİN NƏZƏRİ- METODOLOJİ ƏSASLARI	10
1.1. Əmək münasibətləri – terminoloji və kateqoriyal yanaşma kontekstində....	10
1.2. Əmək münasibətləri tətqiqinin əsas modelləri.....	21
1.3. Əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi məsələləri.....	24
II FƏSİL. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN İNKİŞAFI SƏVIYYƏSİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ	29
2.1. Əmək münasibətlərinin inkişafına təsir göstərən amillər	29
2.2. Koronavirus (COVID-19) pandemiyasının işçilərə və iş həyatına təsiri.....	36
2.3. Koronavirus (COVID-19) pandemiyasının əmək münasibətlərinə təsirinin təhlili.....	40
III FƏSİL. KORONAVIRUS (COVID-19) PANDEMIYASI ŞƏRAITINDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ MƏSƏLƏLƏRİ	51
3.1. Dövlətin sosial siyasəti və əmək münasibətlərinin təkmilləşdirilməsində onun rolunun gücləndirilməsi	51
3.2. Sosial tərəfdaşlıq - əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi mexanizmlərindən biri kimi	57
3.3. Pandemiya sonrası iş prosesinin təşkilinin təkmilləşdirilməsi məsələləri....	61
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR	70
İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....	73
Diaqramların siyahısı.....	77

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı: COVID-19 virusu daha sürətli yayılan və bütün dünyanı tez bir zamanda öz ağışına alan bir virus oldu və pandemiya olaraq qəbul olundu. Ölkəmizdə bu virusa ilk yoluxma halı 2020-ci ilin fevral ayında qeydə alındı və bununlada bu virusun ölkə ərazisində yayılmağı təstiqləndi. Yoluxma və ölüm sayı azalsada hələdə bu virus öz müvcudluğunu qoruyub saxlayır. Bu virusun qarşısını almaq məqsədi ilə atılan addımlar ümumi iqtisadi vəziyyətə öz təsirini göstərdi. Dünyanın ən güclü inkişaf etmiş səhiyyə sistemində belə bu virus qarşısında aciz qaldı. Bu virusun yayılması əmək münasibətləri sahəsində öz böyük təsirini göstərdi. Bir çox çatışmaz cəhətlər ortaya çıxdı.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi: Qeyd etmək olar ki, birinci növbədə əmək münasibətləri anlayış olaraq araşdırılmalı, onun pandemiyaadan əvvəlki vəziyyəti müəyyənləşdirilməlidir. Sonrakı mərhələdə pandemiyanın bu əmək münasibətlərinə təsir səviyyəsi qiymətləndirilməli və pandemiyanın bu münasibətlərdə yaratdığı problemlər öyrənilməlidir. Bu pandemiyanın meydana çıxması o qədərdə uzun zaman olmadığı üçün bu istiqamətdə araşdırmalar istər yerli mənbələrdə, istərsədə xarici mənbələrdə məhdud saydadır. Tədqiqatın effektivliyini artırmaq və daha yaxşı nəticələr əldə etmək üçün onlayn sorğu keçirilmiş, sorğu nəticələri disertasiya işində öz əksini tapmışdır.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri: Koronavirus pandemiyaası dövründə və pandemiyaadan əvvəlki dövürdə əmək münasibətlərinin vəziyyəti müqayisəli şəkildə təhlil olunmuş, pandemiyanın bu münasibətlərdə etdiyi dəyişikliklər müəyyənləşdirilmiş və problemlərin həlli yollarının tapılmasına çalışılmışdır.

Tədqiqat aparılan zaman aşağıda qeyd olunan məqsədlər ön plana çəkilmişdir:

1. Əmək münasibətləri üzrə bundan əvvəl aparılmış olan bir çox tədqiqatları gözdən keçirmək və əmək münasibətlərinin düzgün təşkili və tənzimlənməsi yollarını araşdırmaq;
2. Əmək münasibətləri zamanı münasibətlərin qurulmasında tərəflərin qanuna riayət edib etməməsinin öyrənilməsi;
3. Pandemiyanın bu münasibətlərdə yaratdığı problemləri ortaya çıxarmaq və

həlli yolların tapmaq.

Tədqiqatın obyektı və predmeti: Tədqiqatın obyektini əmək münasibətləri sistemi, predmetini isə pandemiya dövründə əmək münasibətlərində ortaya çıxan problemlərin tədqiqi və onların həlli yolları təşkil edir.

Tədqiqat metodları: Tədqiqat zamanı istifadə olunmuş ilkin metod müqayisə metodudur. Bu metodla əmək münasibətlərinin pandemiyaadan əvvəlki və pandemiya dövründəki vəziyyəti müqayisəli təhlil olunacaqdır.

Tədqiqatda istifadə olunan digər metod analiz və sintez metodudur. Tədqiqat zamanı analiz metodu vasitəsilə tədqiq edilən obyekt müəyyən hissələrə bölünür, yəni onun hansı hissələrdən ibarət olduğu müəyyənləşdirilir. Sintez metodu zamanı isə analizdən alınan hissələr bütöv hala gətirilir.

Tədqiqat zamanı birdə induksiya və deduksiya metodundan istifadə olunmuşdur. İnduksiya tədqiqatda xüsusidən ümumiyyə doğru mühakimədir. Deduksiya metodu isə mühakimə zamanı ümumi müdələrdən xüsusi nəticələrin alınmasıdır.

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqat aparılan zaman həm yerli, həm də xarici mənbələrdən geniş şəkildə istifadə edilmişdir. Tədqiqat nəticəsinin effektivliyini artırmaq məqsədi ilə onlayn sorğu keçirilmiş və sorğu nəticələri tədqiqatda öz əksini tapmışdır.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Koronavirus pandemiyası yeni bir anlayış olduğu üçün bu istiqamətdə hələ az araşdırmalar aparılmışdır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Koronavirus pandemiyasının ortaya çıxması uzun bir zaman deyil, bu səbəbdən də demək olar ki, daha əvvəllər bu istiqamətdə araşdırmalar aparılmamışdır.

Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri: Aparılan tədqiqatdan ortaya çıxan nəticə və təkliflər ölkəmizdə pandemiyaadan sonra əmək münasibətlərində yeniliklərin tətbiqi zamanı istifadə oluna və bu istiqamətdə aparılacaq digər tədqiqatlarda vasitəçi rolunu oynaya bilər

I FƏSİL. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN ÖYRƏNİLMƏSİNİN NƏZƏRİ- METODOLOJİ ƏSASLARI

1.1. Əmək münasibətləri – terminoloji və kateqoriyal yanaşma kontekstində

Lap qədim dövrlərdən başlanmış bu günkü günümüzdə qədər insanlar öz vaxtlarının demək olar ki bir çox hissəsini əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmuşlar. Bu əmək fəaliyyəti sayəsində insanlar təbiətdə yaşam üçün mübarizə aparmağa çalışmışlar. Bu səbəbdən də zaman keçdikcən onlar təbiətdən dahada çox şeylər mənimsemiş və zaman-zaman inkişaf etmişlər. Əmək fəaliyyəti təbiətdə mövcudluqlarını qorumaq istəyən bu insanların öz ehtiyaclarını normal şəkildə ödəmək, qarşıya qoyduqları məqsədlərə ən yaxşı formada çatmaq üçün öz fiziki və zehni qabiliyyətlərindən istifadə etdikləri bir prosesdir.

Elmi və pedaqoji ədəbiyyatda insan əməyi onun sadə və mürəkkəbliyinə görə xarakterizə olunur. Sadə əmək ixtisassız əməkdir. Mürəkkəb əmək isə ixtisaslı əməkdir. Bunu da vurğulamaq lazımdır ki, mürəkkəb əmək üçün xüsusi hazırlıq, səriştə, bilik, bacarıq və peşakarlıq tələb olunur (Qasımova L, Ağayev Ş., 2014).

İnsanların bu kimi əmək proseslərində iştirakı zamanı onlar arasında münasibətlər yaranır ki, bu yaranmış olan münasibətlər əmək münasibətləri olaraq qəbul olunur. Əmək prosesinin bir iştirakçısı olan insan ilkin olaraq əmək prosesinin digər iştirakçıları ilə qarşılıqlı şəxsiyyətlərarası bir münasibətə girir. Sonra isə bu əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmağa məcbur olmuş bir insan kimi və ya bu əmək fəaliyyətini çox sevən, ondan məmnun olan biri kimi əməyə olan münasibətini göstərir. Bu əmək münasibətlərini əsasən iki formada təsvir etmək olar ki, bunlardan biri insanlar arasında olan əmək münasibətləri, digəri isə insanlar və təbiət arasında olan əmək münasibətləridir.

Demək olar ki, bu günümüzdə iş yerlərindəki işçilərin əksəriyyəti əməklərinin qarşılığında aldıkları əmək haqqından daha çox şeylər istəyirlər. Onlar öz həyatlarını dahada zənginləşdirmək, iş yerlərindəki əhəmiyyətlərini artırmaq və iş yerlərində özlərinin daha dəyərli etmək üçün əlavə faydalar axtarışındadırlar. Əmək münasibətləri işçi və onu işə götürən arasında bağlanmış olan əmək müqavilə

ləsinin statistik şərhindən daha üstün bir şeydir. Yəni daha aydın şəkildə desək əmək münasibətləri işçinin bacarıq və qabiliyyətinin, onun iş yerindəki dəyərinin və iş yerindəki imkanının məcmusudur. Zaman-zaman iş yerlərində işçilərin rolu artmışdır və bu artmaqda da davam edir. Onlar üçün əmək münasibətləri daha yaxşı səviyyədə yaşamaq, özünü yüksək səviyyədə inkişaf etdirmək və daha çox tanınmaq yoluna çevrilir. Və bununlada işəgötürənlər anlayıllar ki, motivasiyalı və sadıq işçiləri iş yerində saxlamaq üçün əmək haqqından daha çox şey lazımdır. Söhbət işçinin məmnunluğunu təmin etmək üçün iş yerində işçinin təhlükəsizliyi, hüquq və vəzifələrinin müdafiyyə edilməsindən və s gedir. Məlum olduğu kimi işçilərin əmək haqları və digər iqtisadi imtiyazlar təkçə onların carı dövürdə əldə etdikləri gəlirləri deyil, həmçinin də onların iqtisadi artım potensialını, aktiv yaşam dönməində və pensiya yaşına çatdıqdan sonra rahat yaşama imkanlarını ifadə edir. Əmək haqqıda öz növbəsində işçilər arasında rəqabət qabiliyyətinə dəyişəcək ən mühüm göstərici hesab olunur. Dünyada baş verən bir çox iqtisadi böhranların nəticələri göstərdi ki, durğun iqtisadi artım və çox aşağı olan inflyasiya şəraitində tələbin təmin edilməsində əmək haqqının çox mühüm rolu var və idarə heyyyəti, hökumətin və işçilərin nümayəndələrinin vasitəsiylə xüsusi diqqətin göstərilməsini tələb edir. İşçilər öz gördükləri işə görə aldıkları əmək haqqı və müavinətlər kompensasiyanı və ya işəgötürənlərin gördükləri işin qarşılığında işçilərə ödədikləri qiyməti ifadə edir. Bu işin müqavilə ilə həyata keçirilməsi və işçilərin təklifi və aktiv öhdəliyi ilə bağlı xüsusi bir təhlil tələb edir. Buna görə əmək haqqı məsələləri xüsusi analitik çərçivə tələb edir. Ona görə ki, işi insandan ayırmaq olmaz və bir çox araşdırmalara görə işçilərin ödəniş səviyyəsi və iqtisadi faydaları işçilərin işdən məmnunluğu ilə müsbət şəkildə bağlıdır.

Əmək münasibətlərinin elementləri vardır ki, bu elementlə əmək münasibətlərinin mövcudluğunu müəyyən edir. Əmək münasibətlərinin bu elementlərinə onun subyektləri, məzmunu və hüquqi forması aiddir.

❖ Əmək münasibətlərinin subyektləri dedikdə bir-birləri ilə əlaqəli şəkildə hərəkət edən fiziki və hüquqi şəxslər başa düşülür;

❖ Əmək münasibətlərinin məzmunu subyektlərin bir-biri ilə qarşılıqlı olan

hüquq və vəzifələrini təşkil edir;

❖ Əmək münasibətlərinin sosial münasibət kimi qurulması məsələsi isə onun hüquqi formasıdır;

Sosial-əmək münasibətləri daha geniş və çoxşaxəli olan bir anlayışdır. Sosial və əmək münasibətlərinin strukturlaşdırılmasına iki yanaşma mövcuddur. İlk yanaşma - dövlətlə işçilər arasında, dövlətlə işəgötürənlər arasında və ayrı-ayrı işçilər arasında olan münasibətlərdən tutmuş bu münasibətləri tənzimləyən və dəstəkləyən qurumların fəaliyyətinə qədər əmək münasibətlərini aydın anlamağa imkan verir. Belə ki, Avropanın qərb hissəsində olan ölkələrin demək olar əksəriyyətində sosial və əmək münasibətləri dedikdə nəzərdə tutulmuş prosedurlara riayət edən qurumların fəaliyyəti nəzərdə tutulur. İkinci yanaşma sosial və əmək münasibətləri sisteminin formalaşması üçün elementlərin seçilməsi prosesidir.

Sosial və əmək münasibətlərinin əsas məğzini əmək fəaliyyəti prosesi və ya peşə fəaliyyəti təşkil edir. İnsanlara onların özləri üçün daha gələkli olan gəliri əldə etmələri üçün və özlərinə məxsus olan şəxsi potensialı reallaşdırmaq üçün böyük imkanlar yaradan bu həyatın ən vacib elementlərini təmsil edən onlardır. Əmək fəaliyyəti iqtisadi mədəniyyətin öndə gedən dəyərlərindən biridir.

Sosial-əmək münasibətləri üçün belə bir təriflər vermək olar:

– E.V.Nexodaya görə sosial-əmək münasibətləri elə bir münasibətlərdir ki, bu münasibətlər əmək prosesi zamanı əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan bir insanın və yaxud insan qruplarının bir-birləri ilə qarşılıqlı olan münasibətlərini ümumi şəkildə ifadə edir (Нехода Е.В., 2008).

– Y.Q.Odeqov və V.N.Sidorova görə isə sosial və əmək münasibətlərinin mövcudluğu ona əsaslanır ki, bu münasibətlər iş prosesi ilə müəyyənləşdirilən və bu prosesin daha yüksək keyfiyyətinin təmin olunmasına əsaslan münasibətlərin məcmusudur (Одегов Ю.Г и Сидорова В.Н., 2008).

Ümumi şəkildə tərif versək - sosial və əmək münasibətləri kollektiv əmək zamanı işçilər arasında olan həm birbaşa, həm də dolaylı qarşılıqlı təsirlərin məcmusudur. Onlar canlı əmək, işçilərin əmək fəaliyyəti, onlar arasında ictimai fəaliyyətlərin formalaşması və dəyişməsi prosesində formalaşır.

Əmək münasibətlərinə veriləcək təriflərə müxtəlif formalı yanaşmalar mövcuddur. Bu yanaşmalardan biri əmək bazarında göstərilmiş əmək xidmətlərinin alqı-satqısı prosesini nəzərdə tutur. Bu yanaşmada əsasən əmək bazarında tələb və təklif modellərinin qurulması, əmək haqqı səviyyəsinin müəyyən edilməsinin bazar mexanizmləri və tarazlaşdırılmış bazara diqqət yetirilir. İşçinin işəgötürən tərəfindən işə qəbul olunduğu zaman işçi ilə işə götürən arasında olan münasibətlər hələ təzə-təzə formalaşmağa başlayır. Sonra onlar əmək haqqının ödənilməsi sistemi, əmək intizamına dair tələblər, əməyin mövcud şəraiti və əməyin mühafizə olunması, əməyin təşkil olunması, karyerada baş verə biləcək yüksəlişlər və s kimi əsas məsələlərə toxunaraq əmək münasibətlərinə daxil olunurlar. Əmək münasibətləri ilə birbaşa bağlı olaraq işçinin şəxsi istehlakı istehsal prosesinin baş verdiyi sahədə baş verir. Əmək münasibətləri ən əsas sosial aspektləri, həmçinin sosial təminat və güzəştlər sistemini əhatə edir. Əmək münasibətləri muzzdlu işləyənlərin əməyindən yararlanan əmək təşkilatları səviyyəsində iki obyekt arasında inkişaf edir. Bunlardan biri rəhbərlər və ya işçilər arasında, digəri isə işçilər və işçilər arasında olur. Əməyin təşkil olunmasında əmək münasibətləri istehsalın və istehsal amillərinin uyğun inkişafına yönəlmiş bu subyektlər arasında olan bu qarşılıqlı asılılıq və qarşılıqlı əlaqə sistemini təmsil edir.

Daha yaxşı təşkil olunmuş yollarla işçilərə daha yaxşı səviyyədə sosial məsuliyyət nümayiş etdirmək olar, amma xidmət sahələrinin subyektləri arasında daimi mövcud olan qarşılıqlı əlaqə olmadıqda buna zəmanət verilmir. Sistemin sabitliyi ancaq işçilərin yaşam göstəricilərinə təsirinə imkan verən qərarların qəbulunda iştirakı ilə bağlı daha səmərəli müqavilə mexanizmlərinin mövcudluğu ilə təmin edilir. Tərəflər ilə müqavilə münasibətlərinin əsas subyektə ənənəvi olaraq həmkarlar itdifaqlarıdır ki, buda öz yerinə yetirəcəyi funksiyalara və dövlət zəmanətlərinə riayət olunmasına görə nəzarəti əhatə edir.

Həmçinin də, mürəkkəb sosial-iqtisadi prosesləri ölçmək çox çətindir. Bu səbəbdən də uzun müddət ərzində bu hadisələr əsasən keyfiyyət xüsusiyyətlərinin köməyi ilə təsvir edilmişdir. Buna baxmayaraq dəfələrlə əmək münasibətinin vəziyyətinin ölçülməsinə cəhd edilib. Makro səviyyədə əmək münasibətlərinin

ölçülməsi cəhdi həm yığılmış məlumatların metodları və xarakterinə görə, həm də hədəf olunan auditoriyaya görə fərqlənən milli monitorlar tərəfindən təmsil olunur. Buna bir nümunə kimi Kanada Əmək və Biznes Mərkəzi tərəfindən həyata keçirilən Kanada Əmək Münasibətlərinin Monitorinqi Sistemini göstərmək olar. Əmək bazarına vəziyyət, iş yerlərinin keyfiyyəti və əmək münasibətləri haqqında məlumat mənbələri dövlət statistikasına ilə yanaşı işçilərin, idarə etmə heyətinin və dövlət sektorlarının yüksək vəzifəli işçilərinin sistemik sorğuları olmuşdur (Проблемы и практики, 2004).

Rusiyada təhlil 1994-cü ildən 2004-cü ilə qədər olan aralıqda aparılmışdır. Əmək nazirliyinin sifarişi ilə Ümumrusiya İctimai Rəyin Öyrənilməsi Mərkəzi tərəfindən statistika və kütləvi sorğular əsasında aparılmışdır. Sorğunun metodologiyası işəgötürənlərin və maddəli menecerlərin fikirlərinin adi işçilərin fikirləri ilə müqayisəsini nəzərdə tutub və nəticələr ictimai müzakirə olunub. Hazırda vəzifəsi çox məhdud olan bu iş də regional səviyyədə hissə-hissə olsada həyata keçirilmir. Nümunə olaraq bölgədəki sənaye mərkəzlərində araşdırılmış problemin vəziyyəti, həm də ümumiləşdirilmiş mənzərə haqqında məlumat verən əmək münasibətlərinin Samara regional Monitorinqini göstərmək olar (Тукумцев Б., 2001).

Xüsusi ilə müqavilə, əmək münasibətlərinin inkişafı səviyyəsini ölçür. Buda müqavilə tərəflərinin maraqlarının tanınmasını və ya tanınmamasını, tərəflərin öz üzərinə götürdüyü öhdəliklərə görə məsuliyyəti, əmək münasibəti ilə əlaqədar məsuliyyəti əks etdirən tərəflər arasında qarşılıqlı əlaqənin məzmununu ifadə edir. Müqavilə əmək münasibətlərinin inkişafının səviyyəsi aşağıda göstərilmiş bir neçə göstərici ilə müəyyənləşdirilir (Васькина Ю., 1999).

1. Əmək münasibətlərinin tərəfləri arasında danışıqlar prosesinin vəziyyətidir:

– Müəssisədə işçilərin nümayəndəlik orqanının olması.

– İşçilərin bu nümayəndəlik orqanlarına etibar edib, etməməsi.

– İşçilərin bu nümayəndəlik orqanları ilə administrasiya arasında danışıqlar prosesi.

2. Əmək münasibətlərindəki subyektlərin üzərlərinə düşən öhdəliklərin yerinə

yetirilməsinə münasibəti:

– Müəssisənin müdiriyyətinin işçilərin qarşısındakı olan öhdəlikləri yerinə yetirməsi.

– İşçilərin müəssisə qarşısındakı öhdəlikləri yerinə yetirməsi.

Ölçmə aləti ekstremal mövqeyləri olan çoxhədli şkaladır. Müsahibə edilmiş bütün respondentlər qiymətləndirilmələrinə uyğun olaraq bölüşdürülür. Metodologiya müqavilə münasibətlərinin beş inkişaf səviyyəsini nəzərdə tutur ki, birinci qrupa tərəflər arasında baş verən danışıqların inkişaf etdirildiyi və administrasiyanın öz öhdəliklərini yerinə yetirdiyi müəssisələr daxildir. Beşinci qrupa isə heç bir danışıqlar prosesinin olmadığı və administrasiyanın öz öhdəliklərinə yerinə yetirmədiyini müəssisələr daxildir.

Metodiki və metodoloji inkişafın ayrıca bir sahəsi (müəssisə səviyyəsində) müqavilə münasibətlərinin inkişaf səviyyəsini ölçməsidir. Müxtəlif müəlliflərin müxtəlif yanaşmaları olub ki, məsələn demokratiya-antidemokratiya vasitəsiylə əmək münasibətlərinin xüsusiyyətlərini ayırmaq olar. Demokratiyanın ölçüsü işçilərin iş yerindəki hüquqları, işin yerinə yetirilməsindəki sərbəstlik, müəssisələrdə olan məsələlərin həll olunmasında səsə əhəmiyyətinin olması və özlərinə məxsus təşkilatları yaratmaq bacarığıdır. Avtoritarizm (anti-demokratiya) işəgötürənlərin işçilərə olan münasibətlərində özlərinin səlahiyyətlərini kənar institutlar tərəfindən məhdudlaşdırılmadan reallaşdırmaq qabiliyyəti kimi başa düşülür. Əmək münasibətlərinin inkişafının səviyyəsini müəyyənləşdirən parametrlərə əmək münasibətlərində tərəflərin təşkil olunması, əmək bazarının formalaşması, dövlətin istehsalat müəssisələrinə müdaxilə etməsi, münaqişələrin ölçüsü, əmək münasibətlərinin kriminallaşdırılması və s aiddir (Песчанский В., 1997).

Əmək münasibətlərinin vəziyyətini az və ya çox sistemli şəkildə ölçmək üçün nəzərdə tutulan yanaşmalara əlavə kimi onun ayrı-ayrı elementlərinin ölçülməsinin inkişafını göstərmək olar. Məsələn, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin məzmununun təhlil olunmasının metodologiyasını və ya sosial və əmək sferasında sosial gərginliyin qiymətləndirilməsi əsasında kollektiv danışıqların tənzimlənməsinin effektivliyinin kəmiyyət ehtibarını ilə qiymətin verilməsi kifayət

qədər işlənib hazırlanmışdır (Александров В, 2005; ШМОНИН., 1999).

Ekspert qiymətləndirilmələrinə əsasən əmək hüquqlarına riayət olunmasının qiymətləndirilməsinə maraqlı yanaşma təklif olunur (Бизюков П., 2007).

Qiymətləndirmənin əsas parametrləri bunlardır:

1. Təcrübənin əmək qanunvericiliyinə uyğunluğu.
2. Əmək qanunvericiliyində təkmilləşmə və ya pisləşmənin olması.
3. Təkilləşmə və ya pisləşmənin miqyası nədir və bu neçə işçiyə aiddir.

Fərdi göstəricilər və ya hətta bir çox göstəricisinin bir araya gəlməsi indiyə qədər də əmək münasibətlərinin ümumi vəziyyətini, istər müəssisə, istər bölgə, istərsədə bütün sistemi adekvat əks etdirə bilmir. Məlum yanaşmalardan biri əmək münasibətlərinin vəziyyətini və inkişaf dərəcəsini iş həyatının keyfiyyəti əsasında ölçməyə əsaslanır. İş həyatının keyfiyyəti dedikdə, istehsalat həyatının şərtlərini xarakterizə edən və işçinin maraqlarının reyallaşma dərəcəsini və onun intellektual, mənəvi, təşkilati və s qabiliyyətlərindən istifadəni nəzərə almağa imkan verən sistemləşdirilmiş xassələr başa düşülür (Hackman R and Oldham G., 1976).

İş həyatının keyfiyyəti konsepsiyasının əsasını üç əsas müddə təşkil edir. Birinci müddə işçinin işdə olan nəliyyətlərindən məmnun olmasının təmin olunmasıdır. İkinci müddə əmək demokratiyasına olan tələblərə əməl olunmasıdır. Üçüncü müddə isə davamlı olacaq ən yaxşı inkişaf üçün imkanların olmasıdır. Eyni zamanda bu konsepsiya işçinin şəxsiyyətinin muxtariyyəti və onun müxtəlif qabiliyyətlərini inkişaf etdirmə qabiliyyəti olan iki mühüm sahəni əhatə edir. Mütəxəssislərin iş həyatının keyfiyyəti ilə bağlı mövqeyləri fərqli xarakter daşıyır. Bir tərəfdən bu yanaşmanın reallaşdırılması kadrların əmək və intellektual potensialının maksimum inkişafı ilə nəticələndiyindən, əmək məhsuldarlığının səviyyəsi əhəmiyyətli dərəcədə yüksəlir, bu da bütövlükdə təşkilatın maliyyə nəticələrinin yaxşılaşmasına səbəb olur. Digər tərəfdən əməyin intensivliyi və işçilərin istismar olunması halları artır. Amma bu halda biz əmək münasibətlərinin inkişaf dərəcəsini qiymətləndirmək üçün inteqral göstəricinin istifadə olunduğu ölçüyə yanaşmada metodoloji həllə maraqlanırıq.

Sosial və əmək münasibətləri üç əsas istiqamətdə - münasibətlərin

subyektləri, predmeti və növləri təhlil oluna bilər. Sosial və əmək münasibətlərinin ən vacib olan subyektləri işçilər, həmkarlar itdifaqları, işəgötürənlər, işəgötürən birlikləri və dövlətdir.

- İşçi əmək müqaviləsi ilə müəssisənin, dövlətin və ya hər hansı bir ictimai təşkilatın nümayəndələri və işəgötürənlə əmək münasibətlərinə girmiş fiziki şəxsdir. İşçinin əmək davranışı onun cinsi, yaşı, sağlamlıq dərəcəsi, təhsil səviyyəsi, peşə və ixtisas hazırlığı dərəcəsi və s özünə məxsus olan fərqləri formalaşdıran amillər ilə müəyyən olunur.

- Həmkarlar ittifaqı işçilər adından fəaliyyət göstərən və onların maraqlarını qoruyan qrupdur.

- İşəgötürən müvəqqəti və ya daimi olaraq bir və ya bir neçə şəxsi işəgötürən şəxsdir. Çox zaman işəgötürən istehsal vasitələrinə sahib olur.

- İşəgötürən birlikləri işəgötürənlərin şəxsi maraqlarını qorumaq üçün yaradılmışdır.

- Dövlət isə sosial və əmək münasibətlərinin subyektini kimi qanunvericiliyin əməl olunmasına nəzarət edir və eyni zamanda əmək mübahisələri və münaqişələrinin həlli üçün köməkçi qismində çıxış edə bilər.

Sosial və əmək münasibətləri bu münasibətlərin tənzimlənməsi üsulundan və yaranan problemin həll edilməsi üsulundan asılı olaraq növlərə görə təsnif olunur.

Bu təsnifat sosial və əmək münasibətlərində qərarların necə qəbul edilməsi və böyük münaqişələrin necə həll olunması spesifikliyi ilə xarakterizə olunur. Sosial və əmək münasibətlərinin bu növlərinin formalaşmasında bərabərlik və bərabərsizlik amilləri əsas rol oynayır. Beləliklə sosial əmək münasibətlərinin əsası bunlar ola bilər:

⇒ Tərəflər arasında olan həmrəylik prinsipləri;

⇒ Tərəflər arasında olan bir-birinə tabe olmaq prinsipinə əsasən qurulmuş münasibətlər;

⇒ Qarşılıqlı- bərabər tərəfdaşlıq;

⇒ Əmək münasibətləri zamanı yaranan münaqişə;

- ⇒ Münaqişə əməkdaşlığı;
- ⇒ Qarşılıqlı rəqabət;
- ⇒ Аyrı seçkilik (Одегов Ю.Г и Сидорова В.Н., 2008).

Sosial əmək münasibətləri münasibətlərin səviyyəsinə görə təsnifatı sosial-əmək münasibətləri subektlərinin xüsusiyyətləri ilə müəyyən edilir və onların fərdi və ya qrup şəklində bölünməsinə nəzərdə tutur. Fərdi münasibətlər dedikdə işləyənin bir-birləri ilə qarşılıqlı şəkildə qurduqları əlaqə nəzərdə tutulur. Bunlar işçi-işçi, işçi-işəgötürən və işəgötürən-işəgötürən arasında olan münasibətlərdir. Qrup səviyyəsində münasibətlər dedikdə işəgötürən və işçilərin birlikləri arasında olan münasibətlər nəzərdə tutulur. İşçi ilə dövlət və işəgötürənlə dövlət arasında olan əmək münasibətləri isə münasibətlərin qarışıq səviyyəsi kimi bilinir.

Sosial və əmək münasibətlərinin səviyyə üzrə təsnifatının digər forması onların təşkilat, sənaye, ərazi və s səviyyədə müəyyənləşdirilməsidir.

Sosial və əmək münasibətlərini bu aşağıda göstərilən bəndlər üzrə qruplaşdırmaq olar;

1. Sosial və əmək münasibətlərini əmək fəaliyyətinin məzmununa əsasən qruplaşdırsa istehsalat-funksional, peşə ixtisası, sosial-psixoloji, sosial təşkilati kimi qruplaşdırılacaqdır. Əmək fəaliyyətinin əsası fərqli əmək funksiyaları və işçilərin peşə və ixtisas səviyyəsi ilə xarakterizə olunur. İşçilər birbaşa əmək funksiyalarını həyata keçirməkləri ilə yanaşı yaradılmış ictimai təşkilatların da fəaliyyətində iştirak edirlər. İşçilərin bu ictimai təşkilatda iştirakı nəticəsində ictimai-təşkilati münasibətlər yaranır. Sosial-psixoloji münasibətlər əmək kollektivinin formalaşması və fəaliyyəti zamanı yaranır. Davranış motivləri, dəyər yönümləri və iş sferasında münasibət kimi əmək fəaliyyətinin parametrləri işçilərin ictimai şüurunu xarakterizə edir.

2. Sosial və əmək münasibətlərini mövzuya görə qruplaşdırmaq. Bu qruplaşdırma təşkilatlararası və təşkilatdaxili olur. Fərqli kollektivlər, ictimai təşkilatlar, qruplar arasındakı münasibətlər təşkilatlar arasındakı münasibətlərdir. Komanda daxilində, işçilər arasında və ya komanda ilə işçilər arasında olan münasibətlər isə təşkilat daxili münasibətlərdir.

3. Sosial və əmək münasibətlərini hakimiyyət baxımından qruplaşdırmaq. İki baxımdan qruplaşdırmaq olar - üfqü münasibətlər və şaquli münasibətlər. Sosial və əmək münasibətləri subyektlərinin səlahiyyət dərəcələrinə görə eyni mövqə tutan və eyni gücə malik olan işçilər arasında olan münasibətlər üfqü münasibətlərdir. Rəhbər şəxslərlə onların tabeliyində olan işçilər arasında olan münasibətlər isə şaquli münasibətlərdir.

4. Sosial və əmək münasibətlərini gəlir bölgüsünün xarakterinə görə qruplaşdırmaq. Gəlirin bölüşdürülməsinin xarakterinə görə əsas gəliri əmək haqqı olanlara işçiləri, əldə edəcək gəliri biznesə qoyulmuş vəsaitdən asılı olanlara sahibkarlar və səhm sahiblərini, qazanılmamış gəlir əldə edənlərə isə sosial müavinət alanları misal göstərmək olar.

5. Sosial və əmək münasibətlərini münasibətlərin tənzimlənmə dərəcəsinə görə qruplaşdırılması. Bu qruplaşdırma rəsmi və qeyri rəsmi olacaqdır. Tənzimlənmə dərəcəsinə asılı olaraq müxtəlif sənədlərlə - qanunlar, əsasnamələr, təlimatlar və s ilə rəsmiləşdirilən münasibətlər rəsmi münasibətlərdir. Əmək proseslərinin iştirakçıları arasında qarşılıqlı razılaşma ilə olan münasibətlər qeyri-rəsmi münasibətlərdir.

6. Sosial və əmək münasibətlərini əmək münasibətlərində işçilərin ünsiyyət üsuluna görə qruplaşdırılması. Bu qruplaşdırma isə şəxsiyyətsiz, vasitəçilik, şəxsiyyətlərarası və dərhal olmaqla olur. Sosial və əmək münasibətlərində ünsiyyət olmadan mümkün deyildir. Ünsiyyət kollektiv əmək fəaliyyətinin bir şərti və əsas elementidir. Bu ünsiyyət məlumatları qəbul etmək, həmən məlumatları ötürmək, hərəkətləri bir-biri ilə əlaqləndirmək və s qavrayışlardan ibarətdir. Ünsiyyətin üç aspekti vardır. Birincisi işçilərin bir-birlərini qavramaları və qarşılıqlı anlaşma qurmalarına əsaslanan perspektual aspekt. İkincisi istehsal məlumatlarının mübadiləsinə əsaslanan kommunukativ aspekt. Üçüncüsü isə fəaliyyət mübadiləsi və işçilər arasında qarşılıqlı əlaqənin qurulmasına əsaslanan interaktiv aspekt (Бурляева В.А и Просвирнина И.А., 2008).

İqtisadi fəaliyyətin nəticələrinin insanların yaşam səviyyəsinə təsinin xarakterinə görə sosial və əmək münasibətlərini belə təsvir etmək olar.

Konstruktiv- təşkilatın və tam şəkildə cəmiyyətin uğurlarına töhvə verir. Əmək-
daşlığa, qarşılıqlı köməyə və rəqabətə əsaslanır.

Dağıdıcı- təşkilatın və ya bütün cəmiyyətin uğurlu fəaliyyətinə maneə törədir.

Onlar işçilərin və sosial qrupların ümumi yönümünün təşkilatın məqsədlərinə
uyğunsuzluğuna əsaslanır.

Sosial və əmək münasibətlərinin subyekt kimi nəzərdə tutulan məqsədlərə
çatmaq üçün insanlar həyatlarının müxtəlif mərhələlərində çalışırlar. İlkin həyat
mərhələsində - doğulduğu gündən məzun olacağı günə qədər insanların əmək mü-
nasibətləri peşə hazırlığı ilə bağlıdır. İnsanların əmək fəaliyyəti dövründə yeni on-
ların məzun olmaqlarından pensiyaya çıxana qədər onun əmək münasibətləri işə
qəbul olmaq, işdən çıxmaq, karyera yüksəlişi, yenidən hazırlıq, iş şərtləri və əmək
haqqı məsələləri və s ilə bağlı olur. Sonrakı mərhələdə əsas problem isə pensiya tə-
minatı problemidir. İşçilər və işə götürənlər arasında qrup sosial və əmək
münasibətlərinin predmeti işçilər ola bilər - kadr siyasətinin elementləri, kadrların
sertifikatlaşdırılması məsələləri, kadrların auditi və nəzarəti məsələləri, əmək fə-
aliyyətinin səmərəlilik dərəcəsinin qiymətləndirilməsi, əməyin təşkil olunması və
onun tənzimlənməsi, əmək münaqişələrinin həll olunması, işçilərin motivasiyası və
əmək haqqı siyasəti və s.

Sosial və əmək münasibətləri əməyin təşkili və səmərəliliyi ilə bağlı münasibətlər, əməyin ödənilməsi ilə bağlı olan münasibətlər şəklində qruplaşdırıla bilər.

1.2. Əmək münasibətləri tətqiqinin əsas modelləri

Əksər dünya ölkələrində əmək münasibətləri modellərinin bir neçəsindən istifadə edilir. Bu modellər əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi və təkmilləşdirilməsi məsələsində əsaslı rol oynayır. Bu əmək münasibətləri modellərinin hər birinin ayrı-ayrılıqda özlərinə xas olan xüsusiyyətləri vardır.

Əmək münasibətləri modellərindən biri ikipartiyalılıq modelidir. Bu əmək münasibətləri modeli ikitərəfli münasibətlər əsasında qurulur. Bu modeldə iki tərəf arasında hər hansı bir vasitəçi (və ya vasitəçilər) olmadan, məsələn işəgötürən tərəf və işçilərin nümayəndəli orqanları olan həmkarlar ittifaqları arasında, həmçinin işçi və işəgötürən tərəf arasında ikitərəfli qarşılıqlı dialoqa əsalanaraq qurulur. İşçi və işəgötürən tərəf arasında qurulan münasibətlər əmək müqaviləsi əsasında rəsmiləşdirilir. Buna əsasən işçi özünə uyğun olan işi görməyi, işlədiyi müəssisənin öz daxili qaydalarında düzgün şəkildə əməl etməyi, işəgötürən tərəf isə bu işçiyə gördüyü işin qarşılığında, onun əməyinə uyğun olaraq əmək haqqı verməyi, əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş şəraitini təmin etməyi öz öhdəsinə götürür. Əmək müqaviləsinə daha dəqiq tərif vermək üçün AR ƏM-nin 3-cü maddəsinin (bu məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar) 5-ci bəndini qeyd etmək olar. Bu maddənin mənasını açıqlasaq əmək müqaviləsi (kontraktı) – hər hansı bir işəgötürən tərəflə və bu işəgötürən tərəfin işə qəbul edəcəyi bir işçi arasında hər iki tərəfin razılığına əsasən, qanunun tələblərinə uyumaqla yazılı şəkildə hazırlanan və hər iki tərəfin imzalarıyla təstiqlənən, bu iki tərəf arasında qurulacaq münasibətlərinin əsas olan şərtlərini, bu iki tərəfin əsas olan hüquq və onların üzərinə düşən vəzifələrin əks etdirilməsidir (<https://e-qanun.az/framework/46943>).

Bir insan (və ya insanlar) işəgötürən tərəflə qanunun tələblərinə uyğun şəkildə əmək müqaviləsi bağladıqdan sonra bu insan həmin işəgötürənin bir işçisinə çevrilir və hələ bu müqavilə imzalandığı gündən işçi işəgötürən tərəfdən qanunvericiliyə əsasən qəbul olunan işçinin sosial təminatı və onun müdafiyesini tələb etmək hüququ yaranır. İşəgötürən tərəfdə həmçinin bu müqavilə əsasında işçidən əmək fəaliyyətiylə məşğul olduğu zaman davranış qaydalarına düzgün əməl etməyi tələb edə bilmək hüququ əldə edir. Tərəflər arasında bağlanan əmək müqaviləsinin

əsası olan məzmununu bu müqavilə bağlanan zaman tərəflərin öz üzərlərinə götürdükləri onlara aid olan qarşılıqlı öhdəliklər təşkil edir. Hər iki tərəfin öz üzərlərinə götürdükləri bu öhdəliklər məcburi olan və ya onların öz istəklərinə bağlı olan iş mühütünə aiddir. Məcburi iş yerinə - işçinin əmək haqqının, onun müavinət və kompensasiyalarının, pensiyalarının əlaqəli olduğu mövqe aiddir. Əlavə olan öhtəliklərə isə həm əmək, həm də sosial məsələlər aid edilə bilər - işçi üçün nəzərdə tutulan sınaq müddəti, bu işçinin yenidən hazırlanması və onun ixtisasının dahada artırılması, başqa peşə sahələri üzrə hazırlığı, iş vaxtı rejimləri, il ərzində işçilərə verilən əlavə məzuniyyətlərin müddəti, onlara yaşayış üçün ərazilərin təqdim olunması, uşaqları üçün uşaq müəssisələrində yer ayrılması və s.

Əmək münasibətlərinin ikinci modeli tripartizim modelidir. Bu modeli əmək, sosial və ya iqtisadi siyasətin formalaşması və onun reallaşması ilə əlaqədar olan dövlətin müvafiq orqanları, işəgötürənlərin təşkilatları və işçilərin nümayəndəli orqanları sayılan həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri olan bütün tərəfdaşların qarşılıqlı danışıqları ilə reallaşan üçtərəfli əməkdaşlığa əsaslanır. Əmək münasibətlərinin bu modeli aşağıda qeyd olunan bəzi fəaliyyətləri əhatə edir:

- Məsləhətləşmələr;
- Əmək münasibətlərində qəbul olunacaq qərarların əlaqələndirilməsi;
- Əldə olunan qarşılıqlı razılaşmaların yerinə yetirilməsinə nəzarət;
- Çətin olan iş şəraitində yaranan problemlərin həllində danışıqların aparılması və s.

Üçtərəfli olan əməkdaşlığın predmeti aşağıdakılar ola bilər:

- ⇒ Sosial-iqtisadi siyasət;
- ⇒ Məşğulluğun təminatı məsələsi;
- ⇒ Əmək qanunvericiliyi;
- ⇒ Pensiya qanunvericiliyi;
- ⇒ Əmək bazarının mövcud struktur və infrastrukturunu və s.

Rusiya Federasiyası təcrübəsində əmək münasibətləri tərəflərinin əməkdaşlığı və onların dialoqu modeli kimi münasibətlərin tənzimlənməsi üçün komisiya fəaliyyət göstərir. Komisiya ölkədə həmkarlar ittifaqı birlikləri, işəgötürən bir-

likləri və bu höhumətin nümayəndələrindən ibarətdir. Bu komisiyanın tərəflərinin ayrılıqda üzvlərinin sayı 30 nəfər üzüvdən çox ola bilməz.

Bu Komissiya sosial və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsini və ümumrusiya həmkarlar ittifaqları birliklərinin, ümumrusiya işəgötürənlər birliklərinin və Rusiya Federasiyası Hökumətinin sosial-iqtisadi maraqlarının bir-biri ilə əlaqələndirilməsini təmin etmək məqsədi ilə yaradılmış əlaqələndirici bir orqandır (<http://government.ru/department/403/about/>).

Bu komisiya aşağıda qeyd olunmuş vəzifələri daşıyır:

- Nümayəndələr arasında danışıqların aparılması və layihələrin hazırlanması;
- Sosial və əmək münasibətlərinin ölkə səviyyəsində müqavilə münasibətlərinə nəzarət etmək;

- Sosial və əmək münasibətləri sahəsində Federasiyanın qanunları və başqa hüquqi aktların, əmək, əmək miqrasiyası, məşğulluq, federal proqram və layihələrin hazırlanması üçün məsləhətləşmə görüşlərinin təşkil olunması;

- Aparılan sosial siyasətin ən vacib olan istiqamətləri üzrə hər bir tərəfin müvqeyini əlaqləndirmək;

- Bu tərəflərin iştirakı ilə Baş Sazışın yerinə yetirilməsində yaranan problemlərə baxılması;

- Sosial tərəfdaşlıqla bağlı olan təcrübələrin yayılması, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi məsələsi üzrə komisiyaların bu federasiyanın üçtərəfli komisiyasının göstərdiyi fəaliyyət barədə məlumatlandırılması;

- Beynəlxalq təcrübənin dərinədən öyrənilməsi;

Əmək münasibətlərinin başqa bir modeli isə tetrapatizm modelidir. Bu model əmək münasibətlərinin dördtərəfli tərəfdaşlıq modelidir. Bu model çərçivəsində işəgötürən tərəf və həmkarlar ittifaqları dövlətin ekspertləri və müstəqil olan ekspertlərlə danışıqlar aparılır. Əmək münasibətlərinin modeli olaraq çoxpartiyalılığa müstəqil olan ekspertlərlə yanaşı, fərqli sahələrin, müxtəlif birliklərin, assosiasiyaların səlahiyyətli olan nümayəndələri də daxildir. Bu qrupların özlərinin ayrı-ayrılıqda özünəməxsus maraqları var ki, bu da dialoqlar prosesini və sosial və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsini yüksək dərəcədə çətinləşdirir.

Əmək münasibətlərinin bu modelləri bir çox ölkələrdə var. Ancaq zaman keçdikcən əməyin məzmunu və onun xarakteri dəyişir, fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqlarının rolu dəyişir, yeni-yeni müəssisələr yaranır buda öz növbəsində əmək münasibətlərinin tənzim olunmasında sənayedə tətbiq olunan standartların artıq mövcud olmaması deməkdir.

Beynəlxalq təcrübədə əmək münasibətlərinin bir sıra modelləri mövcuddur. Bu modellər – Avropa modeli, anqlo-sakson modeli (ABŞ, Böyük Britaniya, İrlandiya, Avstraliya, Kanada), Çin modeli və s misal göstərmək olar (https://studbooks.net/80833/ekonomika/modeli_sotsialno_trudovyh_otnosheniy_mezhdunarodnoy_praktike_znachenie_ukrainy).

1.3. Əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi məsələləri

Dünyanın bütün ölkələrində olduğu kimi ölkəmizdə də əmək prosesinin gedişatı zamanı yaranan və formalaşan münasibətlərin qanunun tələblərinə uyğun şəkildə rəsmiləşdirilməsi, ölkədə yaşayan insanların əmək hüquqlarını və onların hər birinin sosial baxımdan müdafiəsinin təşkil olunması çox əhəmiyyətli olan və öndə gedən məsələlərdən biridir. Ölkədə yayılan məşğulluğun bir növü olan qeyri-formal məşğulluq ölkəmizdə əmək bazarının normal şəkildə tənzimlənməsinə, dövlət büdcəsinə ödənilməli olan vergilərin, sığorta haklarının və digər məcburi olan ödənişlərin vaxtı-vaxtında ödənilməsi prosesinə çox böyük maneələr yaradır. Məşğulluğun bu növünün ölkə ərazisində yayılmasının qarşısını almaq məqsədi ilə dövlət səviyyəsində bir çox qabağlayıcı tədbirlər görülməkdədir. Ölkəmizdə əmək münasibətlərinin qanuni şəkildə rəsmilik tapması, işçilərinin əməkhaqlarının və bir çox ödənişlərin vaxtı-vaxtında ödənilməsinə nəzarətin möhkəmləndirilməsi və bütün bu istiqamətlərdə daha səmərəli siyasətin aparılması məqsədi ilə 2017-ci ilin mart ayının 17-də sərəncam imzalanmış və Əmək Münasibətlərinin Tənzimlənməsi və Koordinasiyası Komissiyası yaradılmışdır. Bu komisiyanın 2017-ci il oktyabr ayının 9-da AR-da rəsmi olmayan məşğulluğun qarşısının alınmasına dair tədbirlər planı hazırlanmışdır (<https://benefisiar.org/xeberler/4132/qeyri-formal-m%C9%99sgullugun-qarsisinin-alinmasi-ucun-isci-grup-yaradilib.html>).

Ölkəmizin iqtisadi vəziyyətinin dinamik inkişafının təmin olunması istiqamətində genişmiqyaslı tədbirlər görülür. Əmək münasibətlərinin qanuniləşdirilməsi, işçilərin işə yalnız rəsmi qaydada - əmək müqaviləsi bağlamaqla cəlb olunması, o cümlədən maaşların ağardılması ölkə iqtisadiyyatını təmin etməklə yanaşı, cəmiyyətdə ədalətin bərqərar olmasına öz böyük töhvəsini verir. Əlamətdar haldır ki, bu münasibətlərin şəffaflaşdırılması üçün görülən işlər həm də müvafiq qanunvericilik bazasının təkmilləşdirilməsi tədbirləri ilə müşayiət olunur. Beləki, Vergi Məcəlləsində edilmiş dəyişikliklərə əsasən, qeyri neft sektoru və qeyri dövlət sektorunda çalışan şəxslərin maddəli işə əlaqədar 8 min manatadək əldə etdikləri gəlirin 7 il müddətində vergidən azad olunması və Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 18 iyun 2019-cu il tarixli Sərəncamı ilə minimum əmək haqqı məbləğinin ölkə üzrə 250 manata qaldırılması (bu məbləğ 2022-ci ilin 1 yanvar tarixindən 300 manatdan az ola bilməz) əmək münasibətlərinin şəffaflaşdırılması istiqamətində aparılan siyasətin bariz nümunəsidir (<https://taxes.gov.az/az/page/emek-munasibetlerinin-resmilesdirilmesi>).

Məlum olduğu kimi əmək münasibətinin tərəfləri arasında qurulan münasibətlər qarşılıqlı razılaşmaya əsaslanır. Əmək fəaliyyəti prosesi zamanı işəgötürən tərəf və işçi arasında olan razılaşma müəyyən sənədlə rəsmiləşdirilir. Bu münasibətləri yazılı şəkildə rəsmiləşdirən sənəd əmək müqaviləsidir. Bu müqaviləyə uyğun olaraq işəgötürən tərəf işçiyə ona uyğun olan işi verir və işçi üçün qanunun tələblərinə müvafiq olaraq iş şəraiti yaradır və gördüyü iş qarşılığında ona əmək haqqı ödəyir. Həçinin, işçi bu müqaviləyə uyğun olaraq ona tapşırılan işi görməyi öz öhdəsinə götürür. Ümumiləşdirilmiş şəkildə demək olar ki, əmək müqaviləsi bu iki tərəfin hüquq və öhdəliklərini qanunun tələblərinə uyğun olaraq özündə əks etdirən yazılı sənəddir.

Əmək məəcəlləsinə əsasən anlamaq olur ki, bu iki tərəf arasında əmək münasibətləri o zaman yaranır ki, bu münasibətlər əmək müqaviləsi vasitəsiylə bağlanır və qanunu şəkildə rəsmiləşdirilir. Əmək müqaviləsi qanunun tələbinə müvafiq olaraq iki nüsxədə çap olunmalı, hər iki tərəfdə müqavilənin ən azı bir nüsxəsi olmalıdır. Tərəflər arasında bu müqavilə bağlandıqdan sonra fiziki şəxslər

gördükləri iş və ya xidmətlərə görə maddi məsuliyyət daşıyır.

İşəgötürən tərəf və ya hər hansı bir sahibkar muzzdlu işçi cəlb edən zaman həmin şəxslə o halda əmək müqaviləsi bağlaya bilər ki, işçinin əməyinin forma və təşkili bu qaydalara müvafiq olsun:

- hər hansı bir peşə və ya müəyyən ixtisas üzrə görülən iş və ya xidmət davamlı olsun;
- işçi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olacağı müəssisənin daxili əmək qaydalarına tabe olsun;
- işçi əmək prosesində iştirak edən digər işçilərlə birlikdə əməkhaqqı cədvəli üzrə maaşını alsın;
- qanunvericiliyə uyğun olaraq işçi müvafiq kompensasiyalar alsın və imtiyazlardan istifadə etsin.

Əmək Qanunvericiliyinə əsasən müqavilə bağlanan zaman işçilərə geniş hüquq və təminatlar verilir. Bu hüquqlara uyğun olaraq;

⇒ ölkə üzrə müəyyənləşdirilmiş minimum əmək haqqından az olmayaraq işçilərə əmək haqqı verilməlidir;

⇒ Kostitusiyaya uyğun olaraq işçilərə illik ödənişli məzuniyyət, əmək qabiliyyətini müəyyən dövr ərzində itirərsə müavinət, iş vaxtından əlavə işləyərsə işlədiyi saatlara müvafiq olaraq əlavə əmək haqqı verilməlidir.

Əmək müqaviləsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında qanuna uyğun şəkildə hazırlanır və bu müqavilədə aşağıdakılar mütləq şəkildə öz əksini tapmalıdır.

- ❖ İşçinin soyadı, adı və onun atasının adı;
- ❖ İşçinin faktiki yaşadığı ünvan;
- ❖ İşçinin əmək fəaliyyəti ilə məşğul olacağı yer və onun vəzifəsi;
- ❖ Əmək müqaviləsinin bağlandığı gün və işçinin işə başladığı gün;
- ❖ Bu müqavilənin bağlandığı müddət;
- ❖ İşçinin əmək funksiyasının nə olması;
- ❖ İşçinin əmək şəraitində olan şərtlər;
- ❖ Hər iki tərəfin üzərinə düşən öhdəliklər;
- ❖ Tərəflərin müəyyənləşdirdiyi hər hansı əlavə şərtlər haqqında məlumat

<https://e-qanun.az/framework/46943>).

İşçilərin əmək şəraitində olan şərtlər dedikdə bu şərtləri qeyd etmək olar:

1. Əmək haqqı üzrə - bu müqaviləyə işçiyə əmək haqqının ödənilməsi tarixi, əmək haqqının strukturu, əmək haqqından hər hansı tutma olduqda buna dair razılaşmalar və s;

2. Əməyin mühafizə olunması üzrə - bu hissədə əmək şəraiti əks olunur;

3. İş və istirahət vaxtı üzrə - Azərbaycan Əmək Məcəlləsinə əsasən həftəlik iş saatlarının maksimal miqdarı 40 saat müəyyənləşdirilib və bir günə düşən iş saati 8 saat hesab edilir. Bu hissədə həftəlik və günlük iş saatları qeyd edilir və eyni zamanda iş rejiminə uyğun növbəlilik, işçinin işə başlaması və qurtarması vaxtları, növbədə olan işçilər arasında növbənin dəyişmə sxemi, fəsillər, işçilərin işə gəlib getmə qaydaları və s öz əksini tapır;

4. Məzuniyyət üzrə - işçiyə veriləcək məzuniyyətin müddəti əmək qanunvericiliyində müəyyənləşdirilən müddətdən az olmamaqla müəyyənləşdirilməlidir;

5. Tərəflərin müəyyənləşdirdiyi və həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan digər başqa şərtlər - əmək şəraitin bu şərtləri ilə bağlı əmək münasibətlərinin tərəflərin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan, ancaq işçinin hüquq və mənafelərinə qarşı olmayan başqa razılaşdığı şərtlər də ola bilər;

Qanuna müvafiq olaraq işəgötürən onunla əmək müqaviləsi bağlayan işçi üçün sınaq müddəti müəyyən edə bilər. Sınaq müddəti işçinin işləmək qabiliyyəti və bacarığını öyrənmək üçün müəyyənləşdirilir. Sınaq müddətini işəgötürən tərəf müəyyənləşdirir və bu müddət maksimum üç ay nəzərdə tutula bilər. Hətta işəgötürən tərəf əmək müqaviləsi bağlanan zaman bu sınaq müddətini müəyyən etməyədə bilər. Əyər tərəflər arasında əmək müqaviləsi bağlanmayıbsa, bu zaman sınaq müddətinə cəlb olunma qanunsuzdur.

Əmək müqaviləsi bağlanan zaman işçi üçün sınaq müddətinin müəyyən olunmayan halları vardır:

✓ İşə götürülən şəxsin yaşı 18-dən az olarsa;

✓ Təşkil olunan müsabiqədən uğurla keçərək hər hanı bir vəzifəyə yiyələnən şəxslər;

✓ Doğulacaq uşağına hamilə olan və hələ üç yaşı olmayan uşağı olan analar, eyni zamanda üç yaşı hələdə olmayan övladını özü tək böyyüdən kişilər;

✓ Hər hansı bir təhsil müəssisəsini bitirəndə həmin ili bitirdiyi ixtisas üzrə birinci dəfə işlə təmin olunan işçiyə;

✓ İşəgötürən ilə iki aya qədər olan vaxta əmək müqaviləsi başlayanlara (<https://benefisiar.org/huquqi-yardim/8474/hansi-hallarda-isciy%C9%99-sinaq-mudd%C9%99ti-t%C9%99tbiq-edil%C9%99-bil%C9%99r.html>).

Bəzi iş yerləri var ki, bu iş yerlərində işləyən işçilərin hər biri əmək haqqı ödənilməklə çalışmır. O işçilər arasında elə işçilər vardır ki, bu işçilər əməklərinin qarşılığını almırlar və təmənnasız olaraq işləyirlər. Bu işçilər könüllü adlanır və onların fəaliyyətləri könüllülük fəaliyyəti hesab olunur.

Könüllü – təmənnasız formada əmək sərf etməklə hər hansı bir xeyriyyəçilik fəaliyyətini həyata keçirən fiziki şəxsdir (Məmmədov S., 2009).

Ölkəmizdə könüllülük fəaliyyəti Qeyri Hökumət Təşkilatlarının təşəkkür tapması ilə üst-üstə düşür. Bu səbəbdəndə ölkəmizdə bu fəaliyyət o qədərdə inkişaf etməmişdir. Buna baxmayaraq əhali tərəfindən formalaşan bir çox qeyri formal olan birliklərdə könüllülük fəaliyyəti olmuşdur.

II FƏSİL. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN İNKİŞAFI SƏVIYYƏSİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

2.1. Əmək münasibətlərinin inkişafına təsir göstərən amillər

Dünya nə dərəcədə inkişaf etsədə həyatımızı problemlər və çətinliklər olmadan təsəvvür etmək mümkün deyil. İnsan həyatı böyu bir çox çətinliklərlə üz-
ləşir və bu çətinliklər insanların başqa çıxış yolları axtarmasına və onların bu gedi-
şatla daimi olaraq inkişaf etməsinə səbəb olur. İqtisadiyyatı ən güclü inkişaf etmiş
ölkələrdə belə iqtisadiyyatın bütün sahələrində bu sahələrin inkişaf etməsinə maneə
törədən bir çox problemlər mövcuddur. İstər beynəlxalq səviyyədə, istərsədə ölkə
səviyyəsində daima bu problemlərin çıxış yolları axtarılır.

Əmək münasibətləri sahəsində də bir çox çatışmaz cəhətlər və problemlər var.
Əmək münasibətlərinin inkişaf etməsində ən böyük problemlərdən biri öz işində
daha bacarıqlı və qabiliyyətli olan işçilərin işlədikləri iş yerində saxlanması prob-
lemidir. Belə işçiləri tapmaq o qədərdə çətin olmasada onları iş yerində daimi sax-
lamaq çətin məsələdir. Hətta böyük və inkişaf etmiş şirkətlərin əksəriyyəti, belə iş-
çiləri işə götürməkdən daha çox bu işçiləri işdə saxlamaqda böyük çətinliklər çə-
kirlər. İşçilərin bir iş yerindən başqa iş yerinə yerdəyişməsi kadr axını hesab edilir.
Kadr axınının aktiv kadr axını, passiv kadr axını, təşkilatdaxili kadr axını, xarici
kadr axını növləri vardır. Bir çox hallarda işçilər öz işlədikləri yerdən razı
qalmırlar və bu iş yerini başqa iş yerinə dəyişmək qərarına gəlirlər. Öz iş yerindən
məmnun olmadığı üçün iş yerini dəyişən bu işçilərin yerdəyişməsi aktiv kadr axını
hesab olunur. Başqa bir səbəbdən – müəssisənin işçilərinin əmək intizamına əməl
etməmələri səbəbindən işçilərin iş yerini tərk edib başqa işə keçmək
məcburiyyətindən doğan kadrların bir yerdən başqa yerə getməsi isə passivdir.
Əyər müəssisədə istehsal prosesi baş verirsə və bu müəssisədə kadrların axını 10
faizə qədərdirsə bu optimal vəziyyət hesab olunur. Biznes prosesinin baş tutduğu
sahələrdə axıcılıq 20 faizdən biraz yüksək, müştərilərə xidmət göstərən
restoranlarda və əhalinin sığortasını həyata keçirən müəssisələrdə axıcılıq 30 faiz
olarsa bu axıcılıq normal hesab edilir. Ona görə ki, bütün bu sadalanan iş

yerlərində işçilərin bir il müddətində iş yerini dəyişməsi prosesi gedirsə bu proses elədə təhlükəli hesab edilmir. Bəzən elə iş yerləri olur ki, bu iş yerlərində 80 faiz axıcılıq olarsa belə bu vəziyyət normal hesab edilir. Bir çox iqtisadiyyatı bazar iqtisadiyyatı olan ölkələr vardır ki, bu ölkələrin böyük şəhərlərində axıcılıq 10 faiz ilə 20 faiz arasında dəyişir, lakin daha kiçik olan şəhərlərdə axıcılıq 5 faizdə çox deyildir. Bu vəziyyətə belə aydınlıq gətirmək olar ki, bu şəhərlərdə işçilər üçün yeni bir iş yeri tapmaq məsələsində çətinliklər olur. İdarəetmə prosesinin gerçəkləşdirildiyi sahələrdə axıcılıq beş faizi, xətti şəkildə formalaşdırılan iş prosesində on fazilə otuz faiz aralığında, ixtisaslaşmanın getmədiyi iş yerlərində isə 80 faizi ötməməlidir.

Bir veb saitedə kadr axıcılığının hesablanma əmsalları göstərilmiş və bu hesablanalarda iki düsturdan istifadə edilmişdir.

Kadr axıcılığı əmsalını hesablamaq üçün birinci düstur işdənçıxarma və ya itki əmsalı düsturudur. Müəyyən bir dövr üçün (bir qayda olaraq bir il) işdənçıxmaların həmin dövr üzrə işləyənlərin sayına faiz nisbətini göstərir.

Beləliklə: (dövr ərzində işdənçıxarma) / (dövr ərzində işçilərin orta sayı) x 100%

Kadr axıcılığı əmsalını hesablamaq üçün ikinci düstur işçi qüvvəsinin dayanıqlıq əmsalı düsturudur. Bu əmsal şirkətdə ən azı bir il işləmiş işçilərin sayını göstərir. Bu əmsal adətən belə hesablanır: (ən azı bir ildə işləmiş işçilərin sayı) / (bir il öncə işə götürülmüş işçilərin sayı) x 100% (<https://banker.az/kadr-axininin-hesablanma-%C9%99msallari/>).

Bu səbəbdən bütün şirkətlər işçilərini maksimum dərəcədə motivasiya etməli, onların hər birinə tapşırılacaq işi görə bilmələri üçün işçilərin hər birinin bacarıq və qabiliyyətlərinin hansı dərəcədə olduğunu daha yaxşı anlamalı, maksimum dərəcədə işçilərlə münasibətlərin qurulmasına həssas yanaşmalıdırlar. Yüksək iş stajı və daha yaxşı əmək qabiliyyəti ilə fərqlənən işçilərin iş yerini tərk etməsi, yeni gələn işçilərin iş prosesinə adaptasiyasını (uyğunlaşmasını) gözləmək şirkətlərin işinin nisbətən axsamasına və bəzəndə böyük maliyyə itkilərinə səbəb ola bilər.

İşçilərin saxlanılmasının idarə edilməsi başlığı altında verilmiş bir veb səhifədə işçilərin işdən məmnunluğuna töhfə verən aşağıdakı bu beş amil göstərilmişdir:

1. Bütün səviyyələrdə bütün işçilərə hörmətlə yanaşma;
2. Kompensasiya, ödəniş;
3. İşçilər və yüksək səviyyəli rəhbərlik arasında etimad;
4. İş təhlükəsizliyi;
5. Bacarıqlarını işdə istifadə etmək imkanları.

(<https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/managingforemployeeretention.aspx>).

Həmçinin iş yerlərində işçilərlə rəhbərlik arasında daha yaxşı qurulmuş münasibətlər onlar arasında baş verəcək böyük münaqişələrin qarşısını almaqda mühüm rol oynayır. Bu qurulmuş möhkəm münasibətlər şəraitində işçilər özlərini bu şirkətdə daha dəyərli hiss edəcəklər və onlar gördükləri işləri daha keyfiyyətli yerinə yetirməyə can atacaqlar.

Şirkətlər və işçilər arasında qurulan bu əmək münasibətləri iş mühütünün daxilində olan və iş mühütündən xaricdə olan sosial amillərlə müəyyənləşdirilir. Bunu nümunə olaraq ICS Kanada veb sayıtında Penn Foster hesabında qeyd olunmuş bir nümunəni göstərmək olar - getdikcə daha çox şirkət şərti işçiləri işə götürür və uzaqdan işləmə və çevik vaxt kimi alternativ iş tənzimləmələri təklif edir. Eyni mənbədə göstərilir ki, indi işçilər iş-həyat balansını qənaətbəxş saxlamaqda çətinlik çəkirlər. Onların bir çoxu iş yükü ilə ayaqlaşmaq və ailə üzvləri kimi öz rollarını yerinə yetirmək üçün mübarizə aparıllar (<https://www.icslearn.ca/-/media/files/canada/pdf/samplelessons/412-employee-relations-officer-sample-lesson.pdf?la=en&hash=605B794A7769314FE27923ABA5EE81EBC61A0381>).

Əmək münasibətlərinin inkişafının digər bir problemi işçilərin iş saatından əlavə işlədilməsi ola bilər. Hətta demək olar ki, bir çox rəhbərlər işçilərin istirahət və məzuniyyət vaxtlarında da işləmələrini istəyirlər. Buda bir çox problemləri ortaya çıxarır. Məsələn işçilərin o işdən bezməsinə və başqa işlər axdarmasına, nəticədə isə bu iş yerlərini tərk etmək məcburiyyətində qalmalarına səbəb olacaqdır.

Bu şirkətlərin insan resurslarının idarə edilməsi üzrə mütəxəsisləri iş yerində olan iş prosesinin necə olduğunu nəzərə almalıdır. Gərgin iş rejimi və stres altında işləyən işçilərin sağlamlıqlarında ciddi problemlər yarana, öz aralarında və ya müş-

dərirlərlə münasibətlər pozula və onların məhsuldarlıqları aşağı səviyyəyə düşə bilər. Bunlarda öz növbəsində əmək münasibətlərində gərginliklərin yaranmasına səbəb olacaqdır. Nümunə olaraq elmi tədqiqat veb sayitində dərc olunan bir məqalədən nümunə göstərmək olar. İş yerlərində baş verən zorakılıq həm işçilərə, həm də işə götürənlərə təsir edir, işdən çıxmanın artmasına, məmnunluğun azalmasına və məhsuldarlığın aşağı düşməsinə səbəb olur (<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=103317>).

İşçilərin gördükləri işin qarşılığında əməkhaqlarının ödənilməsi, əlavə faizlərin və bonusların verilməsi və onların ixtisasartırma məsələləri üçün vəsaitlərin ayrılması da əmək münasibətlərinin inkişafına öz təsirini göstərə bilər. Bu məsələ işçilərin məmnunluğuna öz təsirini göstərir. İşçilərin daha yüksək əmək haqqı almaları onların məhsuldarlığını yüksəldə bilər. Maaşların yüksək olması və artan maaşla işləyən işçilər özlərini şirkət üçün daha dəyərli hiss edərlər və iş performansını dahada yüksək tutarlar.

Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına əsasən ölkəmizin iqtisadiyyatında 2021-ci ilin may ayının birində muzzdlu işçilərin sayı ondan əvvəlki ilin eyni dövrü ilə müqayisədə 2300 nəfər və ya fazilə qeyd etsək 0,1 faiz artmış və 1678400 nəfər olmuşdur. Bu muzzdlu işçilərin 913600 nəfəri dövlət sektorunda, 764800 nəfəri isə özəl sahələrdə işləmişlər. Ölkədə işçilərin muzzdlu olaraq çalışanlarının:

- ✓ 19,7 faizi müxtəlif təhsil müəssisələrində;
- ✓ 18,5 faizi ticarət sahəsində;
- ✓ 12,8 faizi sənaye sahəsində;
- ✓ 8,3 faizi ölkə əhalisinə səhiyyə və sosial xidmət göstərilməsi sahəsində;
- ✓ 4,5 faizi yol nəqliyyatı və anbarçılıqda;
- ✓ 3,4 faizi kənd təsərrüfatı, onun meşə təsərrüfatı və balıqçılıq sahəsində;
- ✓ 3,4 faizi peşə fəaliyyəti, elm və texniki sahədə;
- ✓ 1,7 faizi maliyyə fəaliyyəti və sığorta;
- ✓ 13,8 faizi iqtisadiyyatın başqa sahələrində çalışanlar olmuşlar.

2021-ci ilin yanvar və aprel aylarında ölkəmizdə muzzdlu işçilərin orta aylıq

nominal əmək haqqı 2020-ci ilin uyğun dövrünə nisbətə 1,9 faiz azalmış, 722,3 manat olmuşdur. Bu illərdə aşağıdakı sahələr üzrə işçilərin orta aylıq nominal əmək haqları daha yüksək olmuşdur:

- a) Mədənçıxarma sənayesi;
- b) Maliyyə və sığorta fəaliyyəti;
- c) Peşə fəaliyyəti;
- d) Elmi və texniki fəaliyyət;
- e) İnformasiya və rabitə;
- f) Nəqliyyat təsərrüfatı;
- g) Anbar təsərrüfatı (<https://www.stat.gov.az/news/index.php?id=4924>).

Əmək münasibətlərinin inkişafına təsir göstərən digər məsələlərdən biri də işçilər arasında dini, irqi, cinsi və s ayrışdırıcılığın olmasıdır. Əmək Məcəlləmizə nəzər yetirsək bu Məcəllənin 16-cı maddəsinə görə bilərik. Bu maddənin birinci bəndində qeyd olunanlara əsasən, tərəflər arasında əmək münasibətləri yaranan zaman işçilərə onların vətəndaşlığına, hansı cinsin nümayəndəsi olmasına, onun mənsub olduğu irqə və dinə, onun dilinə, yaşadığı yərə, yaş həddinə, ailə vəziyyətinə və s görə ayrışdırıcılıq edilməsi, bunlara əsasən hər hansı bir güzəştin edilməsi qəti şəkildə qadağan olunmuşdur (<http://e-qanun.az/framework/46943>).

İş yerlərində əmək münasibətlərinin daha yaxşı inkişaf etməsi üçün bu kimi məsələlərə ciddi yanaşılmalı, onların həlli yolları araşdırılmalıdır. Daha yaxşı qurulmuş əmək münasibətləri bu şirkətlərin inkişaf etməsində və onun daha çox gəlir qazandırmasında müstəsna rol oynayacaqdır.

Dünyanın daha yaxşı və işləmək üçün daha əlverişli olan şirkətlərini müəyyənləşdirmək məqsədi ilə Amerika mənşəli biznes jurnalı olan “FORTUNE” genişmiqyaslı bir araşdırma aparmışdır. Bu anket sorğusunda dünya üzrə bir çox şirkətlərin işçiləri iştirak edib. Aparılan anket sorğusunun nəticəsi olaraq dünyanın ən yaxşı on şirkəti müəyyənləşdirilib. Aşağıda bu şirkətlərin adları, işçi sayları və işçilərin bu sorğuya verdikləri rəylər göstərilmişdir.

1. Salesforce: bu şirkət bütün dünyada müştərilərlə iş siyasətinin ən yaxşı həddinə çatan, bir informasiya şirkətidir. Bu şirkətin ümumi işçi sayı 32000 nə-

fərdir. Bu şirkət haqqında işçilərdən rəylər alınmışdır. İşçilərin dediklərinə görə bu şirkət məzmunu daha çox sosial xarakter daşıyan layihələrə liderlik etməkdə çox həvəslidir. Şirkətin bir çox mədəni dəyərləri vardır ki, bu mədəni dəyərlərdən biridə könüllülükdür. Bu prinsip şirkət işçilərini ən ağır vaxtlardada motivasiya edir.

2. Hilton: bu şirkət müştərilərə göstərdiyi qonaqpərvərlikdə dünya liderləri sırasında hesab olunur. Mərkəzi Amerikada yerləşən şirkətin ümumilikdə 161000 işçisi vardır. İşçilər öz şirkəti haqqında çox maraqlı rəylərini bölüşmüşlər. Onlara görə öz qonaqlarına göstərdikləri dillərə dastan olan qonaqpərvərliyin əsas formalaşma səbəbi özləridir – yəni işçilərdir. Buda öz nüvbəsində daha mehriban olan şirkət etikası yaratmağa köməklik göstərir. İşçilər öz rəhbərləri ilə daha asan ünsiyyət qura bilirlər. Bu şirkətin yaranmasından 100 il keçməyinə baxmayaraq sanki bu şirkət fəaliyyət göstərdiyi sahədə hələ təzədir. Bu şirkət sanki yeni yaradılan bir startap şirkətidir.

3. Mars şirkətlər qrupu: bu şirkət istehsalla məşğuldur. Daha çox şokolad, sakkız və şirniyyat istehsal edən bu şirkətdə ümumi işçi sayı 100000 nəfərdir. Şirkət işçilərinin fikirlərinə görə bu şirkətdə heç yerdə tayı bərabər olmayan bir mühit var. Bu işçilər öz sevimli ev heyvanlarını özləri ilə birlikdə iş yerlərinə heç bir maneəçilik olmadan gətirə bilirlər. Onlar özlərini bu şirkətdə işləyən zaman bir ailənin üzvü kimi hiss edillər. İşçilərin iş saatları o qədər əlverişli təşkil olunmuşdur ki, onlar istədikləri vaxt rahat şəkildə işə gəlib gedə bilirlər. Həmçinin onların gördükləri işi tez-tez yoxlayan, onlara nəzarət edən heç kəs yoxdur.

4. İntuit şirkətlər qrupu: Bu şirkətlər qrupunun mərkəzi ABŞ-da yerləşir. Bu şirkət üçün çalışanların sayı isə 8781 nəfərdir. İşçilərin rəyləri çox diqqət cəkəndir. Onların söylədiklərinə görə işlədikləri bu şirkət hər zaman hər şeyin ən doğrusunu edir və heç vaxt tək öz mənafeyini düşünmür. Əyər bir insan bu şirkətdə işləyirsə deməki artıq o, doğru qərarlar qəbul etmək istiqamətindədir.

5. Adecco qrupu: bu şirkət bir çox ölkələr vardır ki, o ölkələrdə insan resursları üzrə mükəmməl bir konsaltinq xidməti göstərir və bu sektorun liderliyini öz əlidə qoruyub saxlayır. Bu şirkət üçün işləyən o şanslı işçilərin sayı isə 34000 nəfərdir. İşçilər düşünür ki, bu günümüzdə bir şirkətdə işləyən qadının ailə

qurmağı yaxuda ana olmağı problem yaradan bir vəziyyətdir. Lakin, burada qadın işçilər öz şəxsi həyatları ilə iş həyatlarını daha rahat şəkildə balanslaşdırı bilirlər.

6. DHL: daşımaçılıq xidməti göstərən bu şirkət 98000 nəfərlik işçi heyətinə sahibdir. Bu şirkətin işçiləri öz şirkətlərində olan iş mühütünü çox möhtəşəm bir mühüt hesab edirlər. Beynəlxalq bir şirkət olduğu üçün işçilər fəqli ölkələrin nümayəndələridir və bunu onlar bir zənginlik hesab edillər.

7. Mercedes Liber: Latin Amerikasında daha çox tanınan e-ticarət sayiti və şirkətidir. 6922 nəfər işçi heyətinə sahibdir. İşçilər öz şirkətlərini qeyri-adi hesab edillər və onlara görə bu onları dahada ön plana çıxarır. Onlar hər gün daha yeni məlumatlar mənimsədiklərini bildirirlər.

8. Cisco: bu şirkət netvorkinq şirkətidir. 72904 nəfər bu şirkət üçün işləyir və əksər qisminin daha dahi insanları olduğu düşünülür. İşçilər çox güclü etik dəyərlərə sahibdir və hər nə olursa olsun, hətta uduzsalarda həqiqəti söyləyirlər. Bu səbəbdən şirkət səhimdarları, müştərilər və şəriklər onlara hörmət edir.

9. Daimler Financial Group: öz müştərilərinə lizinq və sığorta xidmətlərində daxil olmaqla gözəl maliyyə xidmətləri göstərir. İş mühütü daha açıq və şəffaf olan bu şirkətdə işləyən 12297 nəfər işçilərin əksər hissəsinin dediyinə görə bu şirkətdə öz şəxsi fikrini dilə gətirmək istəyən hər kəs üçün söz haqqı vardır. Eyni zamanda daha yaxşı fikirlərə sponsurluq olunur və o fikirin reallaşdırılması təmin olunur. Səhf edən işçilər üçün isə heç bir cəza tətbiq olunmur.

10. SAS: data proqramlaşdırmasını həyata keçirən bu şirkətin 14328 nəfər işçisi vardır. İşçilərin cavablandığı rəyə görə bu şirkətdə daha keyfiyyətli məhsul yaradılmasına daha çox əhəmiyyət verilir. Hətta belə işçiləri daha üstün hesab edlirlər (<https://banco.az/az/news/dunyanin-en-yaxsi-sirketleri-mueyyen-edilib>).

2.2. Koronavirus (COVID-19) pandemiyasının işçilərə və iş həyatına təsiri

Bir çox insan əmək haqqı qarşılığında öz bacarıqlarına uyğun olaraq müxtəlif peşə fəaliyyəti ilə məşğul olur. Kimisi öz şəxsi işi ilə qazanc əldə edir, kimisi başqalarına məxsus iş yerlərində işləyir. İş yerində işləyən işçilərin iş şəraiti anlayışı mövcuddur. Bu anlayışa aşağıda qeyd olunanlar aid edilə bilər:

- İşçinin əmək haqqı;
- İşçinin əmək fəaliyyəti ilə məşğul olacağı iş yeri;
- Gün və ya həftə ərzində işçinin neçə saat işləyəcəyi;
- İşçinin gecə və yaxud gündüz işləməsi;
- İşçinin həftəlik və ya aylıq istirahəti;
- İşçinin illik məzuniyyətinin müddəti;
- İşçinin yeməklə təmin olunması məsələsi;
- Müvəqqəti olaraq işə gələ bilməyən işçinin əmək haqqı və s.

İş şəraiti işçi ilə işəgötürən tərəf arasında olan, onların qarşılıqlı razılaşmasına əsaslanan, müqavilə azadlığı ilə müəyyənləşdirilir. Amma bir çox qanunlar, əsasda AR Konstitusiyası müqavilə azadlığı məsələsini məhdudlaşdırıb və tərəflərin razılığa gəlməsində qanunun məcburi olan müdələrinə zidd olduğu halı qadağan edir.

Dövlət ölkə ərazisində qayda və qanunlar qoymaq səlahiyyətinə malik olan yeganə qurumdur. Dövlət ya yeni qaydalar yaradaraq, yada mövcud olan qaydaları tanımaqla qanun yaradır (Tanilli S., 1981).

Qanunlar və müqavilələr vasitəsilə müəyyənləşdirilmiş əmək münasibətləri normaları COVID-19 epidemiyasının yayılmasından sonra yeni yaranmış olan şərtlərlə üst-üstə düşür.

Epidemiya ilk öncə işçilərin sağlamlıqlarına öz təsirini göstərir. Hamı kimi işçində sağlam yaşamaq hüququna köstitusiyaya təminat verir. Heç kəs işçiləri onların sağlamlıqlarını risk altında qoyacaq işlərdə işləməyə məcbur edə bilməz. Bir sözlə işçi əyər işləmək istəmirsə o işləməyə məcbur edilə bilməz. Lakin, əyər bir insan işləməzsə onun gəliri yoxdur deməkdir (müəyyən yardım, pensiya və s alan şəxslər xaric) və o öz ehtiyaclarını ödəmək üçün işləmək məcburiyyətində qalır.

Pandemiya dövründə qanuna müvafiq olaraq məcbur işlədilə bilməyən işçilər əslində virusa yoluxma və s risk olsada məcbur işləməli olur. Bütün bu deyənləri ümumiləşdirsək, qanunla ağır iş şəraitində işləməyə məcbur edilə bilməyən işçilər, pandemiya dövründə yaşamlarını təmin etmək üçün bu şəraitdə böyük risk yaran-sada işləməyə məcbur olurlar. Bununlada demək olar ki, qanun ancaq bir kağız üzərində qalır. Əyər işçiyə işinin qarşılığında əmək haqqı təmin olunmadan və yaxud təhlükəsizliyi təmin olunmadan işləməmək hüququnuz var deyilsə bu mənasız bir yanaşma olar. Bu tətbiqi mümkün olmayan bir məsələdir.

İş yerində işçinin əməyinin qarşılığının və onun sağlamlığını təhlükə altına qoyan risklərə qarşı sosial təminat sistemləri yaradılır.

Koronavirus (COVID-19) pandemiyasının dünya miqiyasında geniş yayılması ilə onun bütün sahələrə böyük təsirləri özünü göstərdi. Bununlada COVID-19 pandemiyasının yayılmasının qarşısını tez bir şəkildə almağa çalışılısada buna asanlıqla nail olmaq mümkün olmadı. Bununlada bütün cəmiyyət bu ümumidünya üzrə olan global problemin həlli tapılana qədər bu mühütə uyğunlaşma prosesinə girdi. Onun qarşısını tam ala bilməyən dünya heç olmasa onun yayılma sürətini azaltmaq üçün bir çox qabağlayıcı tədbirlər gördü. Bu dövəndə pandemiya səbəbindən yoluxma riskini nisbətən azaltmaq üçün uzaqdan(distand) işləmə üsulundan geniş şəkildə istifadə edildi. Bu iş üsulunda işçilər öz yaşayış yerlərini tərk etmədən, internet üzərindən bir sıra vasitələrlə öz işlərini idarə etməyə başladılar. Bununlada yollarda, iş yerlərində insanların sıxlığı azaldıldı. Artıq bu gün demək olar ki, evdən və ya istənilən bir yerdən biz çox rahat şəkildə öz işimizi idarə edə bilirik. Bu iş üsulunda işləmək işçilərin daha çox motivasiyasının (işə olan həvəsinin) artmasına, şirkətlərin maliyyə qazancının yüksəlməsinə və işçilərin daha asan iş yerinə cəlb olunmasına səbəb olmuşdur. Amma bu bütün işçilər üçün eyni dərəcədə əlverişli bir iş üsulu deyil. Bir çox işçilər - xüsusi ilə gənc işçilərin bir qismi öz iş yerində sosiallaşmaq, bir-birləri ilə uzun müddətli əlaqələr qurmaq üçün ənənəvi olan iş şəraitini daha üstün tuturlar və bu səbəbdən uzaqdan işləmək onlara elədə cəlbədicə görünmür. Bu sadəcə nəsil və yaş ilə əlaqədar deyildir. Sadəcə olaraq insanların bir çoxu sıxlıq olan yerlərdə olmağ istəyir və bunu sevirlər.

Çünkü bir çox insan qrup ilə birlikdə işləməyi sevib, iş yoldaşlarından motivasiya aldığına inanır, tək başına işlədikdə kifayət qədər həvəsli ola bilmir. Bir sözlə insanların əksəriyyəti bir qrupun, bir məqsədin bir parçası olduğunu, bu qrupla bir yerdə işlədikdə daha yaxşı başa düşə bilir.

Bir sıra səbəblərdən şirkətlərin əksəriyyəti distand iş üsulunu dəstəkləyirlər. Distan iş üsulunda çalışmaq istənildə hər yerdə buna imkan olmaya bilər. Məsələn ev mühitü buna uyğun olmaya bilər və yaxud bir çox yerlərdə yaşanan internet problemi və s .

Pandemiyanın sürətlə yayılması və ona qarşı atılan bir çox addımlar səbəbindən uzaqdan işləmə iş üsulunu aşmış, artıq bir məcburiyyətə çevrilməkdədir. Bu zərurət mövcud vəziyyətdə dövlətin və şirkətlərin aldığı qərarlardan asılı ola bilər. Buna görə uzaqdan işləmə məsələsi daha adi hala çevrilə bilər. Getdikcə pandemiyanın qarşısını almaq üçün bu üsul daha da sürətlə yayılmışdır.

Diqqətə alınması vacib olan başqa bir məsələ isə bir şirkətin uzaqdan işləməyə nə qədər hazır olsada onun müştərilərinin və ya ortaqlarının eyni dərəcədə hazırlıqlı olub olmamasıdır. Əyər onlar arasında uyğunsuzluqlar varsa uzaqdan işləmə üsuluna keçid bir o qədər də çətin olacaqdır.

Digər tərəfdən də insan resursları təcrübəsi göstərir ki, uzaqdan işləmə prosesində və xüsusilə sistem infrastrukturunu yaxşı inkişaf etməmiş telekommunikasiyada aktivliyin sürətlə artması sistemin təhlükəsizliyinə və məlumat mərkəzinin qorunmasına böyük təsirlər göstərə bilər. Bütün bu təsirlərdən dolayı şirkətlərin üzləşdiyi risklər günü-gündən arta bilər. Bir çox şirkətlər uzaqdan işləsə onlardan çox azı təhlükəsizlik infrastrukturuna sahibdir. Pandemiya ilə əlaqədar mövcud vəziyyətdə evdən işləyən işçilərin sistem nöqsanlarından firsət güdən fırıldaqçıların hədəflərinə çevrilməsinə səbəb olur. Bütün bu məsələləri nəzərə alaraq demək olar ki, bundan sonra hücum və risklərin qarşısının alınması, sistemin kiber təhlükəsizliyi və sistemin qorunması şirkətlər üçün ən gündəmdə olan bir məsələ olacaqdır.

Ölkəmizdə pandemiya ilk yoluxma halı qeydə alındığı o gündən başlayaraq şirkətlər bunun kimi bütün gözlənilən risklərin əvvəlcədən qarşısını almaq və ya minimuma endirmək üçün müəyyən tədbirlər görməyə başladılar. Dövlət də eyni

zamanda özəl sektorlarda olduğu kimi bu məsləyə biganə qalmadı. ƏƏSMN işçilərin uzaq məsafədən distand formada öz işlərini yerinə yetirən zaman bu prosesin hüquqi təminatının yaradılması istiqamətində bir sıra işlər görmüşdür. İlk addım kimi distan iş və teleiş anlayışlarının Əmək Məcəlləsində olan əsas anlayışlar sırasına daxil edilməsi nəzərdə tutulur. Bu anlayışların Məcəlləyə daxil edilməsi ilə bağlı Məcəllənin dördüncü maddəsinin ikinci hissəsinin və əlli beşinci maddənin təkmilləşməsi təmin olunacaqdır (<https://www.sosial.gov.az/2501>).

Ən sürətli şəkildə uzaqdan çalışma üsuluna keçə bilən şirkətlərin əvvəlcədən bunu edə biləcək texnologiyalara sahib olan şirkətlər olmuşdur. Bu şirkətlər əvvəllər ən azı ayda 2-4 dəfə uzaqan işləmə üsulundan istifadə ediblər. Belə şirkətlərin əvvəlki illərdə virtual işi və ünsiyyəti dəstəkləyən vasitələrə investisiya yatırmaları onların belə bir böhrana tez cavab vermələrinə köməklil etmişdir. Pandemiya vəziyyətində virusa yoluxmaq diaqnozu qoyulmuş və ya şübhəli vəziyyətə görə karantinə alınmış işçilərin vəziyyəti iş yerində davamiyyətin çox aşağı düşməsinə səbəb olmuşdur. Bunu yaxşı bir şəkildə idarə edə bilmək özü çətin bir sınaqdır. Əslində mövsümlə əlaqədar olan qrip, başqa xəstəliklə və sağlamlıq problemləri hər il ən azı dövrü olaraq şirkətlərə müəyyən formada təsir göstərir. Lakin pandemiya bunlardan yüksək olan bir problemdir və daha böyük təsir göstərir. Bundan əlavə xəstəliyə yoluxmuş bir işçi iş yerində işləyən digər işçiləri virusa yoluxdura bilər və bunulada riskləri artırıb vəziyyəti daha da çətinləşdirə bilər. Bu müddətdə işçilərin sağlamlıqlarını qorumaq və riskləri azaltmaq üçün şirkətlər uzaqdan işləmə metodunu genişləndirməli, bunun üçün hansı üsulların uyğun olduğunu müəyyənləşdirməli və texnoloji həllər ilə bunu həll etməlidir. Fiziki yük və sənədləşmə tələb etməyən bu prosesdə uzaqdan işləmək asanlaşacaqdır. Çünki bu sahəyə diqqət getdikcə artacaqdır.

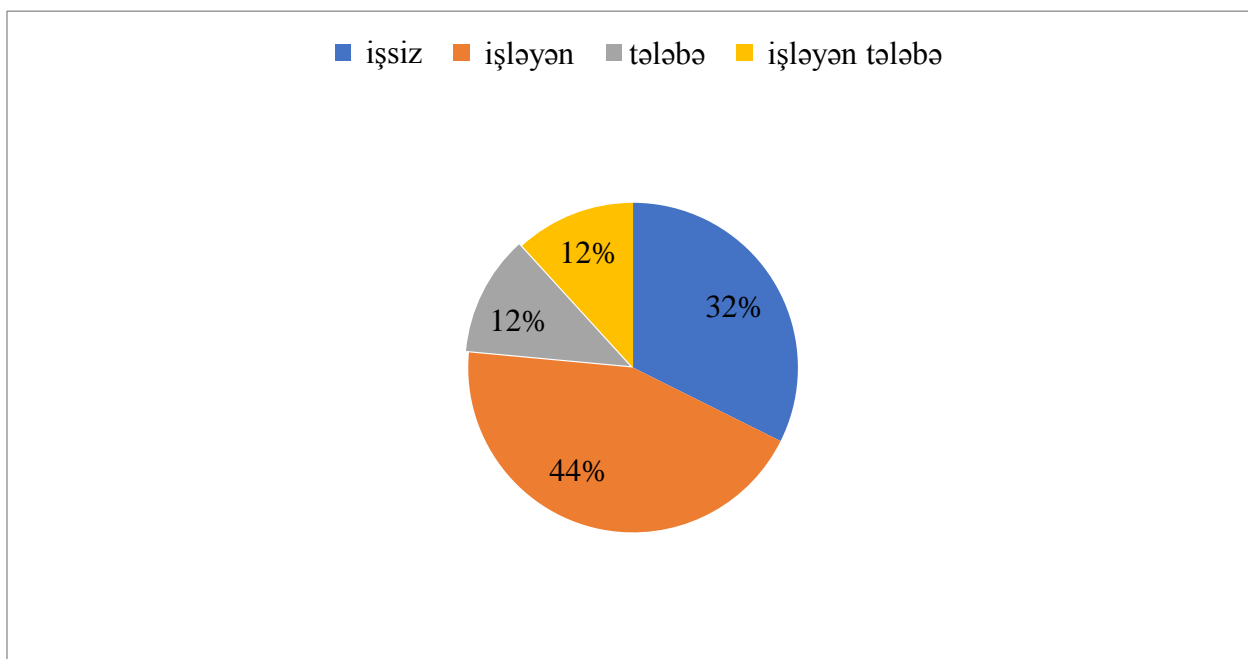
Ölkəmizdə və dünyanın digər ölkələrində Skype, Cisco, Mikrosft Teams, Zoom və s kimi uzaqdan ünsiyyət qurmaq üçün vasitələr var. Bu proqramların əsas funksiyası işçilərin görməli olduqları işləri problemsiz şəkildə uzaqdan əlaqə qurmaqla yerinə yetirməklərinə köməklik göstərməkdir.

2.3. Koronavirus (COVID-19) pandemiyasının əmək münasibətlərinə təsirinin təhlili

Covid-19 koronavirus infeksiyası zamanında əmək münasibətlərinin vəziyyətini təhlil etmək və onu qiymətləndirmək üçün tərkibində ümumilikdə 13 sualı əhatə edən 9 sualdan ibarət bir onlayn sorğu təşkil olunmuşdur. Sorğular <https://sorgular.az/> veb sayitində hazırlanmış, iki gün müddətində davam etmiş və ümumilikdə 133 nəfər iştirakçı sorğuda iştirak etmişdir. 133 nəfər iştirakçıdan 47 nəfəri sorğuda olan bütün sualları tam şəkildə cavablandırmış, 86 nəfər iştirakçı isə sorğuda olan sualların müəyyən qismini cavablandırmamışdır.

Birinci sual olaraq (Diaqram 1) sorğu iştirakçılarından əmək fəaliyyəti ilə məşğul olub olmadıqlarını müəyyənləşdirmək məqsədi ilə onlardan dörd bənddən özlərinə uyğun bəndi seçməkləri istənilmişdir.

Diaqram 1: Sorğu iştirakçılarından əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanlar



Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

Sorğunun birinci sualını cavablandıran iştirakçılardan 22 nəfəri özlərinin işsiz olduqlarını - yəni əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmadıqlarını bildirmişlər. İştirakçıların 30 nəfəri hal-hazırda işləyən, 8 nəfəri hal-hazırda tələbə, 8 nəfəri isə hal-hazırda işləyən tələbə olduqlarını - yəni həm əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduqlarını, həm də tələbə olduqlarını bildirmişlər.

Sorğunun ikinci sualının birinci bəndində (Diaqram 2) sorğuda iştirak edən işləyən iştirakçıların hansı növ müəssisələrdə işlədiklərini müəyyənləşdirmək üçün onlardan işlədikləri müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətinin növü soruşulmuşdur. Təsərrüfat fəaliyyətinin növü və onun xarakterinə görə müəssisələr bir neçə növə ayrılır:

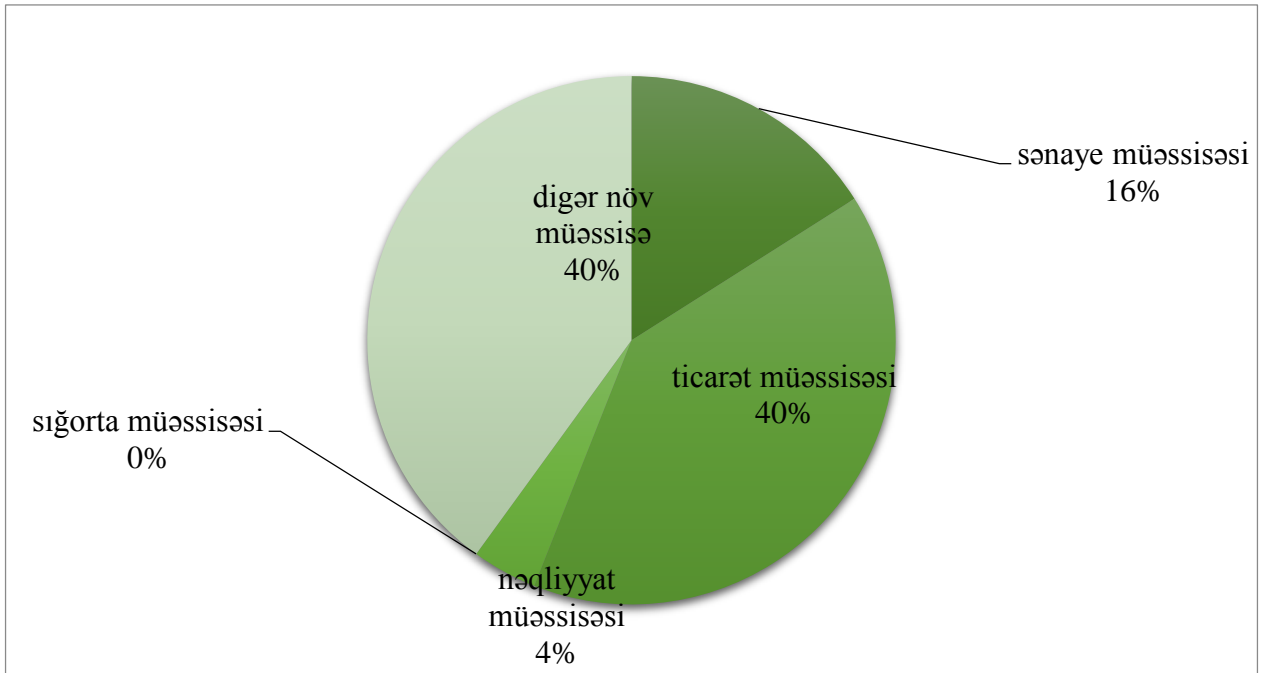
1. Sənayenin müxtəlif sahələrində yaradılan və bu sahələrdə fəaliyyət göstərən müəssisələr sənaye müəssisələri hesab olunur;

2. Əmtəələrin alınib satılması əməliyyatları ilə məşğul olan müəssisələr ticarət müəssisələri adlanır;

3. Yüklərin bir yerdən başqa yerə daşınması üzrə fəaliyyət göstərən müəssisələr nəqliyyat müəssisələri adlanır;

4. Daşınar və daşınmaz əmlakların və ya yüklərin sığortalanmasının həyata keçirən müəssisələr isə sığorta müəssisələri adlanır;

Diaqram 2: Sorğu iştirakçılarının işlədiyi müəssisənin növü



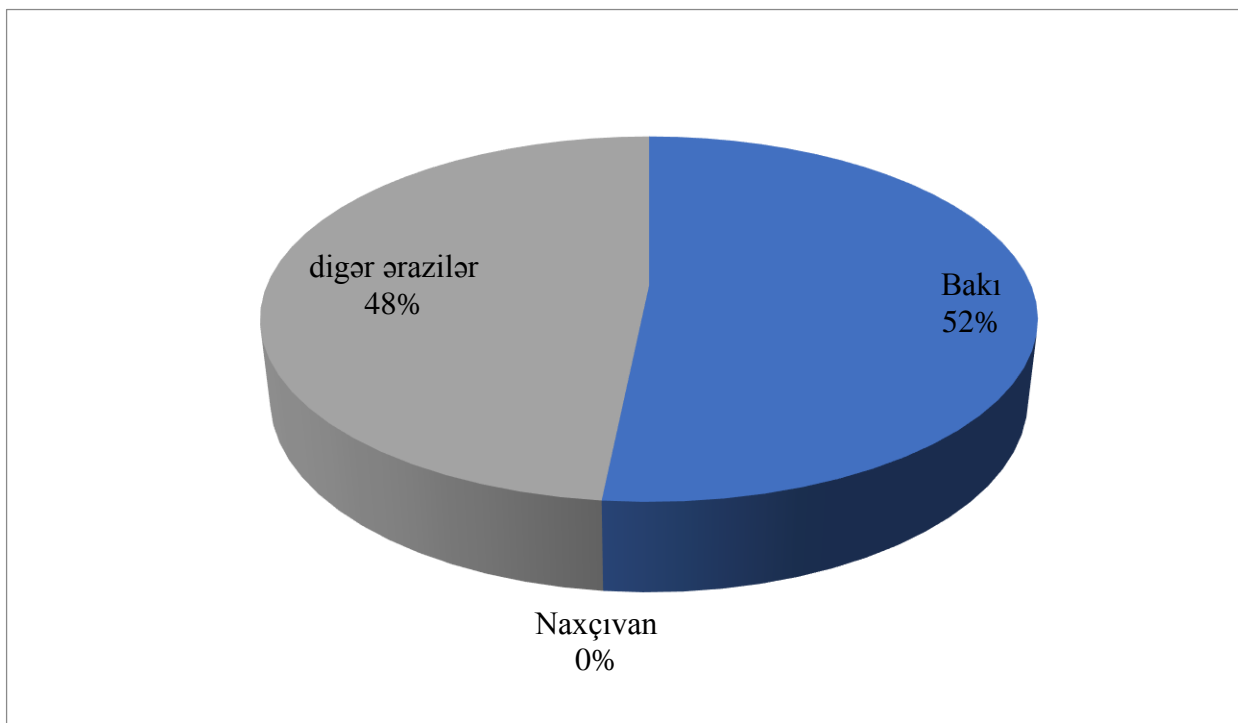
Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

İştirakçılardan 8 nəfəri sənaye müəssisəsində, 20 nəfəri ticarət müəssisəsində, 2 nəfəri nəqliyyat müəssisəsində, 20 nəfəri digər növ müəssisələrdə işlədiyini bildirmiş və sığorta müəssisəsini heç bir iştirakçı seçməmişdir.

Sorğunun ikinci sualının ikinci bəndində (Diaqram 3) sorğuda iştirak edən və

əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan sorğu iştirakçılarının hansı ərazilərdə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduqlarını müəyyənləşdirmək üçün iştirakçılardan işlədikləri ərazi soruşulmuşdur.

Diaqram 3: Sorğu iştirakçılarının əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduqları ərazi



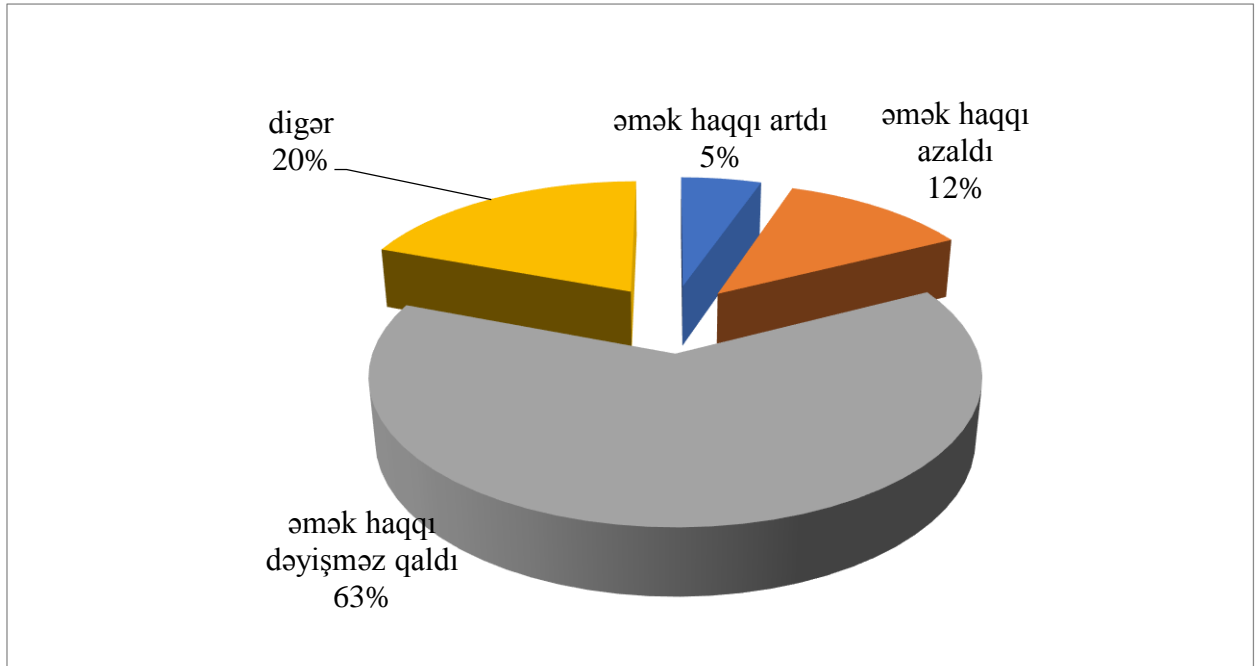
Mənbə Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

İştirakçıların 16 nəfəri Bakıda, 15 nəfəri digər ərazilərdə işlədiklərini bildirmişlər və sorğuda Naxçıvanda işləmiş heç bir şəxs iştirak etməmişdir.

Pandimeyanın işçilərin əmək haqqına necə təsir göstərdiyini müəyyənləşdirmək üçün (Diaqram 4) üçüncü sualın birinci bəndində - pandemiya əmək haqqınıza necə təsir etdi? adı altında iştirakçılardan sual soruşulmuşdur.

3 nəfər əmək haqqının artdığını, 7 nəfər əmək haqqının azaldığını, 36 nəfər əmək haqqının dəyişməz qaldığını 11 isə digər olaraq cavablandırmışdır.

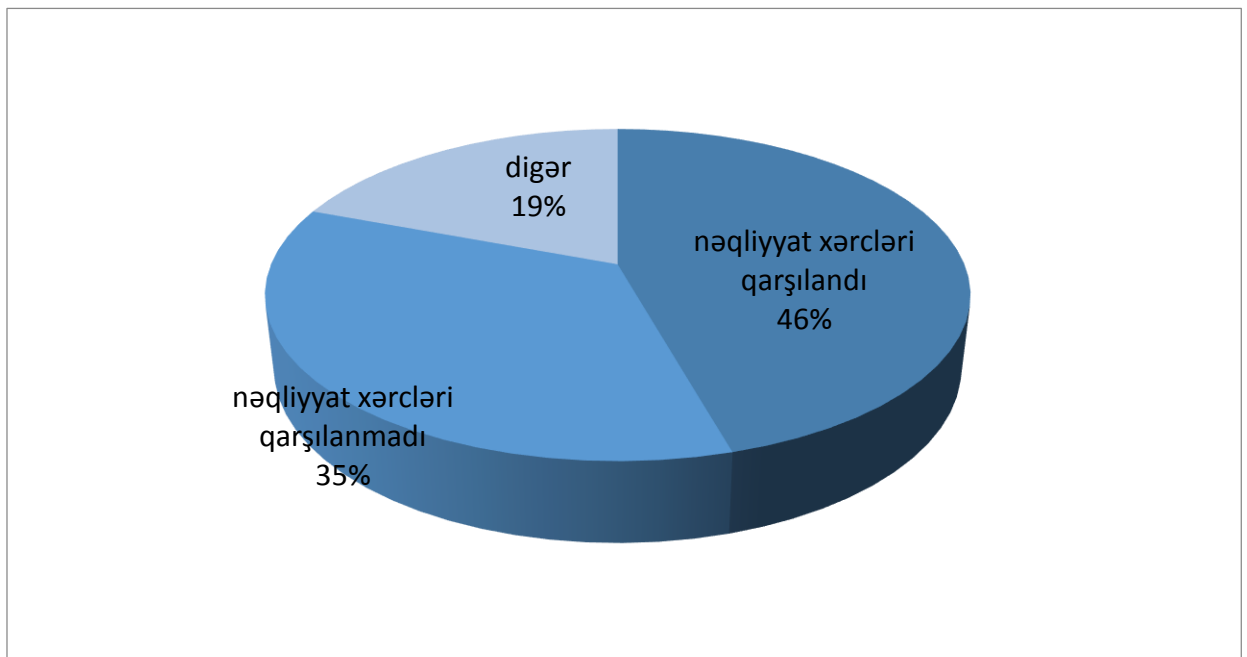
Diaqram 4: Pandemiyanın əmək haqqı səviyyəsinə təsiri



Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

Sərt karantin zamanı həftə sonları ictimai nəqliyata qoyulmuş qadağa zamanı işçilərin əlavə nəqliyat xərclərini işlədikləri müəssisənin qarşılıyab qarşılamaadığını müəyyənləşdirmək üçün (Diaqram 5) üçüncü sualın ikinci bəndində iştirakçılardan - işlədiyiniz müəssisə əlavə nəqliyyat xərclərinizi qarşılıdı mı? adı altında sual soruşulmuşdur.

Diaqram 5: Pandemiya dövründə nəqliyyat xərclərinin qarşılanması



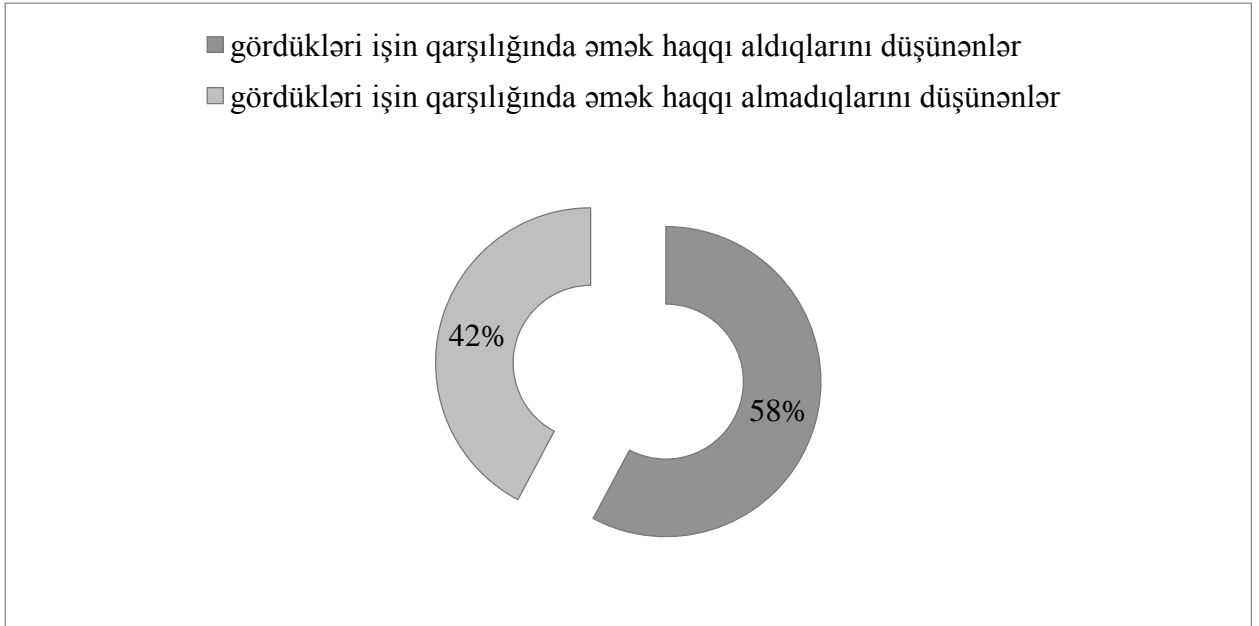
Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

26 nəfər əlavə nəqliyat xərclərinin qarşılandığını, 20 nəfər əlavə nəqliyat xərclərinin qarşılanmadığını, 11 nəfər iştirakçı isə bu sualı digər olaraq cavablandırmışdır.

İşçilərin gördükləri işin qarşılığında əmək haqqı alıb almadıqların fikrinin öyrənmək üçün (Diaqram 6) dördüncü sualın birinci bəndində - sizcə gördüyünüz işin qarşılığında əmək haqqı alırsınızmı? adı altında sual soruşulmuşdur.

Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının hər birinin sosial hüquqlarının qorunmasını müəyyən edən beynəlxalq proqram və konvensiyalardan biri layiqli əməyin dəstəklənməsi məsələsi ilə bağlıdır. İsveçrənin paytaxtı Cenevrədə 2007-ci ilin noyabr ayında Azərbaycan Respublikası təmsilçiləri BƏT ilə əməkdaşlıq çərçivəsində 2006-2009-cu illər üçün gələcəkdə layiqli əməyin təminatı üzrə proqram imzalamışdır. Bu proqramda ictimai səviyyədə inzibati idarəetmənin təkmilləşdirilməsi məsələsi, xüsusilə də regionlarda gəlirin əldə olunması imkanlarının daha yaxşılaşdırılması, iqtisadi inkişafın və ölkədə makroiqtisadi sabitliyin təmin edilməsi, ölkələrin səhiyyə və təhsil xidmətlərindən bərabər səviyyədə yararlanmaq imkanlarının yaradılması, qaçqınların və məcburi köçkünlərin həyat şəraitinin daha yaxşılaşdırılması və bir sıra başqa sosial problemlərin həlli nəzərdə tutulurdu. Əmək hüquqları üzrə ekspert olan Sahib Məmmədov qeyd edir ki, layiqli əmək - işçinin iş şəraiti ilə və onun aldığı əməkhaqqının uyğun olmasını nəzərdə tutur. Məsələn, ixtisası müəllim olan bir şəxs fəhlə işləməyə məcbur olursa, o, bir adi xidmətçi kimi yox, tərbiyəçi səviyyəsində əməkhaqqı almalıdır. Bir sözlə bir işçinin işləyəcəyi iş yerinin işçi üçün olan tələbi ilə həmin bu işçilərin ixtisas tələbi bir-birinə müvafiq şəkildə olmalıdır. İşçi özünün peşə ixtisasına, qabiliyyət və bacarığına uyğun və onun ürəyincə olan iş layiqli bir əmək sayılır. Bu zaman işçinin həmdə özü üçün daha rahat iş yeri, zəruri olan həcmdə xidmət və məhsullarla, davamlı əməkhaqqı ilə təmin olunması kimi vacib olan şərtlər nəzərdə tutulur ki, bunların hamısına kompleks şəkildə yanaşılmalıdır (<https://vergiler.az/news/economy/92.html>).

Diaqram 6: Əmək haqqı barədə iştirakçıların fikri

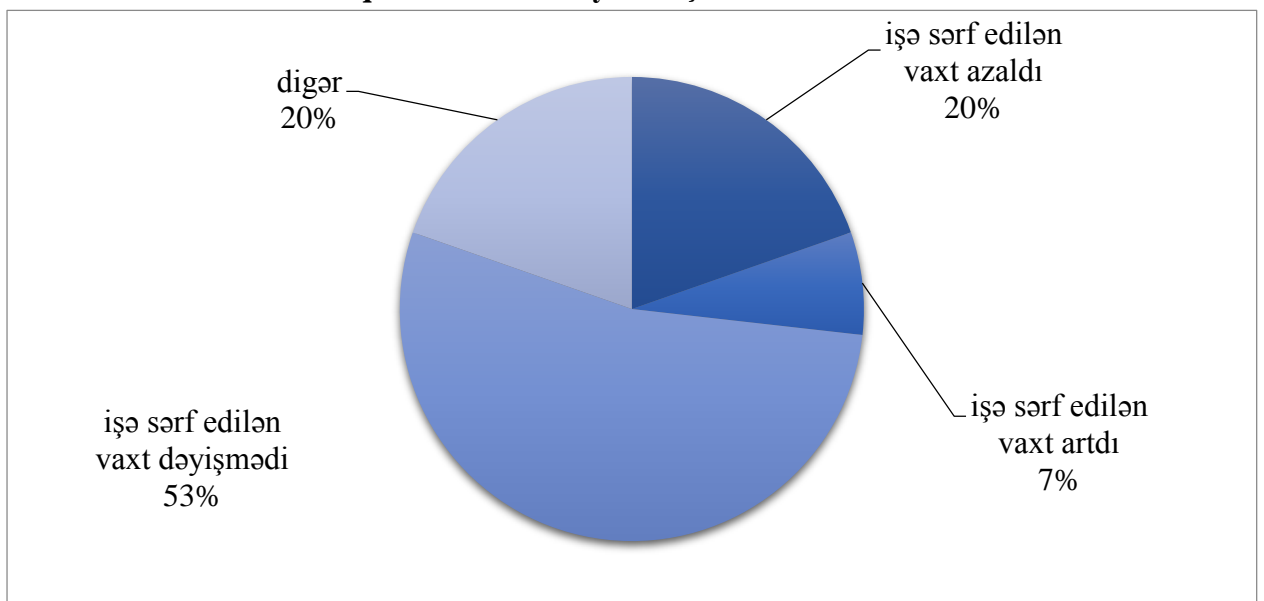


Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

Sorğu iştirakçılarının 26 nəfəri öz işlədikləri işin qarşılığında əmək haqqı aldıklarını və 19 nəfəri öz gördükləri işin qarşılığında əmək haqqı almadıklarını düşündüklərini bildirmişlər.

Eyni zamanda pandemiyanın onların işlədikləri vaxta necə təsir göstərdiyini müəyyənləşdirmək üçün (Diaqram 7) sorğunun dördüncü sualının ikinci bəndində - pandemiya işə sərf etdiyiniz vaxta necə təsir göstərdi? sualı soruşulmuşdur.

Diaqram 7: Pandemiyanın işə sərf olunan vaxta təsiri

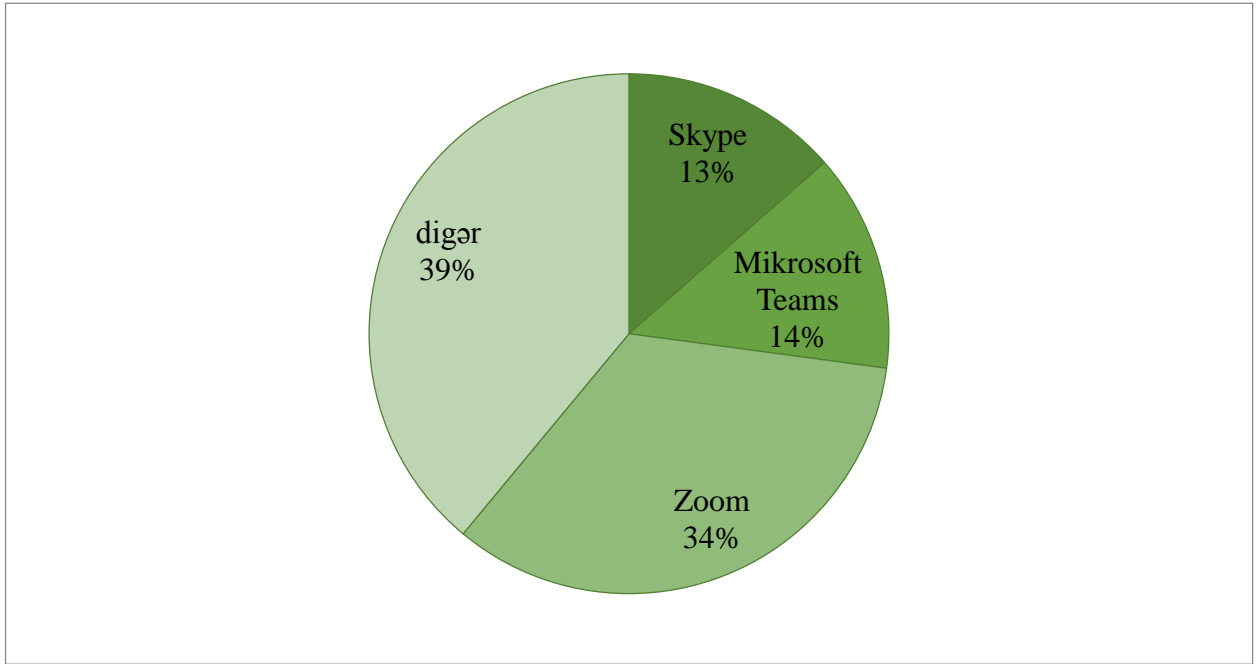


Mənbə Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

İştirakçılardan 11 nəfəri gördükləri işə sərf etdikləri vaxdın azaldığını, 4 nəfəri gördükləri işə sərf etdikləri vaxtın artdığını, 30 nəfər isə işə sərf etdikləri vaxdın dəyişməz qaldığını bildirmişlər. 11 iştirakçı isə bu sorğu sualı digər olaraq cavablandırmışlar.

Pandemiya dövründə işçilərin daha çox hansı görüş vasitələrindən istifadə etdiklərini müəyyənləşdirmək üçün sorğunun beşinci sualı olaraq - pandemiya dövründə daha çox hansı görüş vasitələrində istifadə etdiniz? sualı soruşulmuşdur.

Diaqram 8: Pandemiya zamanı istifadə olunan görüş vasitələri



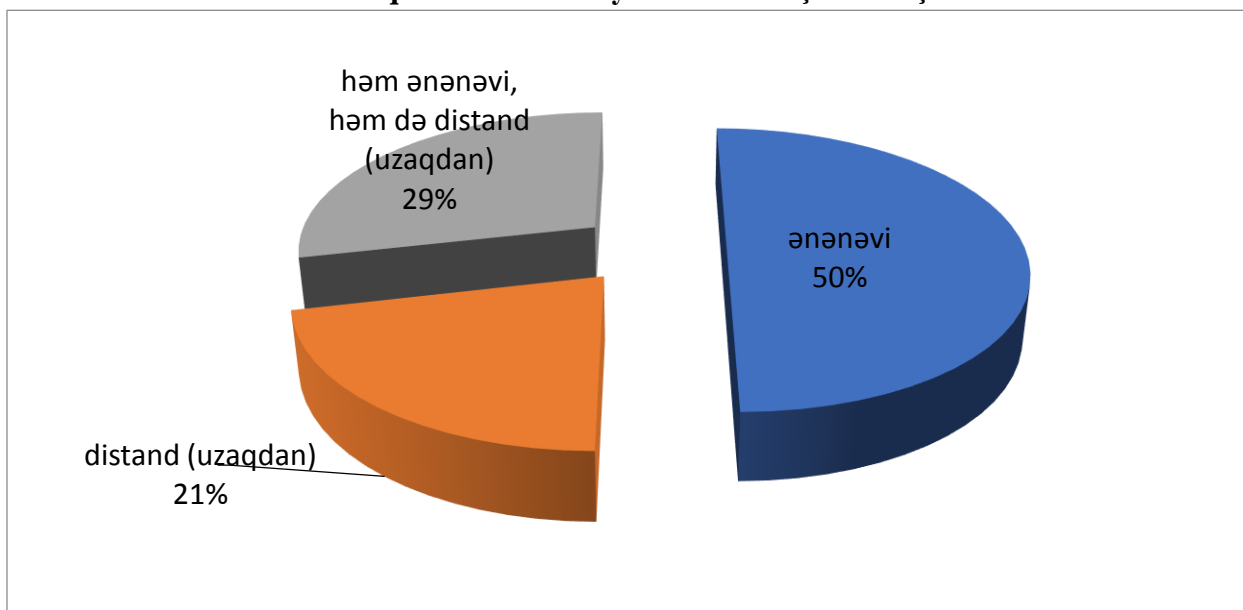
Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

Sorğu iştirakçılarından 8 nəfər Skype görüş vasitəsindən, 8 nəfər iştirakçı Mikrosoft Teams görüş vasitəsindən, 20 nəfər iştirakçı Zoom görüş vasitəsindən daha çox istifadə etdiyini bildirmiş və 23 nəfər iştirakçı isə bu sualı digər olaraq cavablandırmışdır.

Sorğunun altıncı sualının birinci bəndində pandemiya zamanı işçilərin daha çox hansı iş üsulunda işlədiklərini müəyyənləşdirmək (Qrafik 9) üçün - pandemiya dövründə hansı iş üsulunda işlədiniz? sualı soruşulmuşdur.

Sorğu iştirakçılarından 14 nəfəri ənənəvi iş üsulunda, 6 nəfəri distand (uzaqdan) iş üsulunda, 8 nəfəri isə həm ənənəvi, həm də distand (uzaqdan) işlədiyini bildirmişdir.

Diaqram 9: Pandemiya dövründə işlənilər iş üsulları

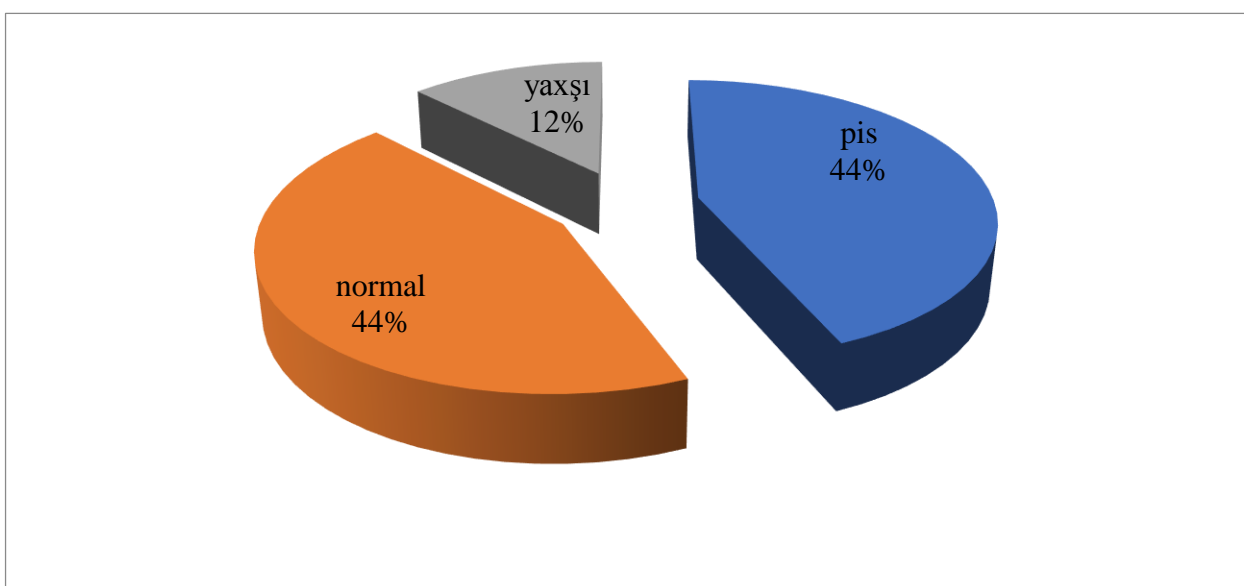


Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

Sorğunun altıncı sualının ikinci bəndində isə pandemiyanın iş yerində işçilər arasında və işçilərlə rəhbərlik arasında münasibətlərə necə təsir göstərdiyini müəyyənləşdirmək üçün - pandemiya iş yerinizdə rəhbərliklə və iş yoldaşlarınız ilə olan münasibətə necə təsir göstərdi? sualı soruşulmuşdur.

Sorğu iştirakçılarında 14 nəfəri pandemiyanın bu münasibətlərə pis təsir göstərdiyini, 14 nəfər iştirakçı normal təsir göstərdi, 4 nəfər iştirakçı isə yaxşı təsir göstərdiyini bildirmişdir.

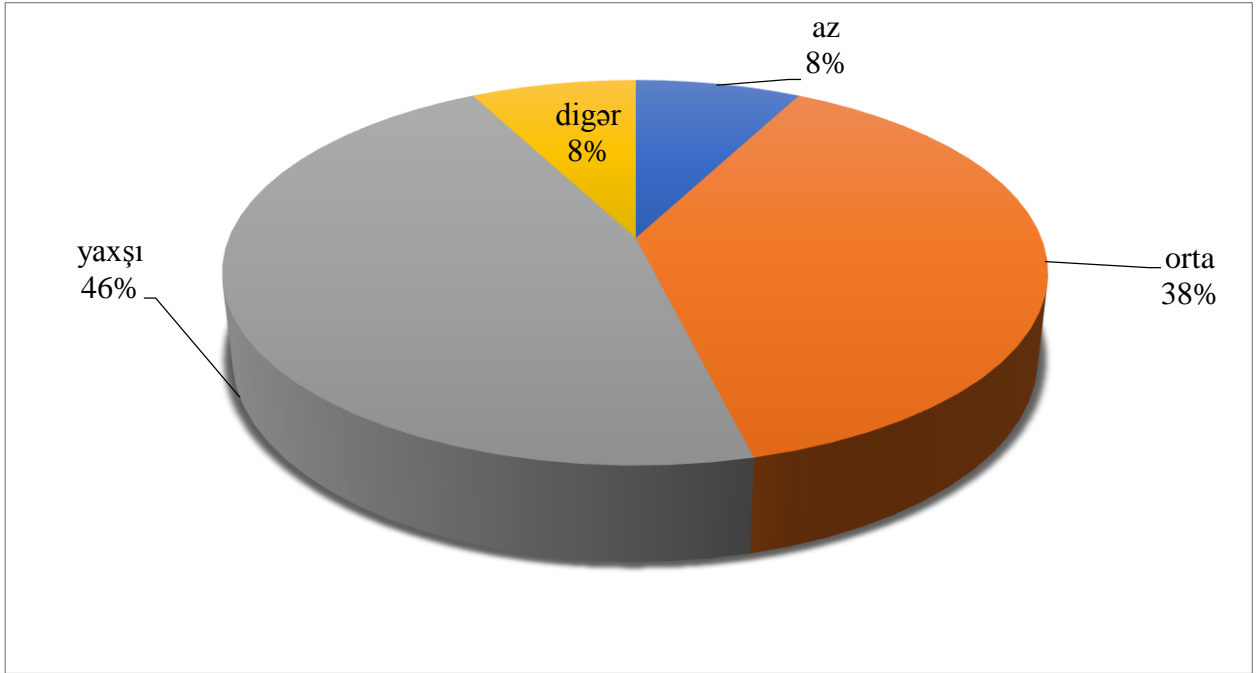
Diaqram 10: Pandemiyanın iş yerlərindəki münasibətlərə təsiri



Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

İşçilərin əmək münasibətlərinin qanuni tərəflərini nə dərəcədə bildiklərini müəyyən etmək üçün sorğuda yeddinci sual olaraq (Diaqram 11) iştirakçılardan - işlədiyiniz müəssisə ilə əmək münasibətlərinə öz hüquq və vəzifələrinizi hansı dərəcədə bilirsiniz? sualı soruşulmuşdur.

Diaqram 11:İşçilərin hüquq və vəzifələrini bilmə dərəcəsi



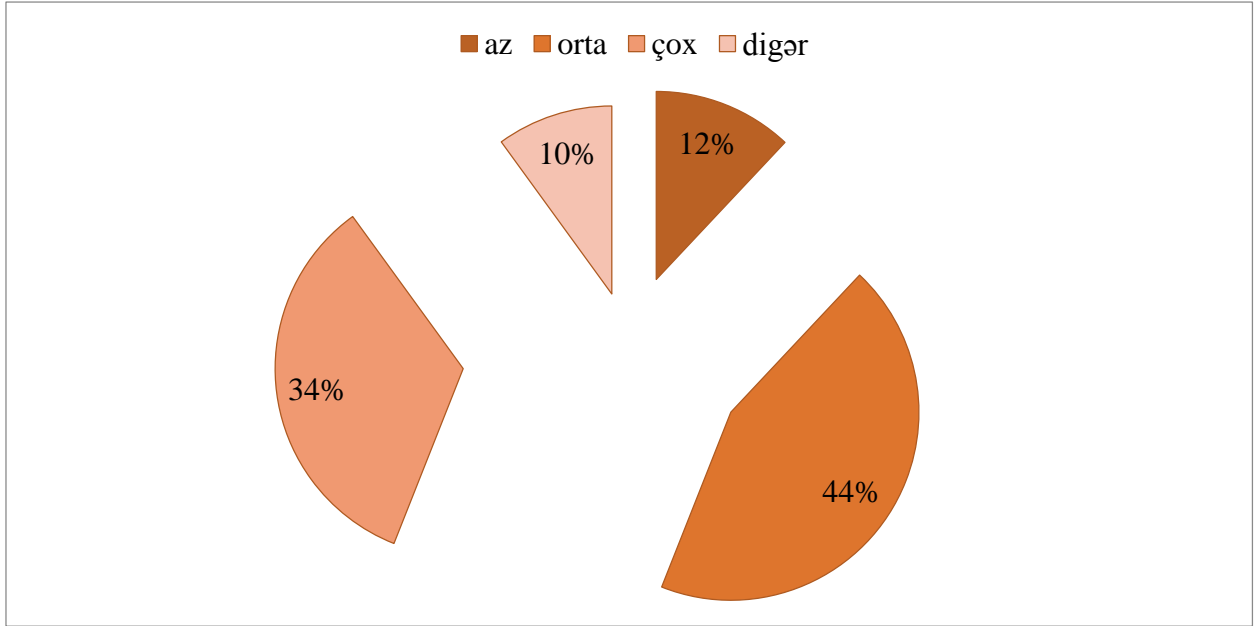
Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

Sorğu iştirakçılarından 4 nəfər əmək münasibətlərinin qanuni tərəflərini az bir qismini bildiyini, 20 nəfər iştirakçı orta səviyyədə bildiyini, 24 nəfər iştirakçı isə yaxşı səviyyədə bildiyini bildirmişdir, 4 nəfər iştirakçı isə bu sualı digər olaraq cavablandırmışdır.

Yeddinci sualın əksi olaraq səkkizinci sualda müəssisələrin əmək münasibətlərinin qanuni tərəflərinə hansı dərəcədə əməl etdiyini müəyyənləşdirmək üçün (Diaqram 12) sorğu iştirakçılarından - işlədiyiniz müəssisə öz işçiləri ilə əmək münasibətlərinin qanuni tərəflərinə hansı dərəcədə əməl edir? sualı soruşulmuşdur.

Sorğu iştirakçılarından 6 nəfəri az səviyyədə, 22 nəfəri orta səviyyədə, 17 nəfəri yaxşı səviyyədə olaraq cavablandırmış və 5 nəfər iştirakçı bu sualı digər olaraq cavablandırmışdır.

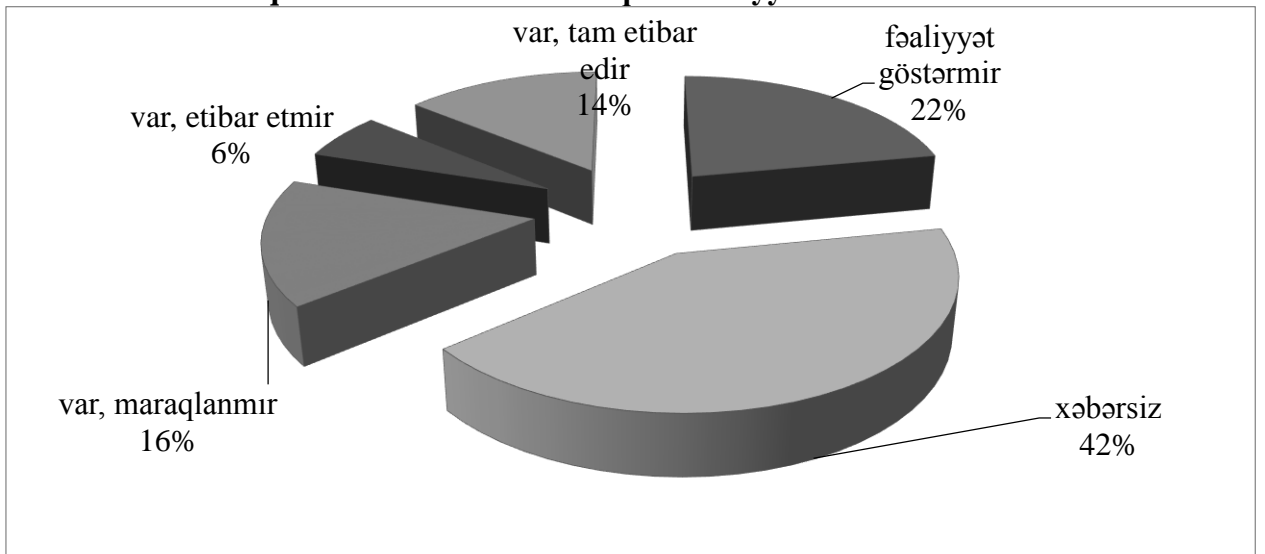
Diaqram 12: Müəssisələrin əmək münasibətlərinin qanuni tərəflərinə əməl etməsi



Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

Sorğunun doqquzuncu və sonuncu sualında müəssisələrdə işçilərin nümayəndəli orqanlarının yəni onları təmsil edən həmkarlar ittifaqının olub olmaması və işçilərin bu orqanlara nə dərəcədə etibar edib etməsini öyrənmək üçün (Diaqram 13) iştirakçılardan - işlədiyiniz müəssisədə işçilərin nümayəndəli orqanı (həmkarlar ittifaqı) fəaliyyət göstərirmi və fəaliyyət göstədirsə nə dərəcədə etibar edirsiniz? sualı soruşulmuşdur.

Diaqram 13: Həmkarlar ittifaqının fəaliyyəti və ona etibar dərəcəsi



Mənbə: Sorğunun nəticəsi əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır (27.02.2022)

Sorğu iştirakçılarında 11 nəfərinin işlədiyi müəsisədə həmkarlar ittifaqının fəaliyyət göstərmədiyini, 21 nəfəri həmkarlar ittifaqının fəaliyyət göstərüb göstərməməsindən xəbərsiz olduğunu, 8 nəfər həmkarlar ittifaqının olduğunu lakin maraqlanmadığını, 3 nəfər olsada onlara etibar etmədiyini və 7 nəfər həmkarlar ittifaqının olduğunu və ona tam etibar etdiyini bildirmişdir.

Sorğu iştirakçıları ümumi sorğunun cavablandırılması üçün orta hesabla 2-3 dəqiqə aralığında vaxt sərf etmişdir.

III FƏSİL. KORONAVIRUS (COVID-19) PANDEMIYASI ŞƏRAITINDƏ ƏMƏK MÜNASIBƏTLƏRİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ MƏSƏLƏLƏRİ

3.1. Dövlətin sosial siyasəti və əmək münasibətlərinin təkmilləşdirilməsində onun rolunun gücləndirilməsi

Dövlətin həyata keçirdiyi sosial siyasət ölkə əhalisinin rifah halının dahada yaxşılaşdırılmasını nəzərdə tutan bir siyasətdir. Bu siyasət əksər ölkələrdə həyata keçirilir. Ölkəmizdədə bu istiqamətdə böyük addımlar atılır. Dövlətin inkişaf etmə səviyyəsi onun iqtisadi, siyasi, mədəni və s sosial sahələrinin hansı dərəcədə inkişaf etməsi səviyyəsindən əsaslı sürətdə asılıdır. Dövlətin sosial siyasəti bu sadalanan sahələrin inkişaf etmə səviyyəsinə təsir göstərən göstəricilərin təmin olunmasını əsas hesab edir. Buda öz növbəsində həmin ölkənin inkişaf etmə səviyyəsinin dahada yüksəlməsinə zəmin yaradır.

Sosial olan bir dövləti daha sadə anlamağa çalışsaq – sosiallaşan fərdlərin münasibətlər sistemi olan cəmiyyətə yönəlmiş, şəxsiyyəti və bu şəxsiyyətin mənafeylərini, onun rifahını üstün tutan, onun hüquq və azadlıqlarını təmin və müdafiə edən idarəetmə formasıdır (Məmmədova S. D., 2017).

Beləliklə, bir sosial dövlətin apardığı siyasəti aydınlıq gətirsək, bu nəticəyə gələrik ki, dövlətin, onun müvafiq orqanlarının və bir çox müəssisə və təşkilatların ölkə əhalisini işsizlik problemindən, istehlak qiymətlərinin yüksəlməsindən və s məsələlərdən qoruyan bir tədbirlərin görülməsi prosesidir (Hacızadə E.M., 2006).

Ölkədə olan sosial vəziyyət ölkə əhalisinin və onun müxtəlif təbəqələrinin həyat fəaliyyətinin ümumi xarakteristikasıdır. Bu sosial qrup və sosial təbəqələrin həyat tərzini fərqli-fərqli amillərin təsiri nəticəsində baş verir. Sosial vəziyyəti müəyyənləşdirən ictimai şərtlər vardır ki, bu şərtlər aşağıdakılardır.

1. Mülkiyyət münasibətləri;
2. İqtisadi şərtlər;
3. Ekoloji təhlükəsizlik;
4. Sosial təhlükəsizlik;
5. Sosial müdafiə (Musayev A.F və Qarayev İ.Ə., 2013).

İlkin olaraq sosial siyasət anlayışının formalaşma tarixinə nəzər yetirsək bu anlayış XIX əsrin sonu, XX əsrin əvvəllərində Avropanın qərbində, bazar iqtisadiyyatının ilkin inkişaf mərhələsində meydana çıxdığını görmək olar. Hələ bu dövrdən başlayaraq sosial siyasət dövlətin siyasətinin ən əsas elementlərindən birinə çevrilərək ölkə əhalisini bazarın mənfi təsirlərindən müdafiə etməyə başlamışdır (Дина О'Брайен., 2009).

Dünyanın bir çox ölkəsində sosial siyasətin ilkin olaraq hazırlanması və bu siyasətin həyata keçirilməsi məsələsi ilə bağlı olan obyektiv şərait bir-birindən fərqlidir. İlkin olaraq bir ölkənin təbii-coğrafi şəraiti məsələsi nəzərə alınır. Daha dəqiq formada desək - ölkənin ərazisi və bu ərazinin təbii xüsusiyyətləri, istehsal texnologiyaları və ictimai həyat formaları. İkinci olaraq bu ölkənin təbii-ictimai şəraiti nəzərə alınır. İnsan və təbiət arasında uzun sürən qarşılıqlı fəaliyyət əsasında mədəniyyət yaranır. Üçüncü və sonuncu isə ölkənin təbiətin və onun insanların həyat fəaliyyətində bir-biri ilə uyğunluğun yaradılması, onlar arasında bir-birləri ilə bərabər olan münasibətlərə nail olmaq, əməyin, məişətin və sosial eyni yaşayışın strukturu, mexanizmləri və texnologiyaların hazırlanması zərurəti nəzər alınır.

Elmi ədəbiyyatlarda sosial siyasət anlayışı əsasən iki əsas olan mənalarda istifadə olunur. Birinci mənada bu anlayış akademik anlayış kimi istifadə edilir. İkinci mənada isə hökumətin xarakterinə görə sosial mahiyyət daşıyan bir niyyət və fəaliyyəti ifadə edir (www.oxfordtextbooks.co.uk/orc/baldock4e/).

“Sosial siyasət – ölkədə sosial proseslər və insanlar arasında olan münasibətlər kompleksinin tənzimlənməsi istiqamətində yönəlmiş dövlət tədbirlərindən ibarətdir (Бастина А.Ю и Ахмеева В.И., 2012).

Ənənəvi formada isə sosial siyasət ölkədə olan səhiyyə, təhsil, bir çox insanların yaşayış evləri ilə təmin edilməsi proqramlarını, sosial müdafiə və başqa sahələri özündə birləşdirir.

Sosial siyasətin özünə xas olan bir sıra xüsusiyyətləri vardır. Bu xüsusiyyətləri aydın şəkildə belə təsnif etmək olar:

1. Sosial siyasətin reallaşması istiqamətləri və onun tətbiq olunduğu sahələr üzrə - sosial əmək münasibətləri sahəsi, təhsil sahəsi, səhiyyə sahəsi, idman sahəsi,

mənzil təminatı siyasəti, əhalinin sosial müdafiəsi sahəsi;

2. Sosial siyasətin yerinə yetirilməsi səviyyəsinə görə - dövlətin həyata keçirdiyi sosial siyasət, regionlar üzrə aparılan sosial siyasət, iş yerlərində aparılan sosial siyasət;

3. Sosial siyasətin formalaşması və onun həyata keçirilməsi mexanizminə görə - sosial siyasətin maliyyə iqtisadi təminatı, normativ hüquqi təminat, elmi-metodoloji təminat, informasiya təminatı və kadr təminatı;

4. Sosial siyasətin demoqrafik kateqoriyası və obyektlərin reallaşması üzrə - ailə ilə bağlı olan sosial siyasət, gənclərlə əlaqəli sosial siyasət, uşaqlarla əlaqəli sosial siyasət, ahıllarla əlaqəli sosial siyasət və qadınlarla əlaqəli sosial siyasət;

5. Sosial siyasətin mərhələləri ilə bağlı - uzun, orta və qısa müddətli və cari sosial siyasət;

6. Sosial siyasətin səmərəliyi və qeyri səmərəliyi üzrə. Səmərəli sosial siyasət dedikdə təsirli olan, nəticəsi olan, müəyyən səviyyədə reallaşan və əhali tərəfindən anlaşılan sosial siyasət nəzərdə tutulur. Qeyri səmərəli sosial siyasət dedikdə isə qeyri təsirli, nəticəsi olmayan, əhali tərəfindən anlaşılıq olmayan sosial siyasət başa düşülür.

Sosial siyasətin əsas elementləri vardır və bu elementlər aşağıdakılardır:

1. Sosial siyasətin obyektləri;
2. Sosial siyasətin subyektləri;
3. Sosial siyasətin əsas məqsədi və onun vəzifələri;
4. Sosial siyasətin funksiyaları;
5. Sosial siyasətin prioritetləri və prinsipləri;
6. Sosial siyasətin reallaşdırılma formaları, vasitələri və onun modelləri;

Sosial siyasətin üç əsas olan istiqaməti vardır: Birinci əsas istiqaməti əhalinin əmək fəaliyyəti üçün normal şəraitin yaradılması, işçilərin iş keyfiyyətinin daha yüksəldilməsidir. Bu istiqamətin funksiyası fəallıq, obyektə isə iqtisadi fəal əhalidir. İkinci əsas istiqamət sosial təminat sisteminin köməkliyi ilə əhali gəlirlərinin birbaşa dəstəklənməsidir. Bu istiqamətin funksiyası müdafiə, obyektə isə əhalinin daha çox ehtiyac duyan və iqtisadi cəhətdən müdafiəsiz təbəqələridir.

Üçüncü əsas istiqamət isə insan şəxsiyyətinin inkişafı, onun sağlamlığın qorunması, mədəni səviyyənin yüksəldilməsi, ona sosial infrastruktur sistemi vasitəsi ilə təbii xidmətlərin göstərilməsidir. Bu istiqamətin funksiyası konstruktiv, obyektivi isə bütün əhali təbəqələridir.

Sosial siyasətin öncelikli obyektivi cəmiyyətin sosial sahəsidir. Çünki sosial sahə demək olar ki, yuxarıdakı elementlərin hamısını özündə birləşdirir.

Sosial siyasətin subyektləri dedikdə isə ölkə vətəndaşları, bütün sosial qruplar, sosial institutlar, təşkilatlar, sosial sahədə fəaliyyət göstərən hökumət orqanları başa düşülür.

Sosial siyasətin əsas subyekti dövlətdir. Dövlətin sosial siyasət ilə bağlı əsas vəzifələri bunlardır:

1. Cəmiyyətin sosial ədalətini normal şəkildə təmin etmək;
2. Sosial bərabərsizliyi azaltmaq və ya ümumiyyətlə aradan qaldırmaq;
3. Ölkə əhalisini işlə və ya digər gəlir mənbələri ilə təmin etmək;
4. Cəmiyyətdə sülhə nail olmaq və onu qoruyub saxlamaq;
5. İnsan üçün səmərəli həyat şəraitinin yaradılması (Н.А. Волгина., 2008).

Sosial siyasətin əsas məqsədi bir çox alimlərə görə fərdlərin və sosial qrupların tələbatlarının normal şəkildə ödənilməsidir. Müasir sosial siyasətin məqsədi isə - insan şəxsiyyətinin inkişafı, onun üçün tam əlverişli olan şəraitin yaradılması, onun yaşayışı və həyatı üçün vacib olan maraq və tələbatlar ilə bağlı onda məsuliyyət hissənin tərbiyyə edilməsi kimi müəyyən edilir (Кэмпбелла. П., Макуконелла. Р и Стэнли. Л., 1995).

Sosial siyasətin aşağıdakı məqsədləri var:

1. Ölkə əhalisinin daha yaxşı maddi vəziyyətə çatmasına və onun həyat şəraitinin yüksəldilməsinə nail olmaq;
2. Ölkə əhalisinin məşğulluğunun təmin olunması, işçi qüvvəsinin keyfiyyət səviyyəsinin və onun rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi;
3. Əmək, sosial müdafiə, təhsil, sağlamlığın müdafiəsi, mədəniyyət, əhalinin mənzillə təmin olunması zamanı onların konstitusiyaya hüquqlarına zəmanət verilməsi;

4. Sosial siyasətin insanların sosial hüquq və sosial zəmanətin təmin edilməsinə yönəlmə;

5. Demografik vəziyyətin yaxşılaşdırılması, əhalinin ölüm göstəricilərin aşağı endirilməsi;

Sosial siyasətin aşağıdakı əsas vəzifələri var:

1. İctimai münasibətlərin bir-birini ardıcıl şəkildə izləməsi;

2. Vətəndaşlara normal sosial zəmanətli şəraitin yaradılması;

3. Elmi texniki tərəqqinin təmin edilməsi, innovasiya texnologiyaların tətbiqi və innovasiya fəaliyyətinin inkişaf etdirilməsi;

4. Ailə institutlarının daha da möhkəmləndirilməsi;

5. Cəmiyyətdə sosial ədalətin təmin edilməsi (Тимофеева Г.В., 2012).

Sosial siyasətin prinsipləri aşağıdakılardır:

1. Sosial ədalət prinsipi - bu sosial prinsipə əsasən ədalət bərabər imkanlar və şəxsi əməyə və nailiyyətlərə görə mükafatlandırma kimi nəzərdən keçirilir;

2. Sosial məsuliyyət prinsipi - bu sosial prinsip fərddən və sosial qrupdan ən yüksək dərəcədə özünütənzimləmə cəhdləri tələb edir. Dövlət ancaq müstəqil özünü təmin edə bilməyən insanlara yardım etməlidir;

3. Sosial həmrəylik prinsipi - bu sosial prinsipə əsasən cəmiyyət bir vahid sistemdir. Bu sistemdə nemətlərin bölüşdürülməsi güclülərdən zəiflərə doğru aparılır;

4. Sosial əməkdaşlıq prinsipi - bu sosial prinsipə görə tripartizim ideyası həyata keçirilməlidir. Bu ideyaya görə işəgötürən tərəf, işçi və dövlət arasında hüquqlar bərabər şəkildə olmalıdır;

5. Sosial kompensasiya prinsipi - bu sosial prinsip sosial statusları ilə bağlı müəyyən məhdudiyyətləri olan ölkə vətəndaşlarının sosial müdafiəsini nəzərdə tutur;

6. Sosial təzminat prinsipi - bu sosial prinsip ölkə vətəndaşlarına bütün həyat sferasında zəmanətli minimumlarının verilməsi ilə bağlıdır;

7. Ehtiyat prinsipi - bu sosial prinsipə əsasən ilkin olan birliklərin hüquq və maraqları daha üstün tutulur. Sosial siyasətdə bu ictimai təşəbbüslərə üstünlük

verilməsi, ağırlıq mərkəzinin regional və özünüidarəetmə səviyyəsinə ötürülməsidir (ГОТМАХЕР Е.ИИ.,2008).

Sosial siyasətin əsas prioritetlərindən biri əhalinin rifah halının dahada yaxşılaşdırılmasıdır. Ölkəmizdə son zamanlar ciddi irəliləyişlərə nail olunmuşdur. Sosial müdafiənin gücləndirilməsi, sosial ödənişlərin, işləyənlərin əməkhaqlarının artırılması istiqamətdə atdımları atılmışdır. Bu məqsədə əsasən 2019-cu ildə sosial islahat zərfi qəbul olunmuş və icra edilmişdir. Bu sosial islahat zərfinə uyğun olaraq ödənilən müavinət və təqaüdlərin məbləğinin 92%, əmək pensiyalarının ən aşağı məbləğinin 72%, minimum əmək haqqı məbləğinin 50% artımı təmin olunmuşdur. Həyata keçirilən bu tədbirlər əsasında 2018-ci ilin əvvəli ilə müqayisədə orta aylıq nominal əmək haqqının məbləğində 39%, əmək pensiyalarının orta məbləğində 60%, sosial müavinətlərin orta məbləğində 2 dəfə, Prezident təqaüdlərinin orta məbləğində isə 2,2 dəfə artım əldə olunmuşdur.

2021-ci ildə ölkəmiz koronavirus pandemiyasından doğan problemləri geridə qoyaraq, inamlı olaraq iqtisadiyyatın bərpa olunması yoluna geri dönmüşdür. Bu proses ümumi dünya miqyasında pandemiya qarşı peyvəndlənmə, insanların bu virusdan müdafiə olunması üçün sosial iqtisadi tədbirlər, eyni zamanda 2020-ci ildə sosial baxımdan həssas ailələrə maliyyə və sosial dəstəyin göstərilməsi, eləcə də pandemiya zamanı ziyan gören iqtisadi sahələrdə fəaliyyət göstərən sahibkarlara, bir çox qruhlara vergilərdə və bank kreditlərində güzəştlərin edilməsi sahəsində nail olunmuşdur. Həmçinin qeyd olunmalıdır ki, dünya iqtisadiyyatındada bərpaolunma prosesinin getdiyi müşahidə olunmaqdadır (<https://president.az/az/articles/view/53499>).

3.2. Sosial tərəfdaşlıq - əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

mexanizmlərindən biri kimi

Cəmiyyətimiz günü-gündən inkişaf edir və bu inkişaf edən cəmiyyətimizdə əmək sahəsində insan rolunun günü-gündən hansı dərəcədə artığını aydın şəkildə anlamaq olur.

Cəmiyyət formasına görə bir dövlətin daxilində forma tapan strukturdur və bu struktur özündə dövlət strukturunun əsas bazasını təşkil edir. Ümumi şəkildə desək dövlət və cəmiyyət bir-birinə qarışmış bir tamdır, bütövdür. Cəmiyyət dövlətə görə sərhədlənir, amma buna baxmayaraq cəmiyyətdəki insanlar bu sərhədləri aşıb başqa cəmiyyətlərlə əlaqə yaradırlar. Dövlətin və cəmiyyətin qarşılıqlı əlaqəsini aydınlaşdırsaq – dövlət cəmiyyətin əsas nəbzidir və bu cəmiyyətin istəklərini yerinə yetirir, cəmiyyət isə öz ruhunda bu dövləti gəzdirir (Nəsibov E.M., 2015).

Bir vaxtlar inkişaf edən qərb ölkələrində insanlara yatırılan investisiyalara bir xərc kimi deyil, bir aktiv kimi baxılırdı. Buna aydınlıq gətirmək üçün 1946-cı ildə Yaponiyada yaradılan Sonyn şirkətinin təsisçilərindən biri olan böyük yapon meneceri Akio Moritanın dediklərini anlamağa çalışsaq. Bu şirkətdə bir çox başqa dövlətlərdən insanlar qonaq olurlar. O insanlar bu şirkətlə tanış olan zaman çox təəcüblənirlər. Onlar bu şirkətdə eyni avadanlıqdan istifadə etməklə və eyni xammal işlətməklə Avropa qitəsi və ABŞ-da olan şirkətlərin keyfiyyət səviyyəsinə necə çatdığını anlamağa çalışırlar. Onlar anlamırlar ki, yüksək keyfiyyətin qazanılmasının əsas səbəbi maşın yox bu sahədə çalışan işçilərdir (Morita.A., 1993).

Hətta bunu da vurğulamaq lazımdır ki, şərqin gündoğan ölkəsi adlandırılan Yaponiyada ənənəvi şəkildə geniş yayılan işçilərin ömürlük məşğulluq sistemi var. İllər keçdikcən Yaponiya əhalisi onlara hansı müsbət yolların yarandığını aydın şəkildə anlayacaqlar. Bütün işçilər iş yerlərində özünü daha rahat hiss edir və bir-birlərinə dəstəy olurlar. Əyər bu ölkədə şirkət çətin maliyyə vəziyyəti ilə üzləşirsə və bu çətinliyi aradan qalırmaq üçün müəyyən addımlar atılmalıdırsa bu zaman şirkətdə olan aşağı vəzifəli işçilərə toxunulmur. Əksinə olaraq daha yüksək vəzifədə olan işçilərin əmək haklarında azalmalar edilir.

İnsan amili daimi olmayan məşğulluğun tətbiq olunması, idarəetmə sisteminin

də əmr inzibati prinsiplərin gücləndirilməsində müqayisə olunmayacaq dərəcədə təsirli olur. Yaponiyada başqa inkişaf etmiş ölkələrdə olduğu kimi əmək və kapitalın arasındakı sıx əlaqəni yaratmaq, kollektiv əmək münasibətlərində bütün tərəflərin mənafeylərini nəzərə almaqda sosial tərəfdaşlıq mexanizminə meyillənmişdir.

Aydındır ki, tərəfdaşlıq ancaq demografik cəmiyyətdə ən yaxşı şəkildə mövcud ola bilər. Çünki sosial tərəfdaşlığın əsas məğzi müqavilə öhtəliklərinə əsaslanmaqdır. Sosial tərəfdaşlıq əmək münasibətlərinin subyektlər arasında azad və hüquqi cəhətdən müstəqil qarşılıqlı fəaliyyət göstərən bir mexanizmdir.

Elmi ədəbiyyatlarda sosial tərəfdaşlıq haqqında olan araşdırmalara diqqət yetirdikdə bu terminin bir çox alimlər tərəfindən müxtəlif formalarda şərh olunduğunun şahidi oluruq. Sosial tərəfdaşlıq məhfumu işəgötürənlər, dövlər müəssisələri və həmkarlar ittifaqlarının arasında olan əlaqəyə əsaslanaraq, əmək və başqa digər sosial münasibətlərin həllim yolları axtaran bir münasibətlər sistemidir.

Rus alimi V.N.Kiselevanın sosial tərəfdaşlığa aydınlıq gətirmişdir. Ona görə bu anlayış, sosial münasibətlərin bazar iqtisadiyyatına xas olan bir növüdür (Киселев В.Н. и Смольков В.Г., 1998).

Rusiyada əmək hüququ haqqında yazılan bir dərslikdə müəlliflər P.D.Qusov və V.N.Tolkunova deyir etmişlər ki, sosial tərəfdaşlıq əməyin və kapitalın antoqonizmini hamarlayır, daha aydın desək o tərəflərin bir-biri ilə uzlaşmasıdır (Гусов К.Н и Толкунова В.Н., 2006).

Bir sözlə, sosial tərəfdaşlıq ideologiyası özündə solumun, yəni dövlət institutları, korporasiyalar, qeyri-kommersiya təşkilatları, sosial qruplar və başqa bir çox subyektlərin qarşılıqlı təsir formasını özündə əks etdirir (Şabanov Z., 2017).

Digər bir çox ölkələrdə olduğu kimi Azərbaycanda Həmkarlar İttifaqı adlanan qruplar fəaliyyət göstərir. Həmkarlar İttifaqları istehsal və qeyri istehsal sahəsində fəaliyyət göstərən işçilərin, ölkə əhalisindən olan pensiyaçıların və müxtəlif növ təhsil müəssisələrində təhsil alan şəxslərin əmək hüquqlarını, sosial və iqtisadi hüquqlarını və s hüquqlarını və qanuna uyğun olan mənafeylərini müdafiə edən və dövlət orqanlarının hər hansı birindən, hər hansı bir siyasi partiyadan və

yaxudda ictimai birliklərdən asılı olmayan azad, müstəqil, ictimai və qeyri siyasi təşkilatdır. Həmkarlar ittifaqlarının qarşısında duran əsas məsələ isə işçilər üçün daha layiqli olan əmək haqqına nail olmaq, işçilərin hər birinin həyat səviyyəsini dahada yüksəltmək və rifahını dahada yaxşılaşdırmaqdır. Əyər daha dəqiq formada desək onların vəzifəsi əməyin mühafizəsini təmin etməkdən ibarətdir. İstehsalın inkişafını daha yaxşı şəkildə təmin etmək, əmək və istehsal imkanını dahada möhkəmləndirmək, xərcləri nisbətən azaltmaq və yüksək mənfəət əldə etməklə bağlı məsələlərdə işəgötürənlər, dövlət və təsərrüfat idarəetmə orqanları üstünlük təşkil edir. Həmişə həmkarlar ittifaqları, işəgötürənlər və dövlət orqanlarının maraqları bu məsələlərdə eyni olmayada bilər. Lakin bir çox halda maraqlar üst-üstə düşə bilər. Çünki çox zaman bu məsələlər həm həmkarlar ittifaqları, həm işəgötürənlər, həm də dövlət üçün qarşılıqlı fəaliyyət və əməkdaşlıq üçün zəmin yaradır.

Sosial yönümlü iqtisadiyyatın formalaşmasında dövlət siyasətinin alətlərindən biri kimi sosial tərəfdaşlığın olması vacib məsələlərdən biridir. 1999-cu ildə Belarusiyanın prezidenti Lukaşenko Belarusiyanın milli məclisinə etdiyi müraciyyətinə əsasən O, ölkə iqtisadiyyatının öndə dayanan komponentlərindən biri kimi, dövlət, həmkarlar ittifaqları və sahibkarların ittifaqları arasında olan qarşılıqlı tərəfdaşlığı hesab etdiyini vurğulamışdır.

Belarus Respublikasının Əmək Məcəlləsində kollektiv əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin qaydaları, sosial tərəfdaşlığın əsas prinsipləri və həmçinin kollektiv əmək münasibətlərinin həlli qaydası qanunla müəyyənləşdirilmişdir.

Beləliklə, ümumi şəkildə desək əmək sahəsində sosial tərəfdaşlığın əsas məqsədi işçilərin və işəgötürən tərəfin qanunauyğun olan maraqlarını nəzərə almaqla dövlətin sosial iqtisadi siyasətinin işlənilib hazırlanması və həyata keçirilməsidir.

Sosial tərəfdaşlığın subyektləri qismində dövlət idarəetmə orqanları, işəgötürənlərin birlikləri və işçilərin birlikləri fəaliyyət göstərir.

Sosial tərəfdaşlığın obyektinə həqiqi vəziyyət, şəraiti, formanı və məzmunu ifadə edən sosial-iqtisadi maraqlar və onlarla əlaqədar yaranan sosial münasibətlərdir.

Ən ümumi vəziyyətdə sosial və əmək fəaliyyəti sahəsində sosial tərəfdaşlığın

obyekti bunlar haqqında olan münasibətlərdir:

1. Müəssisənin işçi qüvvəsinin və onun əmək ehtiyatlarının istehsal edilməsi və yenidən istehsal edilməsi haqqında olan münasibətlər;
2. İş yerlərinin yaradılması, onun istifadəyə verilməsi və onun inkişaf etdirilməsi haqqında olan münasibətlər;
3. Əhali məşğulluğunun təminatlarını təmin edə bilən əmək bazarı haqqında olan münasibətlər;
4. Bütün ölkə vətəndaşlarının əmək hüquqlarının müdafiyyə edilməsi barəsində olan münasibətlər;
5. Əməyin mühafizəsinin həyata keçirilməsi haqqında olan münasibətlər;
6. Sənaye və ekoloji təhlükəsizliyin təmin olunması haqqında olan münasibətlər və s münasibətlər.

Sosial tərəfdaşlığın əsas inkişaf istiqamətləri, onun məqsədləri və onun vəzifələri, onun subyektlərinin hərəkətləri və imkanları, onların qarşılıqlı əlaqəsinin konkret sosial iqtisadi vəziyyətinin ardıcillıq səviyyəsindən asılıdır.

Sosial tərəfdaşlıq sosial münasibətlərin əsas sistemi olaraq belə xarakterizə olunur:

1. Tərəfdaşların maraqları. Tərəfdaşların maraqları bəzən üst-üstədə düşə bilər, amma heç vaxt bir birləri ilə birləşmir.
2. Sosial tərəfdaşlıq əmək münasibətlərinin bütün tərəflərinin maraqlı olduğu qarşılıqlı faydalı bir prosesdir.
3. Sosial tərəfdaşlıq vətəndaş cəmiyyətləri insitutlarının formalaşmasında daha mühüm olan bir amildir.
4. Sosial tərəfdaşlıq razılaşmalar əsasında reallaşdırıldığı üçün diktaturaya alternativ hesab olunur.
5. Sosial tərəfdaşlıqda çox vaxt həm müsbət, həm də mənfi xüsusiyyətləri özündə göstərən münasibət kimi ikili şəkildə özünü göstərir. Nümunə qərb ölkələrini göstərmək olar. Tez-tez o ölkələrdə həmkarlar ittifaqları iqtisadiyyatda struktur dəyişikliklərinə qarşı çıxır. Bunun nəticəsində də onun inkişafını gecikdirir.

3.3. Pandemiya sonrası iş prosesinin təşkilinin təkmilləşdirilməsi məsələləri

Koronavirus pandemiyası bütün dünyaya yayılmaqla iqtisadiyyatın bütün sahələrinə öz böyük təsirlərini göstərdi. İş dünyasında baş verən dəyişikliklər bir çox yeni sahələrin yaranması və bəzi sahələrin qismən və ya tamamiylə sıradan çıxması ilə nəticələndi. Pandemiya dönməində bir çox şirkətlər bir çox məsələlər ətrafında düşünməyə başladılar. Onların beyinlərində belə bir suallar yarandı ki, əvvəlki öyrəşilmiş olan iş prosesində eynilə işləməyə davam ediləcək, yoxsa yeni struktur yaradılacaq?

Bu qeyri müəyyən vəziyyətdə şirkətlərin ön plana çıxan bacarıqlarından biri belə bir çətin vəziyyətdə ən düzgün qərarı ala bilmək oldu. Şirkət rəhbərlərinin idarəçilik prosesi əməyin bir nəticəsi olaraq qəbul olunur və onun reallaşdırılması məsələsi müəyyən texnologiyaya əsaslanır. Daha dəqiq desək, rəhbərlik tərəfindən qərarların işlənilib hazırlanması, onların qəbul olunması və reallaşdırılması idarəçilik prosesində müəyyən məqsədə nail olmaq üçün müəyyən qayda və üsulların tətbiq olunan ardıcılığının məzmununa əsaslanır (Əliyev M., 2018).

Burada vacib olan məsələ çətin qərarlar qəbul etmək üçün müəyyən balanslarını nəzərə almaq lazımdır. Bu həssas olan qərarlara aşağıda qeyd olunmuş qərarları aid etmək olar:

1. Daha dəqiq və sürətli şəkildə panikaya düşmədən daha yaxşı olan qərarlar qəbul etmək;
2. Qısamüddətli qərarlardan yaranmış olacaq bu qərarların uzunmüddətli nəticələrini proqnozlaşdırmaq;
3. Bir-biri ilə əlaqələndirilə bilən qərarların qəbulunda ətraflı düşünmə;
4. Şirkətin maliyyə durumunu və işçilərin sağlamlıq vəziyyətini eyni anda müəyyənləşdirmək;
5. Qərarların qəbulu zamanı daxili və xarici maraqlı tərəflərə təsirlərin paralel olaraq təhlil olunması;
6. Qanunvericilik çərçivəsində qala bilmək.

Cavab mərhələsində qərarlar qəbul edərkən bu balansları saxlamaqda çətinlik çəkən şirkətlər hazırlıqsız yaxalandılar. Böyük şirkətlər qruplarının ölkəmizdəki

nümayəndəlikləri əsasəndə investisiya yatırılması və ölkələrarası ixracla məşğul olan bir çox şirkətlər bu zaman daha əvvəlcədən xəbərdar oldular. Əsasəndə transmilli şirkətlər müxtəlif bazar mühütlərində bir çox böhranlar yaşadıkları üçün tez bir zamanda hərəkətə keçib, böhranı idarə etmək üçün komitələr və işçi qrupları yaratdılar.

Pandemiya dövründə ölkəmizdə işçiləri ən çox maraqlandıran bir sıra məqamlar vardır:

1. İşçiləri maraqlandıran birinci məqam şirkət daxilində və ya xaricində sanitariya və gigiyena ilə bağlı olan qaydalar və tədbirlər idi;
2. İkinci məqam işçilərin qismən və ya tamamiylə uzaqdan işləmə qaydaları;
3. Üçüncü məqam dövlətin əmək hüququna tətbiq etdiyi genişlənmələr və məhdudiyyətlər;
4. Dördüncü məqam isə müxtəlif fərziyyələr əsasında yaradılan qısa və orta müddətli biznes strategiyaları.

Bu səbəbdən də o zaman qəflətən distan iş rejiminə keçərkən işçilər üçün istifadə ediləcəkləri ən yaxşı proqram təminatı, internet üzərindən kəsilməz və təhlükəsiz əlaqə, qısamüddətli iş üçün ödənişlər, işçilərə pulsuz icazələrin verilməsi və sair məsələlər əsas mövzulardan oldu.

Pandemiyanın yayılmasında azalmaların olmasına, bir çox qapanma tədbirlərinin aradan tam və ya qismən qaldırılmasına baxmayaraq bütün dünyanı hələki qarşıda böyük qeyri-müəyyənlik gözləyir. Dünyada baş verən normalaşma prosesi bir çox şirkətləri həvəsləndirir. Lakin, yenidən virusun növbəti dalğası ola və yaxudda yeni bir virus növü ortaya çıxma bilər. Fiziki məsafədən qorunma qaydaları vaxtından əvvəl götürülsə bu proses virusun dahada sürətli yayılmasına səbəb ola bilər. Təhlükəsiz və effektiv olan peyvəndin hazırlanması və peyvəndlənmə prosesinin həyata keçirilməsi ilə virusun yayılma sürəti hiss olunacaq dərəcədə aşağı endirildi. Bu virusun əmək bazarına təsiri tam müəyyənləşdirilməmişdir. Bununla belə, distan iş prosesi ehtimal ki, pandemiya yeni başladığı dövürlə müqayisədə daha yüksəkdir.

Dövlətlər və sosial tərəfdaşlar epidemiyanın öz regionlarında necə inkişaf etdiyini və ya azaldığını müəyyən qədər bilməlidirlər. Məhdudiyyətlərin artırılacağı və azaldılacağı zamanı hər iki istiqamət üzrə müxtəlif senarilərə əsaslanan planlar hazırlamalıdırlar.

Qarşıdakı yüksək qeyri-müəyyənlik dövründə işçilər, işəgötürənlər və dövlət yeni davranış problemləri ilə üzləşirlər. Onlar yeni normaların tətbiq olunacağı yeni həyat tərzinə uyğunlaşmalı olacaqlar. Bu proses ola bilsin ki, tədricən və yaxud məhdudiyyətlərin götürülməsi şəklində baş verəcəkdir.

Bu proses hələdə davam edir və bu iki istiqamətdə aparıcı qərarlar qəbul edilməlidir:

⇒Qısa müddətdə işçi qüvvəsinin yenidən qurulması;

⇒Distan iş rejimində və ya ümumiyyətlə fəaliyyətini dayandıran iş prosesindən ənənəvi şəkildə iş yerlərinə geri qayıdış.

Sonrakı mərhələdə şirkət rəhbərləri və menecerləri bir çox suallar qarşılayacaq və bu sualları belə şərh etmək olar:

1. Həddən artıq çox mürəkkəb olan iyerarxik struktura malik olan strukturadan daha sadə olan idarəetmə strukturuna keçid etmək;
2. Dinamik qərar qəbul etmə mexanizmlərini yaratmaq;
3. İnsan resursları siyasətini və fəvqəladə hallar protokollarını yeniləmək;
4. Böhran həll edə bilən komitələri müvəqqəti yox davamlı olan struktur halına gətirmək;
5. Gələcəyə daha hazırlıqlı olmaq, daha yaxşı proqnozlar vermək, müasir texnologiyalardan və böyük verilənlər sistemindən faydalanmaq yollarının müzakirə olunması.

Şirkətlərdə böhrandan sonra baş verən dəyişiklik iki formada ola bilər. Şirkətlər ya hər zaman gördükləri işi fərqli bir formada görməli, ya da heç görmədikləri fərqli işləri görməlidirlər. Şirkətlərin iş görmə yolları aydın şəkildə dəyişsə, bu dəyişikliklərin mənfi və müsbət təsirləri təhlil olunmalıdır. Bu prosesdə problem yaradan nöqtə isə indiki və keçmiş vəziyyəti bir-biri ilə

müqayisə etmək üçün yetərinə dəqiq və geniş məlumatlar yoxdur. Buna misal olaraq işçi qüvvəsinin səmərəlilik dərəcəsinin ölçülməsini misal göstərmək olar.

Bir çox şirkətlər bu proseslərdə çevik hərəkət edə bildilər. Digər tərəfdən isə səmərəlilik və motivasiya ilə bağlı ciddi problemlər ortaya çıxdı. Ona görə ki, demək olar ki bir çox işçilər əvvəllərdə daha çox işləməkdən şikayət edirdilər. Bu müddət ərzində daha çox olmasada bir çox işlərin mənasız yerə görüldüyü məlum oldu. Hətta düzgün qidalanmadan və ya yatmadan, həmçinin gecələr və ya həftə sonların distand formada işləyənlər çox oldu. Əslində tıxaclarda və ofis söhbətlərində çox vaxt itkisi olmasa da, əslində istehsal səviyyəsinin aşağı düşdüyünün şahidi olmaq olar. Bunun bir çox səbəbləri ola bilər:

1. Yeni iş üsulu ilə əvvəllər görülməyən bəzi yeni fəaliyyətlər ortaya çıxdı. Yoxlama və nəzarət bunlardan lap öndə gedir.

2. Böhran dövrünə xas olan fəaliyyətlər çoxdur. İlkin olaraq düzgün qərar almaq, riskləri ölçmək və ümumiyyətlə heç vaxt rastlaşılmayan problemləri həll etmək.

Sonrakı inkişaf dönəmində isə şirkətləri yeni dizaynda və biznesin idarə olunmasında yeni yollarda müvəqqəti deyil, uzun zamanlı köklü dəyişikliklər etmək üçün suallar və hərəkətlər gözləyir. Yeni iş strukturu yaratmaq işin görünüşünü dəyişib onu virtual aləmə daşımağ deyil və o olmamalıdır. Nümunə üçün aşağıdakıları qeyd etmək olar.

1. Virtual platformalarda nümayəndə heyyyəti, nəzarət, rəy, yeniləmə, qərar vermə prosesləri gələcəkdə necə olmalıdır.

2. Kiçik görüşlərin təşkil olunmasında şirkətlər o qədər ciddi problemlər yaşamadı, lakin daha mürəkkəb və qabarıq görüşlərin təşkil olunması yolları öyrənilməlidir.

3. Daha az sayda, daha qısa və daha az sayda iştirakçı ola virtual görüşlərdə uğur qazanma yolları.

4. Şirkətlərin daxilində uyğunlaşma olsada, xarici qarşılıqlı əlaqələrin dahada təkmilləşdirilməsi.

5. Müxtəlif funksiyalar yerinə yetirən işçilərin bir araya gətirilməsində uyğunluq və performansın yüksəldilməsi.

6. Etibar, psixoloji rifah, ünsiyyət komandalarda bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqə və sair məsələlərin ölçülməsi.

Yuxarıda qeyd olunanlara uyğun olaraq bu qeyd olunan atımları atmaq olar:

1. Şirkət daxilində biznes və əməkdaşlıq modellərinin necə işlədiyini daimi olaraq təhlil etmək;

2. Texnologiya və avtomatlaşdırma ilə əlaqədar uğur qazanılmalı sahələrin araşdırılması. Lakin, bunu reallaşdıran zaman işçi qüvvəsi ilə uyğunlaşmanı təhlil etmək;

3. Köhnə iş prosesini yeni olan iş prosesinə uyğun yeniləmək;

4. Bütün bunlara toxunan zaman, psixoloji ölçünü nəzərə almağ, məmnuniyyəti, işçi təcrübəsini, səmərəlik, motivasiya və sair amillər arasında tarazlıq yaratmaq.

İş həyatının bütün sahələrində olduğu kimi insan resursları və heyətin idarə olunması sahəsində 2010-cu ilin yüksələn ulduzlarından biri Big Data və Analitik oldu. İşgücünü daha yaxşı başa düşmək üçün sağlam qiymətləndirmələr və gələcək üçün uğurlu praqnozlar vermək iş qüvvəsi analitikasından səmərəli istifadə edən şirkətlər üçün prioritet məsələyə çevrilir. Koronavirus pandemiyası dövründə işçilər haqqında tanış olmayan məlumatların əldə olunması və onların analiz edilməsi üçün şirkətlər üçün yepyeni səhifələr açıldı. Bu proses zamanı şirkətləri daha mürəkkəb stukturlu işçi qüvvəsi gözləyir. Şirkət işçiləri müxtəlif sahələr üzrə ixtisaslaşmış - ofisdə, zavodda, birgə xidmət mərkəzi, anbar, mağaza nümayəndəliyi və s. Əvvəllər də bir çox sahələrdə uzaqdan işləyən işçilər mövcud idi. Bundan sonra ümumi işçi qüvvəsindəki alternativ işçi sayı və uzaqdan işləmə prosesinin geniş yayılması vəziyyətin dahada mürəkkəbləşməsinə dəlalət yaradır. Ümumi nəticədə işçi qüvvəsi ilə əlaqədar olaraq analitik tədqiqatları qidalandıracaq məlumatları toplamaq çox çətin prosedura çevrilə bilər.

Bu xüsusi dövrdə işçilər və iş həyatı haqqında bu dövrə aid ümumi məlumatlar yaradılmışdır. Çox guman ki, bu məlumatların əksəriyyəti keçmişdə

heç zaman lazım olmayan və gələcəkdə də lazım olmayacaq məlumatlardır. Azda olsa bəziləri nələrin, hansı istiqamətdə dəyişdiyinin ipuclarını verir. Şirkətlər çətin vəziyyətə düşməsinlər deyə heç olmasa işçi qüvvəsi haqqında aşağıdakı məlumatlara sahib olmalıdırlar:

1. Əməkdaşların hansı dərəcədə səmərəli olması, hansı sahələrdə uğurlu və ya uğursuz olduqları, onların ortaya qoya bildikləri iş performansını;

2. İşçilərin təcrübəsi, motivasiyası və onlarda baş verən dəyişikliklər;

3. İşçilərin fiziki, zehni və psixoloji sağlamlıqları və onları necə yaxşılaşdırmaq olar;

4. Fərqli iş modelləri, müxtəlif işçi qüvvəsi modelləri və fərqli avtomatlaşdırma səviyyəsi;

5. İşçi qüvvəsinin gücü və gələcək senarilər haqqında təhlillər və s.

Bəzi şirkətlər əllərində olan müxtəlif məlumatları – ümumi sorğu nəticələri, uyğun statistik göstəriciləri və s bir-birləri ilə qarşılıqlı şəkildə bölüşdülər. Bununlada problemlərin həlli istiqamətlərində bir sıra müsbət göstəricilər əldə etdilər. Bu proseslərdə həmişəki kimi problemə baxış bucağı və uzaqgörənlik mühüm rollardan birini oynayır. Buna görə bir çox şirkətlər əvvəllər aparmadıqları təhlil və araşdırmalar aparmağa başladılar.

Gələcəyə hazır olmaq üçün nəticə olaraq bu addımları atmaq düzgün olardı:

1. İşçi qüvvəsini təşkil edən əmək haqqı hesabatları, yerində və ya uzaqdan işləmək, insan və ya robot gücündən istifadə və s məsələlərin yaxından izləmək;

2. Bunlara nail olmaq üçün təşkilat, komanda, sistem və mədəniyyətə lazımı vəsait yatırmaq;

3. Ölkəmizdə şəxsi məlumatların qorunması qanunu, həmçinin etika ilə bağlı işçi qüvvəsi üzrə qarşıya çıxacaq problemləri nəzərə alaraq irəlləmək;

4. Əldə olunan bütün məlumatlardan necə nəticələr çıxara bilmək və bunlardan necə faydalana bilmək məsələlərini qabaqcadan öyrənərək irəlləmək.

Günümüzdə bir çox şirkətlər üçün ən aktual olan məsələlərdən biri müasir dövrdə biznesdə davamlı qalmaq və möhkəmlənmək üçün ən yaxşı strategiyaların

və effektiv planların hazırlanmasıdır. Pandemiya dövründə bütün sahələr kimi əmək münasibətlərində də şirkətlərin qarşılaşmış olduqları problemlərin təhlil olunması onu daha aydın şəkildə göstərir ki, davamlı olmaq üçün daha yaxşı olan strategiya işlənən zaman insanların uzaq məsafədən işləməsi qabiliyyətinin və onların sağlamlığının mövcud vəziyyətinin qiymətləndirilməsi daha çox vacib olan məsələlərdən biridir. Şirkətlərin rəhbərləri çətin və daha məsuliyyətli olan məsələləri yerinə yetirə bilən işçiləri və hansı işçilərin uzaq məsafədən işləməyə davam edə biləcəyini araşdırırlar. Demək olar ki, şirkətlərin təxminən 30-35%-i uzaq məsafədən işlərinin icrasını planlaşdırmaqdadır.

İş yerində işləməsi vacib olan bir sıra işçilərdə vardır. Bu işçilərin iş yerinə qayıtması üçün daha yaxşı strategiyanın işlənilib hazırlanması mümkün yanaşmalardan birinə əsaslanır. Bu yanaşmalar tətbiq olunan zaman iş yerinə qayıdan işçilərin fiziki durumunu, psixoloji və emosional təhlükəsizliyin təmin olunması bir çox tədbirlərin həyata keçirilməsini vacib hesab edir.

Pandemiyadan sonra işçilərin iş yerlərinə qayıtma tendensiyaları aşağıdakılardır:

a) İş yerlərinin tam şəkildə təmiri, işçilər arasında sosial məsafənin qorunması, texniki və texnoloji avadanlıqların yenilənməsi, iş yerində mikroblu səthlərə qarşı dezinfeksiya edici tədbirlərin görülməsi və işçilərin sağlam qidalanmasının təşkilinə əsaslanır. Bu tədbirlərə əsasən iş yerlərində işçilər arasında arakəsmələrin qurulması, plakatların və təhlükəsizlik nişanlarının yerləşdirilməsi nəzərdə tutulur;

b) İşçilər üçün yeni vəzifələrin yaradılması: bu vəzifələr lift operatoru, xəstə işçilərə və onların temperaturuna nəzarət edən işçilər və s. ola bilər;

c) İş rejimi məsələsinə yenidən baxılması: bu zaman işçilərin iş vaxtının dəyişdirilməsi yolu ilə tıxaclarda və liftlərdə işçi sıxlığının qarşısını almaq məsələsi yer alır. Bu üsulun tətbiq olunması üçün növbəli cədvəl, çevik olan iş saatları, həmçinin həftənin yeddi günü işləmək təklif oluna bilər;

d) Məxfilik məsələsi: prosesə nəzarətdən aydın olur ki, iş yerlərində məlumatların onlayn dövriyyəsi ilə bağlı bir çox problemlər var. Bu problemlərin

həlli məsələsi qanunvericiliyin inkişaf etdirilməsini tələb edir (General Counsel's Guide to Reopening – Bloomberg Law, May 22, 2020, URL: <https://news.bloomberglaw.com/in-house-counsel/what-general-counsel-need-to-think-about-as-companies-reopen>)

Pandemiya dövründə əmək münasibətləri biznesə təsir göstərən əsas məsələlərdəndir. Pandemiya dövründə əmək münasibətləri tərəflərinin əsas problemləri aşağıdakılar hesab oluna bilər:

- i. Pandemiyan ilə bağlı məhdudiyətlərin aradan qalxmasından sonra strateji inkişafa nail olma cəhdləri;
- ii. İşçilərlə uzaqdan iş rejiminə uyğun olan sənədlərin hazırlanması məsələsi;
- iii. İş rejiminin dəyişdirilməsi məsələsi;
- iv. Uzaqdan işləyən işçilərlə müvafiq sənədlərin dövriyyəsi, imzalanması və s.;
- v. Ölkəni tərk edən işçilərin qapanmalar səbəbindən ölkəyə qayıda bilməməsi;
- vi. Əmək haqqı sisteminin yenidən yoxlanması;
- vii. İşçilərin tibbi müayinədən keçmək məsələsi;
- viii. İşçilərə motivasiya verilməsi onların təhlükəsizliyinin təmin olunması;
- ix. İşçilərin qəbulu və çıxarılması zamanı qanunvericilikdəki məhdudiyətlər;
- x. İşçilərə tətillərin verilməsi məsələsi;
- xi. Uzaqdan iş rejiminin dahada yaxşı təmin olunması və s məsələlər.

Biznes mühitünün davamlı şəkildə qurulmasının əsas şərti əməyin mühafizəsinin düzgün şəkildə təşkil olunmasıdır. İş yerlərində təhlükəsiz şəraitin qurulması və əməyin mühafizə olunması üzrə məsuliyyət işəgötürən tərəfə həvalə olunur. Ölkədə olan cari vəziyyətdə işəgötürən üçün vacib olan məsələlərdən biri daha təhlükəsiz olan iş şəraitinin təmin olunması məsələsidir.

AR ƏM-nin 207-ci maddəsində qeyd olunanlara əsasən demək olar ki, əməyin mühafizə olunması üzrə normativ hüquqi aktların tələbləri, əməyin mühafizə olunması normaları, standartları, qaydaları əmək münasibətlərinin tərəfləri və digər fiziki və hüquqi şəxslər üçün məcburidir. Həmin məcəlləsinin 215-ci maddəsinə əsasən isə demək olar ki, müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehdir (<https://www.e-qanun.az/framework/46943>).

COVID-19 pandemiyasının yayılması prosesi getdikcən zəifləmə istiqamətində gedir. Qapanmaların tamamiylə və ya qismən götürülməsi zamanı şirkətlər təhlükəsizlik məsələlərinə yenidən baxmalıdır. Bu məsələlərə yenidən baxılma aşağıdakı məsələləri tələb edir:

- İşəgötürənin hüquqi aktlara yenidən baxması – bu prosesin həyata keçirilməsi vacib olan məsələlərdəndir. Qanunvericilikdə baş verən hər hansı bir dəyişiklik və ya yenilənmələr halında işçilərin hüquqlarının pozulması halları baş verə bilər;

- Əməyin mühafizəsi üçün qanuna uyğun sənədlərin hazırlanması – bu məsələdə işçilər üçün çox önəm daşıyan məsələlərdəndir;

- İş yerinə gələcək qonaqların qarşılınması qaydalarının hazırlanması – onların sağlamlılıqlarının qorunması, işçilər üçün təhlükənin olacağını nəzərə alaraq yeni vasitələrin və yolların tətbiq olunması;

- Virusə qarşı müntəzəm olaraq dizinfeksiya, maskaların və əlcəklərin tədarüki, temperatur ölçən cihazlar və s;

- Yeni növ infeksiyalar üzrə araşdırmalar – bu proses çox vacib məsələlərdəndir və şirkətlərin düşükləri vəziyyətə yenidən düşməməsi üçündür.

Bütün bu məsələlərə diqqət yetirmək şirkətlər üçün çox əhəmiyyət daşıyır. Bu şirkətlərin həyatda qalması, işçilərini və ya müştərilərini itirməməsi, əvvəlki kimi və yaxud əvvəlkindən daha yaxşı gəlir əldə etməsi üçün çox vacibdir. Koronavirusun yenidən yayılma sürətinin artması və ya başqa bir virusun ortaya çıxması halında şirkətlərin belə bir çətin vəziyyətə düşməməsi üçün baş verən proseslər yaxından izlənilməli, analiz edilməli və nəticə və təkliflər hazırlanmalıdır.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Tarix boyu dünya miqyasında dəfələrlə böyük böhranlar baş vermiş və bu böhranlar dünya üzrə ümumi vəziyyətin dəyişməsində köklü sürətdə rol oynamışdır. Bu böhranların mənfi təsirləri ilə yanaşı müsbət təsirləri də olmuşdur.

2019-cu ildə ilk yoluxma halı ilə qeydə alınan COVID-19 virusunda ümumidünya üzrə global problemlər yaratmış, lakin öz müsbət təsirlərində göstərmişdir. Demək olar ki, bütün dünyada yayılan bu virus 2020-ci ilin fevral ayından ölkəmizdədə ilk yoluxma halı ilə qeydə alınmış və bütün dünyada olduğu kimi ölkəmizdədə onun yayılmasının qarşısını almaq üçün müstəsna tədbirlərin görülməsi ön plana çəkilmişdir.

Pandemiya dövründə əmək münasibətləri və onun hansı üsul və vasitələrlə təkmilləşdirilməsini müəyyənləşdirmək üçün tədqiqat işi aparılmışdır. Tədqiqat işi üç fəsildən və hər fəsil üç yarım fəsildən ibarətdir.

Tədqiqat işinin birinci fəsilində əmək münasibətlərinin öyrənilməsinin nəzəri metodoloji əsasları araşdırılmışdır. Bu fəsildə əmək münasibətlərinə veriləcək təriflər, onun öyrənilməsinə yanaşmalar, əmək münasibətlərinin tətqiqinin əsas modelləri və bu münasibətlərin rəsmiləşdirilməsi məsələləri yer almışdır.

Tədqiqat nəticəsində əmək münasibətləri tətqiqinin ikipartiyalılıq, tripartizim və tetrapatizm modelləri öyrənilmişdir.

Tədqiqat işinin ikinci fəslində əmək münasibətlərinin inkişafına təsir göstərən amillər müəyyənləşdirilmiş, pandemiyanın işçilərə və iş həyatına təsiri səviyyəsi araşdırılmış və təhlil edilmişdir.

Tədqiqata əsasən əmək münasibətlərinin inkişaf səviyyəsinə təsir göstərən aşağıdakı əsas amillər müəyyənləşdirilmişdir:

1. Öz işində daha bacarıqlı və qabiliyyətli olan işçilərin işlədikləri iş yerində saxlanılması;
2. İşçilərin iş saatından əlavə işlədilməsi;
3. İşçilər arasında dini, irqi, cinsi və s, ayrışeçkiliklərin olması və s.

Tədqiqat aparılan zaman pandemiyanın əmək münasibətlərinə təsir səviyyəsinin müəyyənləşdirilməsi üçün onlayn sorğu keçirilmiş və aşağıdakı

nəticələr ortaya çıxmışdır:

1. Bəzi iş yerlərində pandemiya səbəbindən əmək haqqının miqdarında azalma və artma halları baş versədə, ümumi səviyyədə pandemiya işçilərin əmək haqqı səviyyəsinə o qədər güclü təsir göstərməmişdir;

2. Pandemiya dövründə sərtləşdirilmiş karantin zamanı bir çox şirkətlər öz işçilərinin əlavə nəqliyyat xərclərini qarşılımışdır;

3. Pandemiya səbəbindən işə sərf olunan vaxtda dəyişmələr olsada əksər işçilər üçün bu vaxt dəyişməz qaldı;

4. Pandemiya dövründə bir çox şirkətlər tam şəkildə distand iş rejiminə keçmiş, bəzi iş yerləri yarı distand, yarı ənənəvi iş rejimində işləmiş, daha çox şirkətlər isə ənənəvi şəkildə öz iş fəaliyyətlərini davam etdirmişlər;

5. Daha çox işçilərin öz hüquq və vəzifələrini bilməklərinə baxmayaraq öz hüquq və vəzifələrini bilməyən işçilərdə olduğu məlum olmuşdur;

6. Bəzi iş yerlərində əmək münasibətləri qurulan zaman bu münasibətlərin qanuni tələblərinə əməl olunmadığı aşkarlanmışdır;

7. Bir çox iş yerlərində həmkarlar ittifaqları fəaliyyət göstərsədə əksər işçilər bu qrupun olub-olmamasından xəbərsiz olduğu məlum olmuşdur.

Tədqiqatın üçüncü fəslində dövlətin apardığı sosial siyasət və əmək münasibətlərinin təkmilləşdirilməsində onun rolu, sosial tərəfdaşlıq məsələləri və pandemiya sonrası iş prosesinin təşkilinin təkmilləşdirilməsi məsələləri təhlil olunmuşdur.

Aparılan tədqiqat və araşdırmaların nəticələrindən bu təklifləri vermək olar:

- Ənənəvi iş üsulunda işləməsi vacib olan və distand (uzadqdan) iş rejimində fəaliyyət göstərməsi evvektiv olmayan iş yerləri itisna olmaqla bir çox sahələrdə pandemiya sonrada da distan (uzaqdan) iş rejimində qalsın.

- İşçilərin gördükləri işin qarşılığında əmək haqqı almaları məsələsinə nəzarət gücləndirilsin.

- Əmək münasibətlərinin qanuni tələblərini bilməyən işçilər bu qanun tələblərə daha yaxşı yiyələnsin.

- İşəgötürən tərəfin qanunun tələblərinə əməl etmədiyi hallar dövlət

səviyyəsində aşkarlansın və bu qanun pozan işəgötürənlərə bu istiqamətdə məsləhət və tapşırıqlar verilsin.

- Həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti genişləndirilsin və işçilərin bu qrumlara etibar etməsi dərəcəsinin yüksəldilməsi üçün əsaslı addımlar atılsın.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

Azərbaycan dilində

1. Əliyev Mübariz, (2018), Menecment sistemində qərarların hazırlanması və icrasının səmərəliliyinin artırılması yolları, Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti, Bakı, 53 – səh.;
2. Hacızadə E.M. (2006), “Sosiallaşan iqtisadiyyat” , Bakı. Elm, 509s.;
3. Qasımova Ləzifə, Ağayev Şahrıza, (2014). Əmək insanın tərbiyə olunmasında mühüm vasitədir. Azərbaycan məktəbi, N-5: səh 53-57, [https://www.researchgate.net/profile/Imcra-Journals-Imcra/publication/338572924_Labor_is_an_important_method_in_human_behaviour/links/5e1da5e4299bf1232603bc50/Labor-is-an-important-method-in-human-behaviour.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Imcra-Journals-Imcra/publication/338572924_Labor_is_an_important_method_in_human_behaviour/links/5e1da5e4299bf1232603bc50/Labor-is-an-important-method-in-human-behaviour.pdf;).;
4. Məmmədov S, (2009), Əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi, Bakı. “Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurası”, 73 səh.;
5. Məmmədova S.D. (2017), Azərbaycanda sosial dövlət: inkişafı, perspektivləri, Bakı. AVROPA , 232 səh.;
6. Musayev Akif və Qarayev İmran “Sosial siyasət və iqtisadi inkişaf”, Azərbaycan vergi jurnalı, 2013, N-1, səh 67-86.;
7. Nəsimov E.M. (2015), Cəmiyyət, mədəniyyət və siyasət fəlsəfəsi, Bakı. Elm və təhsil nəşriyyatı, 96 səh.;
8. Şabanov Zeynəddin “Cəmiyyətin stabilliyində sosial tərəfdaşlığın əhəmiyyəti”, Elm və İnnovativ Texnologiyalar jurnalı, 2017, səh 21-38.;

Türk dili

1. Tanilli. S. (1981), Devlet ve Demokrasi, İstanbul, Fakülteler Matbaası.;

Rus dilində

1. Александров В. (2005), Оценка эффективности коллективности коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений,

Москва. Дис. ...канд. социол. Наук, 188стм.;

2. Бастина А.Ю., Ахмеева В.И. (2012), Направления и приоритеты социальной политики в России на современном этапе, IV Международная студенческая электронная научная конференция. «Студенческий научный форум».

3. Бурляева В.А., Просвирнина И.А. (2008), Социально- трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе // Материалы XXI региональной научно-технической конференции. Ставрополь, Общественные науки, 194стм.;

4. Васькина Ю., (1999), Методика измерения уровня развития договорных трудовых отношений на промышленных предприятиях // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара. Материалы научной конференции.;

5. Волгина Н.А., (2008), Социальная политика / под общ., Москва. Экзамен, - 943стр.;

6. Гонтмахер Е.Ш., (2008), Гонтмахер Е.Ш. Принципы и основные элементы социальной стратегии // Территориальные проблемы социальной политики, Россия.;

7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н., (2006), трудовое право России. Учебник – 121с.;

8. Дина О’Брайен “Краткий обзор эволюции социальной политики”, Центр Экономического Анализа Ракурс. Обзоры литературы и статистики, 19 Ноября 2009г., № 6.2, , сстм. 1-2.;

9. Киселев В.Н., Смольков В.Г., (1998), Социальное партнерство в России. Москва., - 44стм.;

10. Кэмпбелла Р., Макконнелла, Стэнли Л., (1995), Экономикс: принципы, проблемы и политика. Москва, Учебник.;

11. Морита А., (1993), История фирмы сони, Японии. прогресс универс, - 62с.;

12. Нехода Е.В “Влияние социальной ответственности бизнеса на

развитие трудовых отношений // Вестник Томского госуниверситета”, 2008, - №314. Стм 147-151.;

13. Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н., (2008), Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах // Учебно-методическое пособие. Москва., Альфа-Пресс, - 296 стм.;

14. Песчанский В “Промышленные отношения в России: к демократии или авторитарности?” // Мировая экономика и международные отношения. 1997. №3.;

15. Проблемы и практики социального партнерства в Канаде // Становление трудовых отношений в постсоветской России. Москва Академический проект, 2004.;

16. Тимофеева Г.В “Государственная социальная политика в РФ на современном этапе: опыт рыночных трансформаций перспективы развития”, Вестн. Волгогр. Гос. Ун-та. Сер. 7, Филос. 2012. №1 (16), стр 74-82.;

17. Тукумцев Б “Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования”, 2001. №7, стм 41-50.;

İngilis dilində

1. Hackman R, Oldham G. Motivation Through the Design of: A Test of a Rheory-Organizational Behavior and Organizational Oerformances. 1976. Vol 16.;

2. John Baldock “Social policy, social welfare, and the welfare state”. The origins, character and politics of modern social welfare systems”. P. 8-20;

Internet resursları

1. <http://government.ru/department/403/about/-2022>
2. <http://trudprava.ru/index.php?id=1646-2022>
3. <https://banco.az/az/news/dunyanin-en-yaxsi-sirketleri-mueyyen-edilib-2022>

4. [https://banker.az/kadr-axininin-hesablanma-%C9%99msallari/ -2022](https://banker.az/kadr-axininin-hesablanma-%C9%99msallari/-2022)
5. <https://benefisiar.org/huquqi-yardim/8474/hansi-hallarda-isciy%C9%99-sinaq-mudd%C9%99ti-t%C9%99tbiq-edil%C9%99-bil%C9%99r.html>
6. <https://benefisiar.org/xeberler/4132/qeyri-formal-m%C9%99sgullugun-qarsisinin-alinmasi-ucun-isci-qrup-yaradilib.html>
7. <https://e-qanun.az/framework/46943>
8. <https://e-qanun.az/framework/46943 -2022>
9. <https://president.az/az/articles/view/53499-2022>
10. https://studbooks.net/80833/ekonomika/modeli_sotsialno_trudovyh_otnos_heniy_mezhdunarodnoy_praktike_znachenie_ukrainy
11. <https://taxes.gov.az/az/page/emek-munasibetlerinin-resmilesdirilmesi -2022>
12. <https://vergiler.az/news/economy/92.html>
13. <https://www.icslearn.ca/-/media/files/canada/pdf/samplelessons/412-employee-relations-officer-sample-lesson.pdf?la=en&hash=605B794A7769314FE27923ABA5EE81EBC61A0381 -2022>
14. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=103317 -2022>
15. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/managingforemployeeretention.aspx -2022>
16. <https://www.sosial.gov.az/2501 -2022>
17. <https://www.stat.gov.az/news/index.php?id=4924 -2022>

Diaqramların siyahısı

Diaqram1: Sorğu iştirakçılarında əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanlar.....	40
Diaqram2: Sorğu iştirakçılarının işlədiyi müəssisənin növü	41
Diaqram3: Sorğu iştirakçılarının əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduqları ərazi.....	42
Diaqram4: Pandemiyanın əmək haqqı səviyyəsinə təsiri.....	43
Diaqram5: Pandemiya dövründə nəqliyyat xərclərinin qarşılınması.....	43
Diaqram6: Əmək haqqı barədə iştirakçıların fikri.....	45
Diaqram7: Pandemiyanın işə sərf olunan vaxta təsiri.....	45
Diaqram8: Pandemiya zamanı istifadə olunan görüş vasitələri.....	46
Diaqram9: Pandemiya dövründə işlənilər iş üsulları.....	47
Diaqram10: Pandemiyanın iş yerlərindəki münasibətlərə təsiri.....	47
Diaqram11: İşçilərin hüquq və vəzifələrini bilmə dərəcəsi.....	48
Diaqram12: Müəssisələrin əmək münasibətlərinin qanuni tərəflərinə əməl etməsi.....	49
Diaqram13: Həmkarlar ittifaqının fəaliyyəti və ona etibar dərəcəsi.....	49