

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

**“ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİNƏ YENİ
YANAŞMALARIN TƏTBİQİ MƏSƏLƏLƏRİ (POSTPANDEMİYA
KONTEKSTİNDƏ)”**

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

Ələmdarlı Sabit Arif

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**

“ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİNƏ YENİ
YANAŞMALARIN TƏTBİQİ MƏSƏLƏLƏRİ (POSTPANDEMİYA
KONTEKSTİNDƏ)”

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

İxtisasın şifri və adı: 060404-İqtisadiyyat

İxtisaslaşma: Əməyin iqtisadiyyatı

Qrup: 96

Magistrant:

Ələmdarlı Sabit Arif oğlu

_____ **imza**

Elmi rəhbər:

i.e.n., dos. İsayev Söhrab Zülfüqar oğlu

_____ **imza**

Proqram 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, Ələmdarlı Sabit Arif oğlu and içirəm ki, “Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə yeni yanaşmaların tətbiqi məsələləri (postpandemiya kontekstində)” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normaları və istinad qaydalarına tamamilə riayət edərək və istifadə etdiyim mənbələrin hamısını ədəbiyyat siyahısında əks etdirərək yazmışam.

ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİNƏ YENİ YANAŞMALARIN TƏTBİQİ MƏSƏLƏLƏRİ (POSTPANDEMİYA KONTEKSTİNDƏ)

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktuallığı: Son illər bəşəri problemə çevrilən və hazırda da davam edən COVID-19 pandemiyası əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə ciddi şəkildə təsir göstərmişdir. Bu isə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə yeni yanaşmaların tətbiqini zəruri etmişdir. Əvvəllər analoji vəziyyətin baş vermədiyinə görə bu sahədə tətbiq edilən yeni yanaşmalar və aparılan tədqiqatlar daha da önəmli hal almışdır.

Tədqiqatın məqsədi: Tədqiqatın aparılmasında əsas məqsəd Covid 19 pandemiyası şəraitində əmək münasibətlərinin təşkili qaydaları və burada hansı şəkildə yeniliklər tətbiq edərək effektivliyin artırılması imkanlarının müəyyən edilməsidir.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Tədqiqat işində bir sıra metodlardan istifadə olunmuşdur. Ən çox istifadə olunan üsullardan biri də müqayisə üsuludur. Bu metodla biz əmək münasibətlərini pandemiya əvvəl və sonrakı mərhələlər olmaqla müqayisəli şəkildə araşdıracağıq. Tədqiqat işində analiz metodundan istifadə edərkən, tədqiq edilən obyekt fikrən hissələrə bölünür, yəni onun hansı hissələrdən təşkil olunduğu, onun xüsusiyyət və əlamətləri izah edilir.

Tədqiqatın informasiya bazası: Dissertasiya işində yerli və xarici ədəbiyyatdan, elektron mənbələrdən və dövrü nəşrlərdən istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Covid 19 pandemiyası yeni bir məhfum olduğundan az araşdırılmış və onun araşdırılması ilə bağlı istər yerli, istərsə də xarici ədəbiyyatlar azdır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri: Əmək münasibətlərinin Covid 19 pandemiyası şəraitində təhlil edilməsi və bu sahədə zəruri olan işlərin istiqamətlərinin müəyyən edilməsidir.

Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr: Qazanılmış nəzəri və praktik müddəalardan, təkliflərdən, konkret cəmləşdirilmələrdən Azərbaycanda pandemiya sonrakı iqtisadi yeniliklərin sistemləşdirilməsi və gerçəkləşdirilməsi, mühasibat uçotunun yeni şərtlər əsasında tədqiqi zamanı istifadə oluna bilər.

Açar sözlər: əmək münasibətləri, pandemiya, iqtisadiyyat.

ISSUES OF APPLICATION OF NEW APPROACHES TO THE REGULATION OF LABOR RELATIONS (IN THE CONTEXT OF POSTPANDEMIA)

SUMMARY

The actuality of the subject: The COVID-19 pandemic grew rapidly in 2020 with a significant number of infections and continues to exist today. Measures taken to prevent the spread of the virus have affected economic activity and financial statements.

Purpose and tasks of the research: To determine the rules of organization of labor relations in the event of a pandemic Covid 19 and how to increase efficiency by applying innovations.

Used research methods: One of the most widely used methods. In this method, we will compare labor relations in the pre- and post-pandemic stages. When using the method of analysis in the research work, the object under study is divided into thought parts, ie, what parts it is composed of, its features and characteristics are explained.

The information base of the research: Both local and foreign literature, electronic resources, periodical sources were used in the dissertation.

Restrictions of research: The Covid 19 pandemic has been little studied because it is a new concept, and there is little literature on its study, both local and foreign.

The novelty and practical results of investigation: The Covid 19 pandemic began to appear in our country in 2020. In this regard, almost no research has been conducted in this area before.

Scientific-practical significance of results: Theoretical and practical provisions, proposals, concrete concentrations can be used in the systematization and implementation of post-pandemic economic innovations in Azerbaijan, in the study of accounting under new conditions.

Keywords: labor relations, pandemic, economy.

İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR

AR	Azərbaycan Respublikası
BƏT	Beynəlxalq Əmək Təşkilatı
DƏM	Dövlət Əmək Müfəttişliyi
ƏƏSMN	Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ	8
I FƏSİL. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİNİN NƏZƏRİ- METODOLOJİ ASPEKTLƏRİ	11
1.1. Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi anlayışının mahiyyəti.....	11
1.2. Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə tətbiq edilən müxtəlif konseptual yanaşmalar.....	18
II FƏSİL. PANDEMİYA ŞƏRAİTİNDƏ ƏMƏYİN TƏNZİMLƏNMƏSİNƏ TƏTBIQ EDİLƏN YENİ YANAŞMALARIN OBYEKTİV SƏBƏBLƏRİ, ƏSAS İSTİQAMƏTLƏRİ VƏ BU SAHƏDƏ QANUNVERİCİLİK TƏMİNATI	27
2.1. Pandemiya şəraitində əməyin tənzimlənməsinə tətbiq edilən yeni yanaşmalar	27
2.2. Pandemiya şəraitində əməyin mühafizəsinin təşkili qaydaları	33
2.3. Pandemiya şəraitində əməyin tənzimlənməsinin hüquqi əsasları.....	39
III FƏSİL. COVID-19 PANDEMİYASININ İQTİSADİYYATA TƏSİRİ VƏ POSTPANDEMİYA DÖNƏMİNDƏ İŞ HƏYATINDA MEYDANA ÇIXAN MÜASİR TENDENSİYALAR	46
3.1. Covid -19 pandemiyasının dünya və Azərbaycan iqtisadiyyatına təsiri və onun formalaşdırdığı yeni reallıqlar	46
3.2. Onlayn təhsil və ev-ofis konsepsiyası postpandemiya dövrünün əsas reallığı kimi.....	52
3.3. Postpandemiya dönəmində heyətin idarə olunmasında beynəlxalq təcrübədən istifadə istiqamətləri	58
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR	66
İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI	69
Sxemlərin siyahısı	73

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı: Son illər bəşəri problemə çevrilən və hazırda da davam edən COVID-19 pandemiyası əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə ciddi şəkildə təsir göstərmişdir. Bu isə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə yeni yanaşmaların tətbiqini zəruri etmişdir. COVID-19 pandemiyası 2020-ci ildə əhəmiyyətli sayda infeksiya ilə sürətlə böyüdü və bu gün də mövcud olmağa davam edir. Virusun yayılmasının qarşısını almaq üçün görülən tədbirlər iqtisadi fəaliyyətə, bu isə maliyyə hesabatlarına təsir göstərmişdir. Əvvəlki tədqiqatlar göstərmişdir ki, iqtisadiyyat, siyasət, hüquq, mədəniyyət və din kimi ətraf mühit amilləri ölkənin mühasibat uçotu təcrübəsinin inkişafına əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Təhlükəsizlik və sağlamlığa təhdidlər hər şeydən üstün olsa da, epidemiyanın iqtisadiyyat və biznesə mənfi təsirini minimuma endirmək vacibdir. Müəssisələr mühüm əməliyyatları davam etdirmək, gəlir əldə etmək, müqavilə öhdəliklərini idarə etmək, kapital və kreditə çıxış əldə etmək, mövcud biznes pozuntuları və digər sığorta müdafiələri ilə bağlı böyük məlumatsızlıqla üzləşirlər. Əvvəllər analoji vəziyyətin baş vermədiyinə görə bu sahədə tətbiq edilən yeni yanaşmalar və aparılan tədqiqatlar daha da önəmli hal almışdır.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi: Problemin qoyuluşu ilə bağlı qeyd etmək istərdik ki, ilk öncə əmək münasibətlərinin mövcud vəziyyətini gözdən keçirmək zəruridir. Daha sonra Covid - 19 pandemiyası zamanı əmək münasibətləri sahəsində hansı çətinliklərin yaranması ilə bağlı araşdırmalar aparmaq zəruridir. Covid - 19 pandemiyası yeni meydana çıxdığı üçün bu sahədə daha əvvəl araşdırma və tədqiqatlar aparılması hallarına rast gəlinmir. Buna baxmayaraq Covid - 19 pandemiyası halı özlüyündə böhran hallarına aid olan xüsusiyyətləri əks etdirdiyindən böhran zamanı əmək münasibətlərinin təşkili zamanı görülən işləri burda bir nümunə kimi istifadə etmək olar.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri: Tədqiqatın aparılmasında əsas məqsəd Covid - 19 pandemiyası halında əmək münasibətlərinin təşkili qaydaları və burada hansı şəkildə yeniliklər tətbiq edərək effektivliyin artırılması imkanlarının müəyyən

edilməsidir. Bundan irəli gələrək tədqiqatın məqsədinə uyğun olaraq aşağıdakı vəzifələrin həyata keçirilməsi diqqətə alınmışdır:

- Əmək münasibətlərinin təşkilinin zəruriliyinin açıqlanması sisteminin nəzəri əsaslarını müəyyən etmək, bu sahədə daha əvvəl mövcud olmuş nəzəriyyə və tədqiqatları gözdən keçirmək;

- Respublikamızın əmək münasibətləri uçotunun təşkilinin əmək qanunvericiliyi münasibətlərinə uyğun olub-olmamasını müəyyən etmək və bu sahədə gələcəkdə hansı addımların atılmasının zəruri olduğunu qeyd etmək.

- Koronavirus panlemiyası şəraitində əmək münasibətlərinin təşkili problemlərini üzə çıxarmaq və həlli ilə bağlı təkliflər vermək.

Tədqiqatın obyektı və predmeti: Tədqiqatın obyektini Respublikamızın təsərrüfat həyatında mövcud olan əməyin uçotu sistemi təşkil edir.

Tədqiqatın predmetini isə Koronavirus pandemiyası şəraitində əmək münasibətlərinin təşkilinin xüsusiyyətləri, qarşıya çıxmış yeni problemlərin tədqiqi əks etdirir.

Tədqiqat metodları: Tədqiqat zamanı aşağıda qeyd olunan metodlardan istifadə edilmişdir:

- Müqayisə üsulu
- Analiz və Sintez
- İnduksiya və deduksiya

Tədqiqatın informasiya bazası: Dissertasiya işində həm yerli, həm də xarici ədəbiyyatlardan, elektron resurslardan, dövri mətbuat mənbələrindən istifadə olunmuşdur. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərarları, Mərkəzi Bankın və həmçinin başqa dövlət qurumlarının statistik və hesabat məlumatları.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Covid - 19 pandemiyası yeni bir məhfum olduğundan az araşdırılmış və onun araşdırılması ilə bağlı istər yerli , istərsə də xarici ədəbiyyatlar azdır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Tədqiqatın elmi yeniliyi aşağıdakılardır:

- əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi anlayışının mahiyyəti, nəzəri əsasları və predmeti araşdırılmışdır;

- pandemiya şəraitində əməyin tənzimlənməsinə tətbiq edilən yeni yanaşmaların obyektiv səbəbləri, əsas istiqamətləri və bu sahədə qanunvericilik bazası araşdırılmışdır;

- Covid - 19 pandemiyasının iqtisadiyyata təsiri və postpandemiya dönməində iş həyatında meydana çıxan müasir tendensiyalar müəyyən edilmişdir.

Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri: Qazanılmış nəzəri və praktik müddəalardan, təkliflərdən, konkret cəmləşdirilmələrdən Azərbaycanda pandemiya dan sonrakı iqtisadi yeniliklərin sistemləşdirilməsi və gerçəkləşdirilməsi, mühasibat uçotunun yeni şərtlər əsasında tədqiqi zamanı istifadə oluna bilər.

I FƏSİL. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİNİN NƏZƏRİ-METODOLOJİ ASPEKTLƏRİ

1.1. Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi anlayışının mahiyyəti

Əmək qanunvericiliyinə tabe olan münasibətlərdə işçi ilə işəgötürən arasında əmək münasibətləri mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Əmək qanunvericiliyinə görə, bu münasibətlər işçilərin əməyinin təşkili çərçivəsində təşkilat daxilində yaradılmış könüllü ictimai münasibətləri əks etdirir. İşçilərin işə götürülməsi, köçürülməsi və işdən çıxarılması qaydaları Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilir. Bundan əlavə, əmək qanunvericiliyi əmək haqqı, iş vaxtı, asudə vaxt, əmək intizamı, həvəsləndirmələr, intizam tənbehləri, əmək mübahisələri və onların həlli prosesi kimi mühüm məsələləri tənzimləyir.

Hal-hazırda əmək münasibətlərinin iki əsas qrupu mövcuddur: əmək müqaviləsi üzrə işçilərin əmək münasibətləri və əmək prosesində iştirak edən şirkətin əmlak sahibləri ilə münasibətləri.

Qeyd edək ki, işçilər iş prosesinə daxil olduqda onlarla işəgötürən (təşkilat, sahibkar) arasında əmək münasibətləri yaranır. Əmək münasibətlərinə yaxın olan başqa münasibətlər də var. Belə münasibətlərə əmək münasibətləri ilə bağlı olan digər münasibətlər deyilir.

İş münasibətlərinin iki tərəfi var: işçi və işəgötürən. Aralarındakı münasibət qarşılıqlıdır.

Əmək əmək münasibətlərinin mənasıdır. Əmək münasibətlərinin məzmununa bu hüquq münasibətləri yarandığı andan subyektlər tərəfindən verilən xüsusi hüquq və öhdəliklər daxildir.

Əmək münasibətləri və bu münasibətlərdən irəli gələn digər münasibətlər əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənir. Bu meyarlar müxtəlif normativ hüquqi aktlarla planlaşdırılır və müəyyən edilir. Bu tədbirlər əmək hüququnun mənbəyi adlanır.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası əmək hüququnun əsas mənbəyidir. Əmək hüququ ilə bağlı bir neçə əsas meyar var (Bölmə 35). Konstitusiya əmək intizamının əsas və önəmli prinsiplərini müəyyən edir.

Konstitusiyadan sonra əmək hüququnun resurs strukturunda Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (ƏM) mühüm yer tutur. Əmək Məcəlləsi formal standart qanundur. 1999-cu il fevralın 1-də qəbul edilmiş qanun 1999-cu il iyulun 1-dən qüvvəyə minib. O, kollektiv müqavilələr, əmək müqavilələri, iş və asudə vaxt, əmək haqqı, əmək intizamı, maddi məsuliyyət, əməyin mühafizəsi və digər məsələləri tənzimləyir.

Müqavilə sistemi əməklə bağlı tərəflər arasında münasibətlərin tənzimlənməsində mühüm rol oynayır. Müasir dövrdə müqavilə hüququnun ən mühüm hüquqi forması kollektiv müqavilədir.

Kollektiv müqavilələr əmək, sosial-iqtisadi, məişət və işəgötürən, əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatları arasında münasibətləri tənzimləyən yazılı müqavilələrdir.

Bazar münasibətlərinə keçid zamanı əmək şəraitini və ya əmək şəraiti ilə bağlı digər şərtləri tənzimləyən əsas hüquqi sənəd kollektiv müqavilələrdir.

Kollektiv danışıqlar kollektiv müqavilə bağlanmazdan əvvəl baş verir. Təşəbbüs həmkarlar ittifaqları, əmək kollektivi və işəgötürənlərə məxsusdur.

Bu müqavilə iki tərəf arasında birgə razılıq əsasında imzalanır. Onlardan biri işəgötürən, digəri isə həmkarlar ittifaqıdır. Əgər şirkətdə həmkarlar ittifaqı yoxdursa, kollektiv müqavilənin digər tərəfi əmək kollektividir.

Kollektiv müqavilənin layihəsi müvafiq komissiya (işçi qrup) tərəfindən hazırlanır. Komissiyada tərəflərdən bərabər sayda nümayəndələr var. Onun hazırladığı layihə iclasın səs çoxluğu ilə qəbul edilir. Kollektiv müqavilə təsdiq edildikdən sonra tərəflər 3 gün ərzində imzalayırlar.

Əmək müqaviləsi (müqavilə) işəgötürənlə işçi arasında bağlanan, əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini müəyyən edən yazılı sənəddir (Scobelkin V.N. 1999: s.12).

Əmək müqaviləsinin elementləri onun tərkib hissələridir. Əmək müqaviləsinin əsas elementlərindən biri materialın məzmunudur. Əmək müqaviləsinin iki tərəfi var: işçi və işəgötürən.

İşgötürən işçiləri işə götürmək və müqavilə bağlamaq hüququna malik olan şəxsdir. Bu rolu həm şirkətlər, həm də sahibkarlıq statusu olan şəxslər oynaya bilər.

Əmək müqaviləsinin digər tərəflərindən biri də işçidir. İşçi işgötürənlə şəxsi yazılı əmək müqaviləsinin sahibidir və müvafiq iş yerində maaş alır. Fərdi şəxslər yalnız, işçi kimi işləyə bilər. İşçi kimi əmək müqaviləsini imzalayan şəxsin ən azı 15 yaşı olmalıdır.

Əmək müqaviləsinin məzmununa onun komponentləri daxildir. Tərəflərin razılaşdırdıqları müqavilənin şərtləri əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edir. Bu şərtlər tərəflərin hüquq və vəzifələrini ifadə edir. Müqavilənin əsas şərti onların mövcudluğunun əmək müqaviləsinə baxılması üçün kifayət olmasıdır.

15-18 yaş arasında əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən birinin razılığı tələb olunur. Təsdiq yazılı şəkildə olmalıdır. Əmək müqaviləsi imzalandığı gündən qüvvəyə minir.

İşçinin əmək fəaliyyəti zaman anlayışı ilə sıx bağlıdır. İş vaxtı işçinin əmək prosesində işgötürənin sərəncamına və vəzifələrini yerinə yetirməsinə sərf etdiyi vaxtdır. Bu, işgötürənin bütün əmrlərinə deyil, yalnız əmək müqaviləsi və daxili əmək şərtlərinə uyğun olaraq verilən əmrlərə şamil edilir.

Bir qayda olaraq, iş vaxtı qanunla müəyyən edilir. Lakin iş saatları da qanunla müəyyən edilə bilər. Tam ştatlı iş işçilərin öz iş fəaliyyətini həyata keçirməsi üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş həftəlik və gündəlik iş saatıdır. Buna normal iş saatı deyilir. Qanun iki iş saatını müəyyən edir: gündəlik və həftəlik. Gündəlik iş saatı 8 saatdır. Həftəlik iş saatı norması 40 saatdan çox olmamalıdır. Həm 5 günlük, həm də 6 günlük iş həftələrini təyin edə bilər.

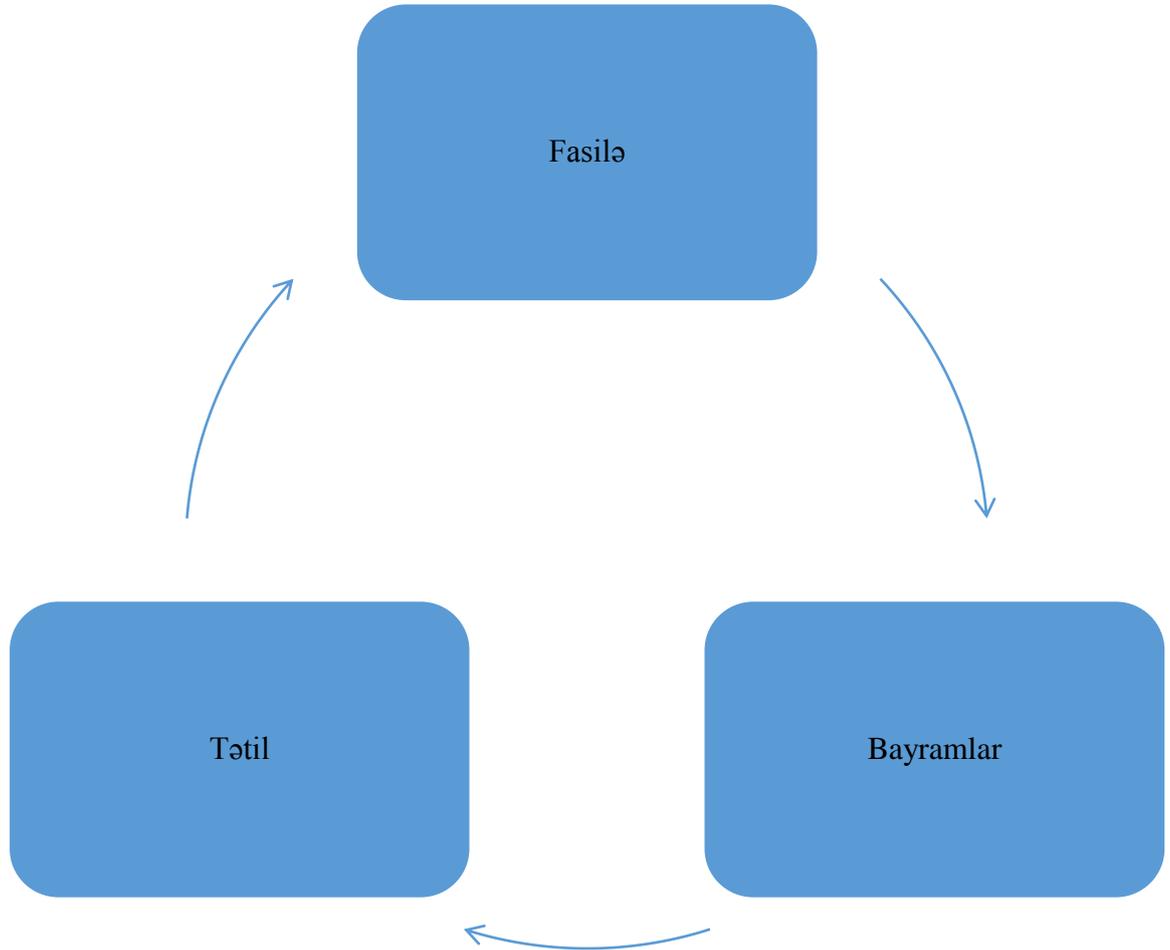
Daha az iş saatı adi iş vaxtından “daha qısa”dır. Bu növ iş vaxtı həftəlik və gündəlik iş vaxtının azaldılmasıdır. Qeyd edək ki, iş vaxtının azaldılması əmək haqqına ciddi təsir göstərmir.

Asudə vaxt işçinin öz əmək fəaliyyətini sərbəst şəkildə həyata keçirməsi və ondan istədiyi kimi istifadə etməsi deməkdir.

İstirahət etmək hər bir insanın qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hüquqlarından biridir. Konstitusiyanın 36-cı maddəsi vətəndaşın istirahət hüququnu təsbit edir: hər

kəsin istirahət etmək hüququ vardır. Mövcud əmək qanunvericiliyi elmi məzuniyyət vaxtının üç əsas növünü müəyyən edir.

Sxem 1: Əmək qanunvericiliyi elmi asudə vaxtının növləri



Mənbə: Скобелкин В.Н. 1999: с.12

Həftə sonları işləmək qadağandır. Bundan əlavə, həftəlik məhdudiyyətsiz istirahət müddəti 42 saatdan az olmamalıdır.

Ümumi olaraq, həftəsonu qeyri-iş günü hesab edilir. Asudə vaxt 5 günlük iş həftəsində 2 gün, 6 günlük iş həftəsində isə 1 gün təşkil edir.

Əmək hüququnun predmetinə əmək münasibətləri ilə yanaşı başqa münasibətlər də daxildir. Bu əlaqələrin nümunələri:

- Təşkilati və inzibati münasibətlər
- Məşğulluq münasibəti
- İşçilərin bilavasitə istehsalatda peşəkar təlimi

- Qarşılıqlı fond öhdəliyində işəgötürən və işçi arasında münasibətlər
- Əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına nəzarət etmək üçün əlaqələr
- Əmək mübahisələrinin həlli üçün münasibətlər

1) Bu hüquq münasibəti vətəndaş cəmiyyəti təşkilatının (işəgötürənin) işçi qrupuna daxil olmaq və nəticədə vətəndaşların hüquqi statuslarına uyğun olaraq müəyyən bir təşkilatın (məşğulluğun) işçisi olmaqdır. 2) Bu hüquq münasibətinin subyekti işçi və işəgötürəndir. 3) İşçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı istəyinin ifadəsi olan əmək müqaviləsi əmək münasibətlərinin qurulması üçün əsasdır. Bu istəyin ifadəsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi və işçinin öz vəzifələrini yerinə yetirmək üçün faktiki olaraq azad edilməsi ilə təmin edilir. 4) Əmək hüququ münasibəti dedikdə, işçinin əmək fəaliyyətinin (müəyyən peşə, ixtisas və ya vəzifə üzrə) şəxsi icrasına görə ödənilən ödəniş başa düşülür. Bu mövzu əmək prosesinin unikallığı və işçinin yalnız fərdi əmək vasitəsilə yerinə yetirmək qabiliyyəti ilə xarakterizə olunur. 5) Bu münasibətlərdə vətəndaşların davranışı təşkilatın daxili təşkili qaydaları ilə tənzimlənir və onlar bu qaydalara əməl etməyə borcludurlar. 6) Əmək hüququ münasibətlərinin digər tərəfi onun vətəndaşlarının hüquq və vəzifələrinin mürəkkəb strukturudur (Qasimov A. 2007: s.21).

Əmək hüquq münasibəti onu təşkil edən subyektlərin qarşılıqlı münasibətləri ilə təcəssüm olunur. Qeyd edilən prinsipə uyğun olaraq bir hüquq münasibətləri subyektinin vəzifələri digərinin hüquqlarına, bir hüquq münasibətləri subyektinin hüquqları isə digərinin öhdəliklərinə uyğun gəlməlidir. Bu aspekt əmək hüququ münasibətlərinin digər aspektinə aiddir: o, subyektlərin qarşılıqlı hüquq və vəzifələrinin tam spektrini əhatə edir. Yəni hüquq və vəzifələrin mürəkkəb strukturuna baxmayaraq, əmək hüququ münasibəti vahid hüquqi münasibətdir. Əmək hüququ münasibətlərinin digər bir xarakterik cəhəti onun davamlılığıdır. Əmək münasibətlərində subyektlərin hüquq və vəzifələri tapşırıqlar toplusu ilə, lakin müəyyən iş saatlarında (iş günləri, növbələr, həftələr, aylar və s.) tələb olunan müntəzəm tapşırıqlarla həyata keçirilir. Daxili intizam qaydalarına əsasən, işçinin əmək fəaliyyətini yerinə yetirməsi müəyyən müddətə (on altı gün) başqa bir şirkətin cavabını müəyyən edir. İşçilərin gördüyü işlərə görə haqq almaq hüququ var,

işəgötürənlər isə ədalətli şəkildə əmək haqqı ödəməyə borcludurlar. Bu, əmil əmək hüquq münasibətlərinin sabit olduğunu, vətəndaşların hüquq və vəzifələrinin həyata keçirildiyini göstərir.

Yuxarıda göstərilən şərtlərin mövcudluğu sübut olunarsa, əmək münasibətlərinin qurulduğu qənaətinə gəlmək olar. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, hər kəsin əmək qabiliyyətinə uyğun olaraq iş, məşğuliyyət, peşə və iş yeri seçmək hüququ vardır. Bununla əlaqədar o, əmək qabiliyyətinin öyrədilməsi ilə əmək münasibətlərinə, habelə mülki qanunvericiliklə tənzimlənən mülki münasibətlərə girə bilər. Nəzəriyyə və praktikada əmək münasibətləri ilə əməyin istifadəsi nəticəsində yaranan digər münasibətləri fərqləndirmək vacibdir. İşçinin hüquqlarına uyğun olaraq işəgötürənin əmək münasibətlərinin qurulması, əmək şəraitinin yaradılması, asudə vaxtının təmin edilməsi, iş vaxtının məhdudlaşdırılması və digər vəzifələr kimi əlavə vəzifələri yaradır. Bununla belə, vətəndaş münasibətləri işəgötürənləri işçilərin istehsalat qəzaları və peşə xəstəliklərindən sığortası kimi bir çox lazımsız narahatlıqlardan azad edir. Buna görə də işəgötürənlər çox vaxt vətəndaş münasibətləri adı altında işlərini gizlətməyə çalışırlar. Bu kontekstdə əmək münasibətlərini əməyin istifadəsi nəticəsində yaranan digər münasibətlərdən fərqləndirən meyarlar xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Hər kəsin bildiyi kimi, əmək məsələləri həmişə işçilər və işəgötürənlərdir. Bu münasibətin bir tərəfi həmişə bir şəxs və bir vətəndaşdır. Hüquq firmaları da əmək sahəsində mülki münasibətlərin subyekti kimi çıxış edə bilər. Məsələn, bir hüquq firması digər hüquq firması ilə mühasibat hesabatı hazırlamaq üçün müqavilə bağlaya bilər. Bu zaman mülki münasibətlər yaranır. Bu işin əmək müqaviləsi əsasında şəxsə tapşırılması əmək münasibətinin həyata keçirilməsidir. Əməklə əlaqədar olaraq, işçi müəyyən bir əmək tapşırığını yerinə yetirir, yəni müəyyən bir peşə, ixtisas və ya vəzifədə işləyir.

Əmək münasibətləri istənilən fəaliyyət sahəsində ictimai münasibətlər sisteminin əsas elementlərindən biridir. Bu gün iqtisadiyyat və sosiologiya mütəxəssisləri problemlərin və əmək münasibətlərinin xüsusiyyətlərinə daha çox diqqət yetirirlər, çünki onların uyğunlaşması layiqli nəticə verəcəkdir.

Əmək münasibətləri istənilən fəaliyyət sahəsində ictimai münasibətlər sisteminin əsas elementlərindən biridir. Əmək münasibətləri işəgötürənlə işçi arasında əmək haqqı əvəzinə konkret fəaliyyətlə məşğul olmaq üçün işçi arasında bağlanan müqavilədən yaranan münasibətdir. İşçi daxili əmək qaydalarına riayət etməyə, işəgötürən isə qanunla nəzərdə tutulmuş iş şəraitini təmin etməyə borcludur. İqtisadi nöqteyi-nəzərdən işəgötürənlər, işçilər və məhsul sahibləri arasındakı qeyd edilən münasibət kollektiv münasibətdir (Zashchitina E.K., Kobets E.A. 2012: s.80-85).

İqtisadi sosiologiya baxımından iş yerində şəxsi münasibətdir. Əmək münasibətlərinin bir çox təriflərini təhlil edərək belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, bu, əmək şəraitinin, təminatların və əmək hüquqlarının, istehsal prosesinin təşkilinin icrasının, idarəetmə qərarlarının, işçilərlə işəgötürənlərin münasibətlərinin mürəkkəbliyidir. Əmək münasibətləri həm də sosial, iqtisadi, siyasi və mədəni xarakter daşıyır. Çünki onlar işçilər arasında əməkdaşlıq və münaqişə, əmək bazarındakı iş şəraiti və əmək haqqı və davranış qaydalarını tənzimləyən münasibətlərlə əlaqəlidir. Burada da müxtəlif iyerarxik səviyyələrdə istehsal arasında güc əlaqəsi mövcuddur. Buna görə də tez-tez "sosial və əmək münasibətləri" termini istifadə olunur ki, bunun da iki aspekti var: Birincisi, subyektiv və obyektiv səviyyədə fəaliyyət göstərən əmək münasibətləridir. İkincisi, qanunvericilik, etik və təşkilati səviyyələrdə real əmək münasibətlərinin planını əks etdirən sosial və əmək hüquq münasibətləridir. Bu əlaqələrdə iştirak edən şirkətlərin maraqları və məqsədləri ilə bağlı müəyyən məqamlar var.

İşçilər və işəgötürənlər əmək münasibətlərinin bir hissəsidir. İşçi ona hansı şərtlərin təklif olunacağına və nə dərəcədə razı qalacağına əsaslanaraq müəyyən bir işəgötürənlə iş münasibətinə girməyə qərar verir. Danışıqlar zamanı əldə edilmiş razılaşma işçi ilə işəgötürən arasında onların razılaşmasından irəli gələn əmək münasibətlərinin şərtlərini müəyyən edən yazılı müqavilə kimi rəsmiləşdirilir. Şəxsin həqiqi məşğulluğunun yaradılmasının əsas prosesləri münasib vəzifə üçün müsabiqə, vəzifəyə seçilmək, əmək müqaviləsinin imzalanması haqqında məhkəmə qərarı, səlahiyyətli orqanlara və ya işəgötürənin adından və ya işəgötürənin xəbərdarlığı ilə göndərilməsidir. Əmək müqaviləsi işəgötürənə qanunda və digər

normativ hüquqi aktlarda, yerli normativ hüquqi aktlarda və kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş əmək şəraitini təmin edən işəgötürənlə işçi arasında bağlanan müqavilədir. Bu, işçinin məvacibinin vaxtında və tam ödənilməsinə, bu müqavilədə nəzərdə tutulmuş əmək vəzifələrini şəxsən yerinə yetirməsinə və şirkət daxilində tətbiq olunan daxili intizam qaydalarına əməl edəcəyinə zəmanət verir (Kobets E.A. 2016: s.69-71).

Bu gün iqtisadiyyat və sosiologiya mütəxəssisləri əmək münasibətlərinin problemlərinə və xüsusiyyətlərinə daha çox diqqət yetirirlər, çünki onların uyğunlaşdırılması fərdi, qrup və bütövlükdə cəmiyyət üçün layiqli həyat səviyyəsini təmin edəcəkdir.

1.2. Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə tətbiq edilən müxtəlif konseptual yanaşmalar

Əmək, ünsiyyət və şüur insan həyatının əsas formalarıdır. Onlar maddi-iqtisadi, ictimai-siyasi və mənəvi-mədəni münasibətlərə uyğundur. Biz nəyə əmək deyirik? Əmək mal və xidmətlərə faydalı dəyər əlavə edən istənilən insan səyini əhatə edir. XX əsrin əvvəllərinə qədər dünya işçilərinin əksəriyyəti işlərinin çoxunu bu gün bildiyimiz ödənişli işlərdən başqa şərtlər altında yerinə yetirirdi. İndi də bütün dünyada işlərin çoxu adi işlərdən kənarında baş verir. Yalnız Qərbi kapitalizminin və onun sənaye əmək bazarının qızıqırdığı qərəzdir ki, əyləncə, cinayət və ev təsərrüfatlarının səylərinə məhəl qoymadan evdən uzaqda pul qazanmaq üçün sərf olunan gərgin səyləri “əsl iş” kimi görür. Bəşəriyyət tarixinin çox hissəsində əmək münasibətlərinin öyrənilməsinin müasir metodları işləmir, çünki iqtisadi fəaliyyət üçün motivasiya tamamilə fərqli idi. Fayda, mənfəət, əmək məhsuldarlığı - bunlar hamısı son zamanlarda ortaya çıxan anlayışlardır. Əsas arqument ondan ibarətdir ki, cəmiyyətdə baş verən mühüm iqtisadi və sosial dəyişikliklərə baxmayaraq, əmək münasibətləri ənənələri öz davamlılığını saxlayır. Dəyişən sosial sistem nəticəsində onların təzahür forması dəyişir: onun ideologiyası, siyasəti, iqtisadiyyatı, lakin “ənənələrin” mahiyyəti dəyişməz qalır. Əmək münasibətlərinin tarixinin öyrənilməsi müasir əmək münasibətlərinə retrospektiv baxışı inkişaf etdirməyə

imkan verir. İqtisadi təfəkkür çoxəsrlik təsərrüfat fəaliyyəti təcrübəsinin, onun təşkilati və maddi-texnoloji x susiy tl rinin insanların yaddaşında kristallaşması nəticəsində formalaşır.

 m k münasibətlərinin tarixi iqtisadi tarix, iqtisadiyyat tarixi, sosiologiya (onun növləri - aqrar, sənaye, əmək sosiologiyası) və iqtisadi antropologiyanın qovşağındadır. İqtisadiyyat tarixinin müstəqil elmi fənnə çevrilməsinin və bu keyfiyyətdə beynəlxalq səviyyədə tanınmasının  z tarixi var. XIX əsrin son  cd  biri - XX əsrin əvvəllərində iqtisadi tarixə maraqlı, ilk növbədə, Qərbi Avropa və Rusiyanın bir çox görkəmli tarixçilərinin  z işlərində siyasi problemlərlə yanaşı, milli iqtisadi inkişaf problemlərinə də çox diqqət yetirm l rində  z n  göstərirdi. Eyni zamanda iqtisadçılar  z tədqiqatlarında tarixi təhlil metodlarına müraciət etməyə başladılar. İqtisadi tarix milli iqtisadi inkişafın uzunmüddətli proseslərinin öyrənilməsinə yönəldi: iqtisadi artım, təsərrüfat dövrləri, istehsalın t kam l , strukturlar və sosial institutlar, eləcə də insanın  z  - homo ekonomikus. Tarixi və iqtisadi tədqiqatlar iqtisadiyyatın necə təşkil edildiyini və inkişafının bu və ya digər mərhələsində necə fəaliyyət göstərdiyini aşkar edir, keçmişin müəyyən hadisələrini v  problemlərini işıqlandırır.

İqtisadiyyat tarixinin müstəqil elm sahəsinə çevrilməsi adətən tarixi və iqtisadi tədqiqatların inkişafında aşağıdakı yeni hadisələrlə əlaqələndirilir:

1. Tədqiqatçıların iqtisadi h y tdan iqtisadi inkişaf proseslərini xarakterizə edən kəmiyyət məlumatlarının sistemli təhlilini həyata keçirməsi.

2. Tarixi və iqtisadi tədqiqatların əlaqələndirilməsi, onların nəticələrinin nəşri, həm tarix, həm də iqtisadiyyat üzrə zəruri biliklərə malik elmi kadrların artırılması funksiyalarını  z üzərinə g t r n x sus qurumların yaranması.

İqtisadi tarixin  z müqəddəratını təyin etməsi müxtəlif ölkələrdə müxtəlif yollarla baş vermişdir. Böyük Britaniyada bu, 1926-cı ildə İqtisadiyyat Tarixi Cəmiyyətinin yaradılmasında  z ifadəsini tapdı v  növbəti il “The Economic History Review” nəşrinə başlandı. Fransada iqtisadi tarixin kristallaşması prosesi 1929-cu ildə M. Blok və L. Febvre tərəfindən “Annales d'histoire economique et sociale” jurnalının yaradılmasında  z əksini tapmışdır. ABŞ-da isə iqtisadi tarixin inkişafı

prosesi əsasən 1941-ci ildə İqtisadiyyat Tarixi Assosiasiyasının yaradılması və həmin ildə “The Journal of Economic History” nəşr olunmağı ilə başladı. 1965-ci ildə Beynəlxalq İqtisadiyyat Tarixi Assosiasiyasının yaradılması iqtisadi tarixin müstəqil elmi intizam kimi öz müqəddəratını təyin etməsi və onun beynəlxalq miqyasda institusionallaşması prosesini başa çatdırdı (Александров В.А. 2002: с.28).

19-cu əsrin əvvəllərinə qədər zamanın necə qiymətləndirilməsi haqqında məlumatlar azlıq təşkil edir. Qədim Romada ona yüksək qiymət verildiyi güman edilir. Erkən orta əsrlərdə, XIII əsrə qədər zamanın dəyəri son dərəcə aşağı idi. XIII-XIV əsrlərdə zamanın dəyəri artır, ona getdikcə məhdud resurs kimi baxılır. Ticarət ekspedisiyalarının müddəti və investisiyanın qaytarılması vacib olan ticarətdə vaxt vacib parametərə çevrildi. Zaman tacirlərin gəlirlərini müəyyən etməyə başladı. Vaxtın dəyəri haqqında fikirlərin inkişafına o dövrdən başlayan muzzdlu əmək və vaxta görə əmək haqqı sisteminin yayılması şərait yaratdı. Amma eyni zamanda nə kəndlilər, nə də sənətkarlar vaxtdan istifadənin intensivliyini artırmaqda maraqlı deyildilər. Onların işi iş saatları ərzində maksimum miqdarda məhsul istehsalına deyil, konkret tapşırığın yerinə yetirilməsinə yönəlmişdi. XV-XVII əsrlərdə zamana münasibət mübahisələrə səbəb olmuşdur. Bir tərəfdən zamanın ən qiymətli və geri alınmaz bir məfhum olduğu iddia edilirdi. Digər tərəfdən, İntibah hələ də orta əsrlərə xas olan sakitlik, ölçülüb-biçmə və yavaş temp hissi ilə qeyd olunurdu. Hətta XVII-XVIII əsrlərdə zamanın yüksək dəyəri anlayışı qaydadan daha çox istisna kimi başa düşülürdü. İnsanlar bütün yay işini atıb şəhərdən kənara çıxmağa başladılar. Varlıqları qocalığa çatmamış təqaüdə çıxmağa üstünlük verirdilər - özlərinə mülk alıb orada yaşayırdılar. Yalnız XIX-XX əsrlərdə zaman kütləvi şüurda yüksək dəyər qazanmışdır. Bu, sənaye inqilabı ilə əlaqədardır. Artıq vaxt qazanmaq, qənaət etmək və ağılla sərf etmək kimi anlayışlar meydana çıxmağa başladı. Vaxt müqəddəs bir anlayış kimi qəbul edilmədi - insanlar sərf etdikləri vaxta uyğun olaraq iş üçün pul ödəməyə başladılar. “Vaxtım yoxdur” ifadəsi müasir təfəkkürün əlamətidir. Ondan istifadənin alternativ yolları olmadığı üçün zaman dəyər qazanmağa başladı. Əvvəlcə bu şüur azsaylı ziyalılara, son orta əsrlərdə - tacirlərə, bankirlərə (fiziki əmək nümayəndələrinin vaxtdan alternativ istifadəsi yoxdur) xarakterik idi.

Kapitalizmin və muzdlu əməyin inkişafı vaxtı (yalnız əməyi) hər kəs üçün dəyəərə çevirdi. Zamanın dəyərinin tanınması ona sahiblik məsələsini ortaya qoyur. Əgər antik dövrdə zaman insanlara məxsus sayılırdısa, orta əsrlərdə ən azı XII əsrə qədər zaman Tanrıya məxsus olmuşdur. İnsanlar yalnız təcrübə edə bildilər, amma istifadə edə bilmədilər. Zamana sahib olmaq, onu ölçmək, ondan istifadə etmək və ya ondan faydalanmaq günah sayılırdı. O dövrdə mülkiyyət hüququnun demək olar ki, tam olmaması feodal kəndliləri üçün xüsusilə xarakterik idi - onların vaxtı ağalar və kilsə tərəfindən idarə olunurdu.

Dünyəvi cəmiyyətdə gündüz nizam-intizamı muzdlu əməyin yayılması ilə inkişaf etməyə başladı. Əgər monastırlarda gündəlik işin köməyi ilə işsizliklə mübarizə aparırdılarsa, şəhərlərdə bu yolla əməyi, onun maksimum səmərəliliyini gücləndirməyə çalışırdılar. Beləliklə, XIV əsrdən etibarən gündəlik vaxt nizam-intizamı ön plana çıxmağa başladı. Bunda XIV əsrin ortalarından İngiltərədə ən çox yayılan işçi nizamnamələri mühüm rol oynadı. Məsələn, İngiltərədə 1349 və 1496-cı il qanunlarına görə, sənətkarların və kənd təsərrüfatı işçilərinin iş günü saat 5:00-dan səhər saat 7-8-ə qədər davam etməli idi. Axşamlar və yemək üçün ayrılan vaxt səhər yeməyi üçün bir saat, nahar üçün bir saat yarım və günortadan sonra qəlyanaltı üçün yarım saat olmalı idi. Nizamnamələr eyni zamanda iki funksiyanı yerinə yetirirdi: nizamnamələr işçilərin sayının və iş vaxtının müddətinin dövlət tənzimlənməsi vasitəsi kimi xidmət edir, həmçinin iş vaxtının qrafikini tənzimləyirdi. 18-ci əsrdə iş vaxtının gündəlik və müvafiq nizam-intizamına gəldikdə, dövlət tənzimlənməsi sahəsindən işəgötürənlərin səlahiyyətinə keçmişdir. Bu, zamanla mülkiyyət hüquqları ilə bağlı fikirlərin dəyişməsi ilə əlaqədardır. 19-cu əsrin əvvəllərində dövlət qanunvericiliyi sferasında iş vaxtının tənzimlənməsi qalmaqda idi ki, bu da ümumilikdə gündəlik və həftəlik iş saatlarının strukturlaşdırılmasının elementi sayıla bilər. 1847-ci ildə İngiltərədə 10 saatlıq iş rejiminə keçirilməsi ilə bağlı qanun qəbul edildi. Qəbul edilən bu qanuna əsasən iş saatları məhdudlaşdırıldı (Генкин Б.М. 2015: с.34).

Nahar vaxtının dəyişməsi ilə zəngin ingilis şəhər cəmiyyətinin gündəlik işlərində bir sıra digər dəyişikliklərlə müşayiət olundu. Səhər yeməyi daha uzun

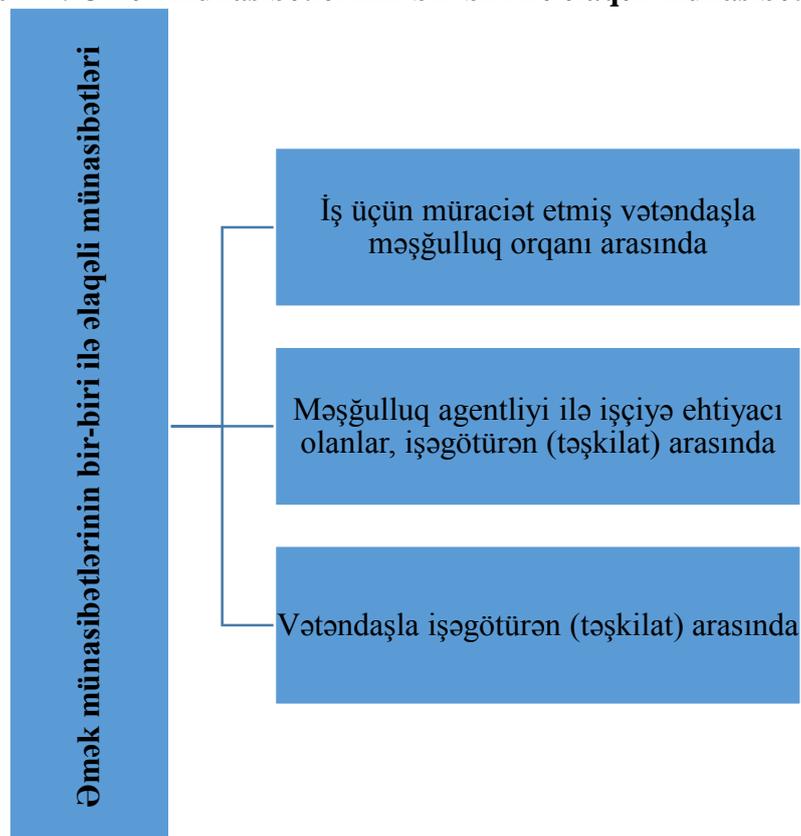
müddətli oldu, “nahar” anlayışı yarandı. Nəhayət, sırf işgüzar ünsiyyətdən kənara çıxan sosial ünsiyyət, nahardan sonra, gündüzdən axşam saatlarına keçdi və zəngin təbəqənin nümayəndələri ilə axşam yeməyi artıq gecə yarısından sonra olmağa başladı. İşçilərin gündəlik rejimi və vaxt intizamı daha da dəyişdi. Əvvəlcə əmək intizamı “çubuq xarakteri” daşıyırdı. Sonra maşın ritmi və iş tempi əlavə faktora çevrildi. XIX əsrin ortalarından işçilər üçün stimullar görünməyə başladı (uzun illər qüsursuz xidmətə görə mükafatlandırılma ənənəsi). Uşaqlarda vaxt intizamının inkişafı xüsusi əhəmiyyət kəsb etmişdir. Burada məktəblərin, xüsusən də bazar günü məktəblərinin sayının artması əsas rol oynayırdı. 18-ci əsrin sonu - 19-cu əsrin birinci yarısında uşaq əməyinin yayılması da əhəmiyyətli idi: uşaqları iş qrafikinə tabe olmağa və 15-16 saat işləməyə məcbur etmək xeyli asan idi. Uşaq əməyinin yayılması, bir sıra tarixçilərin fikrincə, məktəblərin və uşaq bağçalarının olmaması ilə də əlaqələndirildi - işləyən valideynlərin uşaqlarını qoyub getməyə sadəcə yeri yox idi. Ancaq artıq XIX əsrin ikinci yarısında Avropa ölkələrində məktəb təhsili geniş vüsət almışdır. Təhsil, iş və pensiya dövrlərinə aydın şəkildə bölünən bu intizam getdikcə daha sərtləşdi. Ancaq hazırda həyat dövrünün ayrı-ayrı mərhələləri arasındakı sərhədlər pozulmağa başlayır: təhsil iş ilə birləşdirilir, pensiyaçılar işləyir (Ульянова С.Б. 2003: с.23).

Hüquq sisteminin mənası və üsulu hüquq sisteminin hissələrə bölünməsi üçün əsasdır. Hüquq sahəsinin predmeti onun tənzimləndiyi ictimai münasibətlərin məqsədi, hüquq tənzimləmə sistemi isə həmin hüquq sisteminin idarə etdiyi ictimai münasibətlərə təsir vasitəsidir. Bunlar hüquq və qanunun mənasına görə bir-birindən fərqlənən hüquq sahələridir. Daha konkret desək, hüquqi şəxslər arasında fərq ilk növbədə fiziki meyarlara, yəni bu və ya digər sahədə tənzimləmənin əsasını təşkil edən konkret münasibətlərin mövcudluğuna görə aparılır. Hüquq sahələri ictimai münasibətlərin müxtəlif sahələrini tənzimləyir. Hüquq sisteminin bu və ya digər hissəsinin tərifi bu hissənin tənzimlənməsinə məruz qalan ictimai münasibətlər sahəsidir. Bəs əmək qanununun mənası nədir? Bu suala cavab vermək üçün, ilk növbədə, əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin məqsədini dəqiq müəyyən etmək lazımdır. Əmək hüququ elminin ümumi qəbul edilmiş fikrinə

görə əmək hüququnun predmeti əmək münasibətləri və onlarla bilavasitə bağlı olan münasibətlər və ya necə deyərlər, əmək münasibətlərindən irəli gələn münasibətlərdir.

Təşkilati idarəetmə münasibətləri işçilərin əməyin idarə edilməsində iştirakı ilə bağlı kollektiv maraqlarını təmsil edən işəgötürənlər və həmkarlar ittifaqı komitələri arasında ümumi münasibətlər kimi müəyyən edilir. Bu münasibətlər əmək qanunvericiliyinə uyğundur. Təşkilati-idarəetmə münasibətləri işçilərin əmək şəraitinin müəyyən edilməsi və tənzimlənməsi üçün formalaşır. Nəticədə yerli qaydalara əməl olunur. Bu münasibətlərin məzmunu kollektiv əməyin təşkili və idarə edilməsi prosesində ictimai münasibətlərin tənzimlənməsində onların maraqlarını təmsil edən işçilərin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının iştirakıdır. İnstitusional-idarəetmə münasibətlərinə əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əmək qanunvericiliyinin müddəalarının qəbulu və icrası, federal qanunda yuxarıda göstərilən məsələlərdən işçilərin hüquqlarının müdafiəsi daxildir.

Sxem 2: Əmək münasibətlərinin bir-biri ilə əlaqəli münasibətləri



Mənbə: Ульянова С.Б. 2003: с.23

Münasibət bilavasitə işçilərin hazırlanması və peşəkarlığının artırılması ilə bağlıdır. Peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma ilə bağlı əlaqələr işi irəli apara bilər. Bu münasibətlərin tərəfləri işəgötürənlər və əmək müqaviləsi bağlamış və ya yenidən təlimə göndərilmiş işçilərdir. Bu münasibət işəgötürənlə (xüsusi) iş axtaran arasında yaranır. Bu münasibətlər üç növdür:

- a) İş axtaranlar üçün təlimlər
- b) İşçilərin yenidən hazırlanması
- c) İşçilərin karyera inkişafı.

Birinci qrup münasibətlər işəgötürənlərlə işaxtaranlar arasında iş yerində təlim müqavilələri əsasında yaranır. İkinci yanaşma məzmunca birincidən fərqlənmir, lakin təşkilati heyətə aiddir. Bu müqaviləyə əsasən işəgötürən işçinin (tələbənin) təlimini təşkil edir, təlimi keçirir və xərclərini ödəyir. O, göstərdiyi xidmətlərin müqabilində təsərrüfat müqaviləsində müəyyən edilmiş müddət ərzində əldə etdiyi ixtisas üzrə iş tapa biləcək. Buna görə də, bu növ müqavilə üzrə tələbələrin əsas vəzifələrindən biri müəyyən bir sahədə işləmək, yəni işləməkdir. Bu, artıq şirkətdə işləmiş şəxsdən asılıdır. İşçinin peşəkar inkişafı tərəflər arasında razılaşma və ya işəgötürənin iradəsinin ifadəsi kimi yaranır.

Müntəzəm ixtisasartırma təkcə hüquq deyil, həm də işçinin vəzifəsidir (bu işlərin təfərrüatları, daxili intizam qaydaları, əmək müqaviləsində göstərilən məsələlərlə bağlı digər intizam tədbirləri).

Bu hüquq münasibətinin məzmununa işçini öz mülahizəsinə uyğun olaraq öyrətmək öhdəliyi və işəgötürənin ondan bu öhdəliyi yerinə yetirməsini tələb etmək hüququ, habelə ezamiyyə xərcləri və kompensasiya kimi hüquqi təminatlar daxildir. Əmək münasibətləri gətirmək hüququna malikdir. Təlim proqramının dayandırılması bu hüquqi münasibətə son qoymaq üçün əsasdır (Александров В.А. 2002: s.23).

Əmək hüququ ilə sosial təminat hüququ arasında ictimai münasibətlərin xarakterindəki fərqlər təbii olaraq tənzimləyici orqanlar daxilində fərqləri əvvəlcədən müəyyən edir.

Əmək hüququndan fərqli olaraq, sosial təminat hüququ müqavilə deyil. Sosial təminat hüquq münasibətləri subyektlərinin hüquq və vəzifələri, bir qayda olaraq, dövlətin bilavasitə qəbul etdiyi hüquqi müddəalarla müəyyən edilir.

Əmək qanunvericiliyinin genişlənməsinə baxmayaraq, Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan Əmək Məcəlləsi (indiki Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi kimi tanınır) dar domen modeli seçmişdir.

Buna görə də əmək hüququ bütün fiziki qabiliyyətlərə malik olan şəxslərin əməyindən istifadə etməsi nəticəsində yaranan ictimai münasibətləri tənzimləmir. Məsələn, hərbi veteranlar, hakimlər və s. Müstəqil hüquq sahəsi kimi əmək hüququ işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək münasibətlərini yazılı əmək müqaviləsi əsasında tənzimləyir.

Əmək münasibətləri mövcud cəmiyyətin istehsal münasibətlərinin xarakterini əks etdirir. Çünki bu, münasibətlərin könüllü və şəxsi hissəsidir. İstehsal münasibətləri istehsal, bölgü, mübadilə, idarəetmə münasibətləri və əmək münasibətlərində mülkiyyət münasibətləridir.

İstehsal münasibətləri və onların könüllü sahələri - əmək münasibətləri öz mahiyyətinə görə vətəndaşın iradəsindən asılı olmayaraq obyektiv xarakter daşıyır. Lakin vətəndaşın iradəsi mövcud məhsuldar münasibətlərə könüllü olaraq daxil olur. Vətəndaşın işəgötürənlə münasibəti həmişə hər iki tərəfin azad iradəsinə əsaslanır. Bu şəxsidir, yəni işi işçi görür.

Əmək münasibətləri həmişə xüsusi hüquq növünə, yəni əməyin quruluşu, vəziyyəti və əmək haqqı ilə bağlı könüllü ictimai münasibətlərə əsaslanır. Əmək münasibətləri səlahiyyət formasına və təşkilat növünə (dövlət, bələdiyyə, partnyor, qarışıq və s.), cinsinə və növünə görə qruplara və alt qruplara bölünür. Əmək münasibətləri əməyin istehsal vasitələrində istifadəsi nəticəsində yaranan könüllü ictimai münasibətlərdir. Əmək münasibətləri əmək qanunvericiliyi ilə tənzimləndiyi üçün əmək hüququ münasibətləridir.

Əmək hüququ münasibətləri mürəkkəbdir və işçilərin və işəgötürənlərin hüquq və vəzifələrinin surətini çıxarmaqla bitmir. Məsələnin tərəflərinin bir-biri ilə əlaqəli

hüquq və vəzifələrinin bütün məcmusu işçinin əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi ilə bağlıdır.

Bu hüquq münasibətinin mürəkkəbliyi onun mülkiyyət və institusional sərvətlərin hüquqi statusunun, müstəqilliyinin və tabeçiliyinin tərkib hissələrinin müəyyən edilməsinə unikal yanaşma ilə xarakterizə olunmasında özünü göstərir. Əmək münasibətlərinin əmlak tərəfi əsasən onun ödənilməsi xarakteri daşıyır. Mülkiyyət münasibətləri ümumiyyətlə pul köçürmələri kimi təsnif edilir. Əmək münasibətlərində əmlak elementinə muzzdlu əməyin ən mühüm hissəsi - onun hüquqları, habelə əmək münasibətləri iştirakçılarının qarşılıqlı maliyyə öhdəlikləri daxildir.

İşçilərin məqsədi əmlak faydaları əldə etməkdir: işəgötürənə mənfəət əldə etmək, əməyinin sonunu satmaq və cəmiyyətin ehtiyaclarını ödəmək və işçiyə maaş vermək. İşçilər qazanc üçün işə götürülür. Bununla belə, iş ümumi mülkiyyət münasibətlərindən fərqlidir. Ümumi icarə zamanı müqavilənin predmeti bir qaydadır.

Muzzdlu əmək zamanı müqavilənin predmeti şəxsi əmək, nəzərdə tutulan fəaliyyətdir. Əgər maddi həmişə maddi mülkiyyətin obyektidirsə, insan əməyi mülkiyyət və ictimai elementlərin məcmusudur. Əməyin daşıyıcıları - insanlar əmlakın dəyərini yüksək sosial dəyər kimi ölçümlər.

Əməyin insandan ayrılmaz sosial komponent olması əməyin əmtəə olmaması anlamı kimi başa düşülməlidir (BƏT-in 10 may 1944-cü il tarixli Bəyannaməsinin 1-ci maddəsi, 1-ci maddə). Əməyi əmtəələrlə müqayisə edərək, onun ictimai məzmunu əməkdə mülkiyyət münasibətlərini tənzimləyir.

II FƏSİL. PANDEMİYA ŞƏRAİTİNDƏ ƏMƏYİN TƏNZİMLƏNMƏSİNƏ TƏTBİQ EDİLƏN YENİ YANAŞMALARIN OBYEKTİV SƏBƏBLƏRİ, ƏSAS İSTİQAMƏTLƏRİ VƏ BU SAHƏDƏ QANUNVERİCİLİK TƏMİNATI

2.1. Pandemiya şəraitində əməyin tənzimlənməsinə tətbiq edilən yeni yanaşmalar

2020-ci ilin birinci rübündə ölkə iqtisadiyyatı epidemiya ilə üzləşib. İlin ilk ayında heç bir ciddi problem qeydə alınmamışdır. Yanvar-fevral aylarında ümumi daxili məhsul (ÜDM) 2,8 faiz, qeyri-neft sektoru 6,7 faiz, qeyri-neft sənayesi 21,7 faiz, inflyasiya 2,8 faiz, əhalinin gəlirləri 9 faiz artaraq yüksək iqtisadi nəticə əldə edilmişdir. İlk üç ayda vergi və gömrük qurumları dövlət büdcəsinə 300 milyon manatdan çox, müvafiq olaraq 221 milyon manat və 91 milyon manat pul vəsaiti daxil olmasını təmin etmişdirlər. Büdcədə daha çox gəlir əldə etmək və daha çox ictimai layihələri həyata keçirmək üçün bu tendensiyanın il boyu davam edəcəyi gözlənilirdi.

Bununla belə, Covid-19 koronavirus epidemiyası həm xarici ölkələrlə iqtisadi əlaqələr, həm də daxili iqtisadi problemlər baxımından milli iqtisadiyyata ciddi ziyan vurub. Hökumət və dövlət birlikdə iki çox mühüm və həlledici problemi həll etmək öhdəliyi daşıyır. Birincisi, insanların sağlamlığını qorumaq, ikincisi, iqtisadiyyatı neftin qiymətinin kəskin ucuzlaşmasından, eləcə də iqtisadi-maliyyə təlatümlərindən, görünməmiş çöküşdən sığortalamaqdır. Hər iki fəaliyyət operativ reaksiya və operativ fəaliyyət, eləcə də icra tələb edirdi.

Korona virus epidemiyasının mənfi təsirlərinin yumşaldılması və nəticədə global enerji və fond bazarı iqtisadiyyatının, makroiqtisadi sabitliyin, ölkədə məşğulluğun və biznesdəki sürətli dalğalanmaların azaldılması məqsədilə 19 mart 2020-ci il tarixli Sərəncama əsasən, Nazirlər Kabinetinə cari maliyyə ili üçün dövlət büdcəsindən 1 milyard manat vəsait ayrılmaqla operativ qrup yaradılıb. İşçi Qrupu

epidemiyanın iqtisadiyyata mənfi təsirini, makroiqtisadi sabitliyi, məşğulluq problemlərini və biznesə mənfi təsirini azaltmaq üçün tədbirlər hazırlayır və

hökumət bu tədbirləri həyata keçirirdi. Qeyd edilən tədbirlərə aşağıda göstərilənləri aid etmək olar:

- özəl sektorda çalışan 640 min nəfərdən 304 min nəfərinin (45 faizinin) əməkhaqqılarının
- 290 mindən çox mikro və fərdi sahibkara maliyyə yardımının həyata keçirilməsi
- müxtəlif vergi güzəştləri, tətillər və həvəsləndirici tədbirlərin həyata keçirilməsi
- vergi ödəyicilərinin banklar qarşısında yaranan öhdəliklərinin qarşılmasına yardımların edilməsi
- əhalinin elektrik enerjisindən istifadə limitinin 100 kilovat artırılması
- sosial cəhətdən aztəminatlı ailələrdən olan tələbələrin təhsil haqlarının ödənilməsi
- iri sərnişin daşıma fəaliyyətlərinə köməklik göstərilməsi

Hazırda ölkəmizdə 1 milyon 555 min işçi müqavilə ilə işləyir. Onlardan 915 min nəfəri dövlət və neft sektorunda, qalan 640 min nəfəri isə özəl və qeyri-neft sektorunda çalışır. Maaş alanlar dövlət büdcəsindən sığortalanır. Ölkədə ən çox istismar olunan işçilər özəl sektordadır. Böhran həmişə birinci onlara təsir edir. Korona virusunun qurbanlarının əksəriyyəti özəl sektor işçiləridir. Bundan əlavə, epidemiya sosial təcrid tələbləri də daxil olmaqla, gərginliyə səbəb olub. Lakin hökumətin tətbiq etdiyi sanksiyaların mənfi təsirindən və təzyiqindən xilas ola bilmədi. Belə ki, 44 min sahibkarlıq subyektini əhatə edən 304 min işçinin aylıq məvacibləri dövlət tərəfindən ödənilmişdir. Bu addım, vətəndaşlar və özəl sektor üçün dövlət tərəfindən edilən yardımlardan biri idi. Bu siyahıya, həmçinin 290 mindən çox mikro və fərdi sahibkarları əlavə etsək, təxminən 600 min insana dövlət dəstəyinin edilməsi anlamına gəlir. Çünki söhbət fərdi işləyən insanlardan gedir. Dövlət yardımı ümumi olaraq, 2,5 milyard manat və ya ÜDM-in 3 faizini təşkil etmişdir. 2020-ci ildə iqtisadiyyatın inkişafı məqsədilə 4 milyard manatın xərclənməsi proqnozlaşdırılırdı ki, bunun da 2,5 milyard manatı koronavirusun iqtisadiyyata vurduğu ziyanın minimuma endirilməsi üçün atılan addımlara sərf edilmişdir. Belə olan halda iqtisadiyyatımız da vətəndaşlarımız kimi bütün sahələrdə epidemiyalardan tam sığortalanmalıdır. Beynəlxalq Valyuta Fondunun (BVF)

proqnozuna görə, bu il qlobal dövlət borcu 19 faiz artaraq ÜDM-in 101 faizindən çox olacaq. Müqayisə üçün qeyd edək ki, bu rəqəm Azərbaycanda orta dünya səviyyəsindən beş dəfə aşağıdır. BVF aşağıdakı alətlərdən istifadə edərək, çətin vəziyyətdə olan ölkələrə öz hərəkətlərini tənzimləmək üçün kömək edir: Yoxsulluğun Azaldılması və Artan Güvən (PRGT), Gözləmə Sazişləri (SBA), Gözləmə Kredit Mexanizmi (SCF), Genişləndirilmiş Maliyyə Mexanizmi (EFF), Genişləndirilmiş Kredit Mexanizmi (ECF), Çevik Kredit Vergisi (FCL), Balans və Pul Hərəkəti (PLL), Sürətli Maliyyələşdirmə Aləti (RFI) və Sürətli Kredit Çərçivəsi (RCF). G20 ölkələri, Dünya Bankı, Asiya İnkişaf Bankı və digər beynəlxalq təşkilatlar, eləcə də inkişaf etmiş ölkələr çətin iqtisadi vəziyyətdə olan ölkələri dəstəkləyir. Azərbaycan COVID-19 epidemiyası ilə mübarizə üçün daha çox daxili resurslardan istifadə edir və xaricdən borc almaq istəmir. Beynəlxalq reyting agentliyi Moody's Azərbaycanın iqtisadi sabitliyinin əsas təminatı kimi ölkənin valyuta ehtiyatlarını göstərib. Ölkənin bu il üçün sosial-iqtisadi artım proqnozu neftinin bir barrelinin qiymətini 55\$ səviyyəsində müəyyən edib, neftin orta qiyməti isə bu ilin ilk altı ayında 38\$-a qədər düşüb. Bununla belə, ilin əvvəlindən Azərbaycanın valyuta ehtiyatlarının azalması 100 milyon dollar baryerini aşmamışdır.

Makroiqtisadi sabitlik və iqtisadi proqnozlar baxımından adambaşına düşən sabitlik və inflyasiya 3 faizlə müsbət olsa da, epidemiyanın risk qrupunun sosial mühitinə təsirini azaldır, ilk dəfə 42,5 faiz təşkil edib. İllik büdcə, beş milyarda yaxın abidə. Məsələn, bu il 7000 məcburi köçkün və 1500 şəhid ailəsi yeni mənzillər alacaq, rekord həddə - 12 min ailə özünüməşğulluqla məşğul olacaq, 85 min ailə və ya 300 min nəfər ünvanlı sosial dəstək alacaq. Həmişə olduğu kimi, epidemiya zamanı vətəndaşların sosial rifahı hökumətin əsas qayğısıdır. Bu dövr ərzində 4,8 milyon əhalini əhatə edən cari il üçün müvafiq tədbirlərə ayrılmış vəsaitdən əlavə əhalinin sosial vəziyyətinin yaxşılaşdırılması üçün 600 milyon dəqiqəlik paket təqdim edilmişdir. Vətəndaşların sosial rifahının yaxşılaşdırılması üçün həyata keçirilən tədbirləri dörd əsas istiqamətə bölmək olar:

Sxem 3: Vətəndaşların sosial rifahının yaxşılaşdırılması məqsədilə həyata keçirilən tədbirlər



Mənbə: <https://ahik.org/2021/09/azərbaycanda-covid-19-pandemiyasi-muddətində-zərərcəkmiş-sahələr-uzrə-durum-təhlil-və-həmkarlar-ittifaqlarının/>

Qlobal enerji və birja bazarının sabitliyi, koronavirus epidemiyası ilə əlaqədar tətbiq edilən sanksiyalar və yaranan yeni çağırışlar istər-istəməz Azərbaycan iqtisadiyyatına öz təsirini göstərəcək. Epidemiyaya və neftin qiymətinin dəyişkənliyinin mənfi təsirləri nəticəsində iqtisadi fəallıq səngidi, iqtisadi disbalans pisləşdi, tətbiq edilən sanksiyalar məhsul-əməl-istehlak zəncirini pozdu. Son illərdə davamlı iqtisadi islahatlar nəticəsində milli iqtisadiyyatda ləngimə əlaməti müşahidə edilmir (<https://ahik.org/2021/09/regions-condition-analysis-and-unions/>).

Epidemiyanın ölkə iqtisadiyyatına mənfi təsirinin azaldılması məqsədilə görülən işlərə Nazirlər Kabinetinin qərarını da nümunə olaraq göstərmək olar. Qərara əsasən (Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin qərarı, “Azərbaycan Respublikasının Regionunda Xüsusi Ayrılma Dövründə işin Tənzimlənməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Şurasının qərarı, 31 mart 2020-ci il, № 122):

1. Korona virus (COVID-19) infeksiyasının yayılmasının qarşısının alınması məqsədilə Azərbaycan Respublikasının ərazisində xüsusi izolyasiya müddətində (31 mart - 31 may 2020-ci il) aşağıdakı xüsusi iş (əmək) rejimi tətbiq ediləcək:

1. “Azərbaycan Respublikasının ərazisində elan edilmiş xüsusi ayrılma müddətinə cəlb edilmiş dövlət təşkilatlarının və təşkilatlarının rəhbərlərinin və zəruri hallarda ştat vahidlərinin siyahısı” 1 №-li əlavəyə uyğunlaşdırılsın;

1.2. Bu qərarın 1-ci əlavəsində nəzərdə tutulmuş dövlət təşkilat və idarələrinin rəhbərlərinin fəaliyyətini təmin etmək üçün məhdud sayda işçilər təyin edilsin və həmin işçilərə 14 təqvim gününədək əlavə məzuniyyət verilsin;

1.3 Dövlət müəssisə və təşkilatlarında çalışan işçilərin əməkhaqqını saxlamaq;

1.4. İşəgötürənlərə bu qərarın 2-ci əlavəsində göstərilən fəaliyyət növlərinə icazə veriləndən başqa sahələrdə işləməyən işçilərin əməkhaqlarının saxlanılmasını qəti şəkildə tövsiyə etsin;

1.5 Mümkünsə, işləməyən işçilərin evdə və uzaqdan (uzaqdan) iş və ya uzaqdan iş kimi işləməsini təmin edin;

1.6 Xüsusi iş (əmək) təminatı tətbiq olunduğu gündən 2020-ci ilin istehsal qrafiki və iş vaxtı dəyişməyib.

2. “Azərbaycan Respublikasının ərazisində xüsusi əmək rejimi kimi qeyri-iş günlərinin müəyyən edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Şurasının 25 mart 2020-ci il qərarı ləğv edilsin.

3. Bu qərar 31 mart 2020-ci il tarixindən qüvvəyə minir.

Koronavirus yayılmaqda davam edir. Dünyada virusa yoluxanların sayı 4,3 milyonu ötüb. Koronavirusa qalib gəlməyin effektiv yolu onun yayılmasını minimuma endirməkdir. Bunun üçün vətəndaşların, o cümlədən kommertiya sektorunda çalışanların özünü təcrid etməsi vacibdir. Bunun üçün onların distant işləməsinə şərait yaratmaq lazımdır. İnformasiya-kommunikasiya texnologiyaları (İKT) şirkətləri həmişə uzaqdan işləməyə üstünlük veriblər. Əmək bazarında yüksək rəqabət olduğu üçün hər şəhərdə və ya ölkədə ixtisaslı kadr tapmaq mümkün deyil. İxtisaslı mütəxəssisləri şirkətlərin coğrafi yerindən kənarında tapmaq daha asandır. Bu yanaşma rəqabət problemini həll edir və axtarışı sürətləndirir. Bir çox təşkilatlar hələ

pandemiyadan əvvəl ofisdə ənənəvi iş rejimindən imtina ediblər. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının və Avropa Yaşayış və İş Şəraitləri Fondunun 2017-ci il məlumatına görə, inkişaf etmiş ölkələrin əmək bazarında ofisdən kənar işləyən işçilərin sayı 17%, Yaponiya və ABŞ-da isə 40% təşkil edib. Bu rejimdə iş yeri icarəyə verilir, işçilər yeməklə təmin olunur və s. İnsanlar işə getmək və evə qayıtmaq üçün digər işçilərlə söhbət edərək vaxt itirmirlər. Apple və Google kimi nəhənglər uzun müddətdir ki, bu rejimdən istifadə edirlər. Evdən işləmək təcrübəsi bu və ya digər dərəcədə bütün şirkətlərdə mövcud idi. Pandemiya zamanı mümkün qədər çox işçini evdən işləməyə göndərməlidir. Belə olan halda insanlar ictimai nəqliyyatda virusdan xilas olurlar. Müasir İKT şirkətlərinin infrastrukturu işçilərin səmərəli işləməsinə imkan verir. Pandemiya göstərdi ki, İKT şirkətləri işçilərin sağlamlığına təhlükə yaradan vəziyyətlərə daha tez reaksiya verir və buna müasir biznes formalarından istifadə etməklə nail olurlar. Digər şirkətlər üçün uzaqdan yerdəyişmə çətin olsa da, İKT şirkətləri karantin şəraitində işləməyə əvvəlcədən hazır idilər, ona görə də evdən iş üçün müraciət etmək çətin deyildi. Uzaqdan işləməyə hazır infrastruktura malik şirkətlər üçün işçilərinin heç olmasa bir hissəsini evdən işə köçürmək çətin deyildi. Əgər şirkətlər öz ortaq resurslarına, iş prosesinə və elektron poçtuna uzaqdan giriş imkanına malikdirlərsə, belə həllər əhəmiyyətli xərclər tələb etmir. İKT şirkətlərində distant iş tendensiyası çoxdan mövcuddur və belə işin təmin edilməsi mexanizmi işlənib hazırlanıb və uğurla həyata keçirilir. Bu fəaliyyətin effektivliyi ilk növbədə işçidən, onun nə dərəcədə məsuliyyətli olmasından, evdə iş prosesinə nə dərəcədə uyğunlaşmasından və nə qədər diqqətli olmasından asılıdır. Görülən işlər İKT şirkətlərini xəstəliyin yayılmasının qarşısının alınmasına töhfə verməyə sövq edib. Pandemiya ilə əlaqədar əksər ölkələrdə elan edilən karantin dövründə İKT şirkətləri daha çox uğur qazanıb və qısa müddət ərzində öz bizneslərini yerli ofislərdən kənara çıxara biliblər.

Mütəxəssislər hesab edirlər ki, biznesin uğuru üçün irəli addım atıb situasiyaya reaksiya verməkdənsə, lap əvvəldən vəziyyəti görmək və dəyişən şərtlərə uyğunlaşmaq daha vacibdir. Uzaqdan iş işin təşkili prosesində zaman məsələsidir, koronavirusa cavab yox.

Pandemiya şirkətləri yeni iş modelini təbliğ edirlər. Hazırda müxtəlif ölkələrdə fərqli epidemioloji vəziyyətə görə universal tövsiyələr yoxdur. Burada əsas məsələ işçilərin evdə işləməyə köçürülməsi deyil, xəstəliyin yayılmasının qarşısının alınması üçün genişmiqyaslı profilaktik tədbirlərin həyata keçirilməsidir.

Pandemiya zamanı iri şirkətlər əlavə tədbirlər görmədən işçiləri işə köçürür. Nisbətən kiçik təşkilatlarda distant işi təşkil etmək çətin deyil. Evdə performansını qorumaq əsas məsələdir. Rabitə adekvatlığı, təhlükəsizlik, obyektin mövcudluğu və sistemin dayanma müddətinə hazır olması nəzərə alınmalıdır. İş uzaqdan təşkil edilə bilən ixtisaslı menecerlərin olmaması, proseslərin və kommunikasiyaların necə qurulacağına dair biliklərin olmaması səbəbindən evdən işin təşkili hələ də geniş yayılmayıb. Koronavirusla mübarizə üçün tətbiq edilən karantin bu işə təkan verdi, buna bariz nümunə olaraq pandemiyanın ən ağır olduğu İtaliyadakı vəziyyəti göstərmək olar (<https://novator.az/2020/05/13/pandemiya-seraitinde-distant-fealiyyet/>).

2.2. Pandemiya şəraitində əməyin mühafizəsinin təşkili qaydaları

Qanun COVID-19 kontekstində əməyin mühafizəsini təmin etmək üçün işəgötürənlərin üzərinə xüsusi vəzifələr qoymasa belə, əməyin mühafizəsi qanunları işəgötürənləri mümkün qədər təhlükəsiz iş yerləri yaratmağa və saxlamağa məcbur edir. Buraya sağlamlıq və təhlükəsizlik riskləri yaratmayan, o cümlədən COVID-19-a potensial məruz qalma ilə bağlı olan iş mühitinin yaradılması, saxlanması və bu risklərin qarşısının alınması üçün zəruri tədbirlərin görülməsi daxildir. İşəgötürənlər işçiləri işlə bağlı sağlamlıq riskləri haqqında müvafiq məlumatlarla təmin etmək, işçilərə işlə bağlı məsləhət vermək və zəruri, praktiki hallarda onları müvafiq fərdi mühafizə vasitələri və qoruyucu geyimlərlə pulsuz təmin etmək öhdəliyinə malikdirlər. İşəgötürənlər həmçinin yerli və ya mərkəzi hökumətlər tərəfindən müəyyən iş təcrübələrinə və ya iş təşkilinə riayət etməyi tələb edən cari tədbirlər haqqında xəbərdar olmalıdırlar. Məsələn, işçiləri uzaqdan işləməyə köçürmək, yalnız yemək sifarişlərini qəbul etmək (restoran və kafelər üçün) və ya əsas olmayan müəssisələri bağlamaq. Bir sözlə, hüquqi öhdəliklər olmasa belə, işəgötürənlər hələ də işçilərinin təhlükəsizliyini və sağlamlığını təmin etmək və COVID-19-un

yayılması risklərini minimuma endirmək və ya aradan qaldırmaq üçün fəaliyyət planı hazırlamaladırlar (МИАВ Т. 2020: с.17).

Hər bir epidemiya özünəməxsus şəkildə unikaldir. Patogenlər məruz qalma şiddəti, ölümə səbəb olma qabiliyyəti, ötürülmə üsulları, diaqnostika, müalicə və əks tədbirlərə görə geniş şəkildə dəyişir. Yayılma coğrafiyasına görə epidemiya yerli, milli və ya transkontinental səviyyədə cəmləşə və ya yayıla bilər. Epidemiya yalnız müəyyən həssas qruplara və ya kənd icmalarına təsir edə bilər və ya bütövlükdə bütün əhaliyə yayıla bilər. Hərtərəfli fəvqəladə hallar və epidemiyaya hazırlıq planı ilə müəssisələr üzlaşdıqları xüsusi vəziyyətə uyğunlaşaraq koordinasiyalı cavab tədbirlərini daha sürətli və effektiv şəkildə həyata keçirə bilər. Bu cür konkret tədbirlərin görülməsi üçün müəssisələr dövlət səhiyyə orqanlarının, yerli səhiyyə orqanlarının və digər tərəfdaşların mesajlarına, məlumatlarına, materiallarına və texniki tövsiyələrinə əməl etməlidirlər.

Profilaktik tədbirlərin infeksiyadan qorunma ilə bağlı ən son elmi bilikləri əks etdirməsi üçün əməyin mühafizəsinin daimi monitorinqi və müvafiq risklərin qiymətləndirilməsi lazımdır. Müəssisələr infeksiya, onun necə ötürülməsi, tövsiyə olunan qoruyucu tədbirlər, yerli və mərkəzi orqanların tələblərindəki dəyişikliklər haqqında daim yenilənən məlumatlardan xəbərdar olmalıdırlar. Belə monitorinq həmçinin yoluxma riskini minimuma endirmək üçün əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik tədbirlərinin işçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyi (fiziki və psixoloji) üçün yeni, gözlənilməz risklər yaratmamasını təmin etməyə kömək edəcəkdir. Əməyin və istehsal proseslərinin yeni təşkili nəticəsində yaranan bütün təhlükəli istehsal amilləri müəyyən edilməli, müvafiq risklər qiymətləndirilməli və minimuma endirilməlidir.

İş yerində təhlükəsizlik və sağlamlıq haqqında 155 sayılı Konvensiyanın və 164 sayılı Tövsiyənin bir sıra müddəaları mənfi təsirləri minimuma endirməyə yönəlmiş qabaqlayıcı və qoruyucu tədbirlərə aiddir. Aşağıdakılar bu müddəalardan bəziləridir: İşgötürənlər nəzarəti altında olan iş yerlərinin, maşınların, avadanlıqların, proseslərin təhlükəsiz və sağlamlıq üçün təhlükəli olmadığına əmin olmalı, bunun üçün müvafiq qoruyucu tədbirlər həyata keçirməlidirlər. İşgötürənlər, zəruri

hallarda, bədbəxt hadisələrin və ya sağlamlığa zərərli təsirlərin qarşısını almaq üçün əğlabatan və praktiki imkan daxilində müvafiq qoruyucu geyim və avadanlıq təmin etməlidirlər (155 sayılı Konvensiyanın 16-cı maddəsi). İşəgötürənlər, zəruri hallarda, fəvqəladə hallar və istehsalat qəzaları zamanı müvafiq ilk tibbi yardım tədbirləri də daxil olmaqla bir sıra tədbirlər görməlidirlər (155 sayılı Konvensiyanın 18-ci maddəsi). İşəgötürənlər, həmçinin işçilərin və onların nümayəndələrinin təhlükəsizlik və sağlamlıq tədbirləri haqqında adekvat məlumatlandırılmasını, öz nümayəndə təşkilatları ilə məsləhətləşmələrin aparılmasını və müvafiq təhlükəsizlik və gigiyena təlimi almasını təmin etməlidir.

Müəssisədəki işçilər və onların nümayəndələri BƏT sahəsində müvafiq məlumat və təlimlər alırlar. Onlara işləri ilə bağlı bütün təhlükəsizlik və sağlamlıq aspektlərini nəzərdən keçirmək səlahiyyəti verilir və işəgötürənlər bu aspektlərlə bağlı məsləhət görürlər. Onun həyatı və ya sağlamlığı üçün bilavasitə və ciddi təhlükə törətdiyinə inanmaq üçün əğlabatan əsasları olan işi tərk etmiş işçi milli şəraitə və təcrübəyə uyğun olaraq əsassız nəticələrdən qorunmalıdır. (155 sayılı Konvensiyanın 13-cü maddəsi). Belə hallarda işçi onun həyatı və ya sağlamlığı üçün bilavasitə və ciddi təhlükə törətdiyinə inanmaq üçün əsaslı əsasları olan hər hansı vəziyyət barədə dərhal rəhbərinə məlumat verməlidir. Bu zaman işəgötürən, zəruri hallarda, onun aradan qaldırılması üçün tədbirlər görməyincə, həyat və ya sağlamlıq üçün bilavasitə və ciddi təhlükənin davam etdiyi yerlərdə işçilərin işə bərpasını tələb edə bilməz (155 sayılı Konvensiyanın 19 (f) maddəsi). İşçilərin və onların nümayəndələrinin öhdəliklərinə gəldikdə, onlar əməyin mühafizəsi və sağlamlığı sahəsində işəgötürənlə əməkdaşlıq etməyə borcludurlar (155 sayılı Konvensiyanın 19-cu maddəsi). Bunun üçün onlar: a) özlərinin və onların hərəkətləri və ya hərəkətsizliyi nəticəsində təhlükə altına düşə bilən başqalarının təhlükəsizliyi üçün əsaslı qayğı göstərməlidirlər b) öz təhlükəsizliyini və əməyin mühafizəsini, habelə başqalarının təhlükəsizliyini və əməyin mühafizəsini təmin etmək məqsədi ilə verilən təlimatlara və əməyin mühafizəsi sahəsində prosedurlara əməl etmək c) təhlükəsizlik cihazlarından və qoruyucu vasitələrdən düzgün istifadə edin və onları sıradan çıxarmayın d) təhlükəli hesab etdikləri və aradan qaldıra bilməyəcəkləri hər

hansı bir vəziyyət barədə dərhal rəhbərlərinə məlumat verməlidirlər e) iş zamanı və ya onunla əlaqədar baş vermiş hər hansı qəza və ya xəsarət barədə məlumat verin (Təvsiyə № 164, bənd 16) (Охрана труда в условиях пандемии Всемирный день охраны труда 28 апреля 2020 года с.9).

COVID-19 pandemiyası bütün iş dünyasını alt-üst etdi. İşəgötürənlər hər gün əvvəllər heç vaxt olmayan problemlərlə üzləşirlər. Effektiv işləməyə davam edərkən işçilərin necə qorunmasına dair hərtərəfli, lakin biznes üçün uyğun olan təlimata ehtiyac olduğunu dərk edərək, ISO sağlamlıq və təhlükəsizlik mütəxəssisləri işi rekord müddətdə başa vuraraq tez işə başladılar.

Ənənəvi Beynəlxalq Standartın hazırlanması üçün İSO-ya üç il lazım olsa da, bu yaxınlarda dərc edilmiş ISO/PAS 45005 Əməyin Təhlükəsizliyi və Sağlamlığının İdarə Edilməsi - COVID-19 Pandemiyası zamanı təhlükəsiz işləmək üçün ümumi təlimat vəziyyətin aktuallığına görə cəmi üç ay ərzində hazırlanmışdır və indiki zamanda bu məlumatlara ciddi ehtiyac yaranmışdır.

ISO/PAS 45005 COVID-19 pandemiyası zamanı işçilərin və maraqlı tərəflərin sağlamlığının və təhlükəsizliyinin idarə edilməsi üçün ən yaxşı beynəlxalq təcrübələri bir araya gətirir və hər hansı mövcud milli təlimat və qaydaları tamamlamaq məqsədi daşıyır.

26 ölkədən olan ekspertlər əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyinin idarə edilməsi üzrə İSO texniki komitəsinin 80 üzv ölkəsi tərəfindən təsdiq edilmiş, ictimaiyyətə açıq olan spesifikasiya (PAS) şəklində təlimat hazırlamaq üçün yorulmadan çalışdılar. Bu format sənədin daha sonra hazırkı formada yenilənməsinə imkan verir və pandemiyanın gedişatından və yeni məlumatların yaranmasından asılı olaraq daha sonra onu rəsmi standartta çevirməyə imkan verir.

Sənədi hazırlayan komitənin meneceri Sally Swingewood, standartın COVID-19 pandemiyasının yaratdığı hər hansı riskin idarə edilməsi üçün praktiki təlimat verdiyini, yerindən və ya təşkilat statusundan asılı olmayaraq tətbiq oluna biləcəyini söylədi. Komitənin meneceri Sally Swingewood təlimat haqqında çıxışlarında qeyd etmişdir:

“Biz etiraf edirik ki, hər bir şirkətdə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi məsələləri ilə məşğul olan təyin edilmiş şəxs və ya orqan yoxdur. Buna görə də bu təlimat praktikdir və ölçüsündən və ya xüsusi yurisdiksiyasında pandemiya reaksiyasını idarə etmək üçün yanaşmadan asılı olmayaraq istənilən şirkət üçün işləyəcək.”

ISO/PAS 45005 katibliyi ISO-nun Birləşmiş Krallıq üzrə üzvü olan BSI tərəfindən idarə olunan ISO/TC 283 Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyinin idarə edilməsi üzrə texniki komitə tərəfindən hazırlanmışdır. Onu milli ISO üzvünüzdən və ya ISO Mağazasından almaq olar (<https://www.iso.org/ru/news/ref2603.html>).

COVID-19 pandemiyası 2020-ci ilin əvvəlindən qlobal böhran xarakteristikasını alıb və hər yərə dərin təsir göstərüb. Pandemiya iş dünyasının demək olar ki, bütün aspektlərini, virusun iş yerində ötürülmə riskindən tutmuş, virusun yayılmasına qarşı mübarizə tədbirləri nəticəsində yaranan sağlamlıq və təhlükəsizlik risklərinə qədər təsir göstərmişdir. Beləliklə, əməyin təşkilinin yeni formalarına keçid, məsələn, uzaqdan işin geniş tətbiqi işçilərə təkcə bir çox yeni imkanlar deyil, həm də OBT ilə əlaqəli potensial risklər, xüsusən də psixososial risklər və zorakılıq riskləri gətirdi.

2021-ci il Ümumdünya Əməyin Təhlükəsizliyi və Sağlamlığı Günü Əməyin Təhlükəsizliyi və Sağlamlığının Təşviqi üzrə 187 sayılı Əsaslar Konvensiyasında nəzərdə tutulduğu kimi ƏƏT sisteminin elementlərinin optimallaşdırılmasına həsr edilmişdir. Ümumdünya Təhlükəsizlik və Sağlamlıq Günü üçün hesabat hazırkı böhranın həm milli, həm də müəssisə səviyyəsində OBT sistemlərinin, o cümlədən səhiyyə xidmətlərinin gücləndirilməsinin vacibliyini necə vurğuladığını araşdırır.

Ümumdünya Əməyin Təhlükəsizliyi Günü hər il aprelin 28-də keçirilən təhlükəsiz, sağlam və layiqli iş şəraitini təşviq etmək üçün beynəlxalq kampaniyadır.

2003-cü ildən Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) üçtərəfli münasibətlərin və sosial dialoqun mövcud ənənəvi potensialından istifadə etmək məqsədilə bu Ümumdünya Günü iş yerlərində bədbəxt hadisələrin və xəsarətlərin qarşısının alınması tədbirlərinə diqqət yetirməklə qeyd edir.

Tədbir BƏT-in 2003-cü il iyun Beynəlxalq Əmək Konfransının yekunlarında sənədləşdirilmiş Əməyin Təhlükəsizliyi və Sağlamlığı üzrə Qlobal Strategiyasının bir hissəsidir. Təbliğat Qlobal Strategiyanın əsas istiqamətlərindən biridir və Ümumdünya Əməyin Təhlükəsizliyi və Sağlamlığı Günü iş yerində təhlükəsizlik və şəraitin necə yaxşılaşdırılması, iş yerlərində təhlükəsizlik və sağlamlığın siyasi əhəmiyyətini necə təbliğ etmək barədə məlumatlılığın artırılması üçün mühüm vasitədir.

Aprelin 28-i təhlükəli, qeyri-sağlam və yolverilməz əmək şəraiti nəticəsində həlak olmuş, xəsarət almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş işçilərin xatirəsinə həsr olunmuş beynəlxalq gündür. 1996-cı ildə Nyu-Yorkda Birləşmiş Millətlər Təşkilatında keçirilən 28 aprelə həsr olunmuş ilk beynəlxalq mərasimdən bəri Beynəlxalq Anma Gününün qeyd edilməsi təşəbbüsü bütün dünyada həmkarlar ittifaqı hərəkatını əhatə etmişdir. Hər birimiz iş yerində xəsarət və bədbəxt hadisələrlə mübarizəyə öz töhfəmizi verə bilərik. Hökumətlər sağlam iş şəraiti və biznesin inkişafı üçün zəruri olan infrastruktura - qanunvericiliyə və xidmətlərə görə məsuliyyət daşıyırlar. Buraya iş yerində təhlükəsizlik və sağlamlıq standartlarına və qaydalara əməl olunmasını təmin etmək üçün milli siyasət və proqramların və nəzarət sistemlərinin hazırlanması daxildir. İşəgötürənlər əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyinə cavabdehdir. İşçilər təhlükəsizlik qaydalarına riayət etməli, özlərini və həmkarlarını əsassız risklərə məruz qoymamalı, öz hüquqlarını bilməli və qabaqlayıcı tədbirlərin həyata keçirilməsində iştirak etməlidirlər. İstehsalda risk faktorları texniki yeniliklər, sosial və ya təşkilati transformasiyalar nəticəsində yarana bilər. Məsələn:

- yeni texnologiyalar və istehsal prosesləri: nanotexnologiya, biotexnologiya,
- yeni iş şəraiti: artan iş yükü, istehsalın azalması səbəbindən intensivləşmə, qeyri-adekvat iş şəraiti, qeyri-formal iqtisadiyyatda məşğulluq,
- yeni ortaya çıxan məşğulluq formaları: özünüməşğulluq, autsorsinq, müvəqqəti müqavilələr.

Keçmiş böhrandan öyrəndik ki, iş yerləri epidemiyanın qarşısının alınması və nəzarətində xüsusi əhəmiyyət kəsb edə bilər. İş yerində adekvat sağlamlıq və

təhlükəsizlik tədbirlərinin tətbiqi işçilərin və bütövlükdə cəmiyyətin qorunmasında xəstəliyin yayılmasının qarşısını almaqda mühüm rol oynaya bilər. Hökumətlər, işəgötürənlər və işçi birlikləri COVID-19 böhranı ilə mübarizədə önəmli rol oynayır və onların əməkdaşlığı əsasdır (<https://www.un.org/ru/observances/work-safety-day>).

2.3. Pandemiya şəraitində əməyin tənzimlənməsinin hüquqi əsasları

Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti məşğulluğun qorunması və xüsusi təcrid dövrlərində işçilərin qanunsuz işdən çıxarılmasının qarşısının alınması məqsədilə “Əmək müqaviləsi məlumatı” altsisteminə gündəlik nəzarəti həyata keçirir.

Nəzarət tədbirləri çərçivəsində sistem əmək müqavilələrinə xitam verildiyini elan etmiş işəgötürənlərlə əlaqə saxlayır. İşdən çıxarılma səbəbi aydındır və işdən çıxarılma qanuna çevrilməzsə, işçi yenidən işə götürülməlidir.

Bundan əlavə, üzrsüz səbəb olmadan işdən azad edilən işəgötürənlərlə sosial dialoq qurulur. Onlara seqreqasiya dövründə sosial məsuliyyət siyasətlərinə riayət etmələri və məşğulluq məsələlərinə həssas yanaşmaları tövsiyə olunur.

Bu sahədə işəgötürənlərlə müsbət iş təcrübəmiz var. Bu tövsiyə, xüsusən də mövcud iş mühitində sosial birləşmə söylərini dəstəkləyən işəgötürənlər tərəfindən də nəzərə alınır.

Ümumilikdə, Dövlət Əmək Analitik Xidməti tərəfindən ayrılan müddət ərzində əmək müqaviləsi müddəti bitmiş 700-dən çox işçi yenidən işə bərpa edilib (<https://www.social.gov.az/3435>).

Epidemiya ilə bağlı aşağıdakı hüquqi tədbirləri nəzərdən keçirin:

Koronavirus (COVID-19) infeksiyasına yoluxmuş ərazidə çalışan işçilərin əməkhaqqının müəyyən hissəsinin ödənilməsi və fərdi (mikro) sahibkarlara maliyyə yardımının təşkili qaydalarına əsasən:

1. Əmək müqaviləsi əsasında işləyən işçilərə əmək haqqının müəyyən hissəsinin ödənilməsi prosesi

2.1 “Epidemiyaya qarşı maliyyə yardımı sxemi” haqqında məlumat vergi orqanları tərəfindən qeydiyyatda olan bütün vergi ödəyicilərinin şəxsi elektron poçt ünvanına və mobil telefonuna SMS göndərilməklə onlara çatdırılır (Əlavə 1).

2.2 Maliyyə Yardımı Sxemindən yararlanmaq üçün vergi ödəyicisi İnternet Vergi İdarəsinin fərdi vergi idarəsinin “Maliyyə Yardımı Sxemi” bölməsindən Korona Virusunun (COVID-19) ötürülməsi üzrə Maliyyə Yardımı Sxeminə daxil olur və elektron ərizə formasını doldurur.

2.3 Aşağıdakı məlumatlar elektron informasiya sistemi tərəfindən ərizə formasında avtomatik olaraq göstərilir:

2.3.1. Vergi ödəyicisinin qeydiyyatda olduğu vergi orqanının adı;

2.3.2. VÖEN;

2.3.3. Aktiv bank hesabları;

2.3.4. 1 mart 2020-ci il tarixinədək aktiv əmək müqaviləsi bağlamaq barədə bildiriş alan işçilərin sayı və müraciət tarixi.

2.3.5 Aşağıdakı məlumatlar vergi ödəyicisi tərəfindən ərizə formasında onlayn şəkildə doldurulur:

2.3.6. İnfeksiyadan təsirlənən iş yerləri;

2.3.7 1 aprel 2020-ci il tarixindən əməliyyat sektorunda aktiv əmək müqaviləsi bəyannaməsinə əsasən epidemiyadan zərər çəkmiş işçilərin siyahısı.

2.3.8 Pul köçürmələri Bank hesabı.

2.4 Epidemiyaya ilə bağlı vergi ödəyicisinin təqdim etdiyi məlumatlar mühasibat uçotu bazasından avtomatik yoxlanılacaq.

2.5 Məlumatların yoxlanılması zamanı aşağıdakı uyğunsuzluqlar aşkar edilə bilər:

2.5.1. Vergi ödəyicisinin funksional sahəsi infeksiyanın təsir etdiyi əraziyə uyğun gəlmir;

2.5.2. Martın 20-nə olan işçilərin sayı ilə müqayisədə işçilərin sayı azalıb.

2.5.3. Aktiv bank hesabı yoxdur;

2.5.4. Riskli vergi ödəyiciləri ilə əməliyyatlar aparılıb.

2.6 Mühasibat uçotu məlumatlarında olan uyğunsuzluqlara görə ərizə formasının doldurulmasını davam etdirmək mümkün olmadıqda, vergi ödəyicisi müvafiq səbəblər aradan qaldırılaraq, fərdi kabinet vasitəsilə onlayn müraciət etməli olacaq.

2.7 Yoxlama zamanı heç bir uyğunsuzluq aşkar edilmədikdə, məlumat Maliyyə Nazirliyinə göndəriləcək.

2.8. Pul vəsaitlərinin banklara köçürülməsi üçün Maliyyə Nazirliyi müvafiq tranzit xəzinə hesabı açır. Nəqliyyat fondu hesabı vasitəsilə gün ərzində vergi ödəyicilərinin bank hesabına köçürülən məbləğin hesabatı günün sonunda Maliyyə Nazirliyinə təqdim ediləcək. Maliyyə Nazirliyi pul vəsaitlərinin bank hesabına köçürülməsi ilə bağlı məlumatı (Əlavə 2) vergi ödəyicisinə göndərir.

2.9 Vergi ödəyicisinin krediti ilə bağlı köçürülmüş məbləğin dövlət büdcəsinə daxil olmaması və ya alınmaması ilə bağlı banka heç bir sərəncam göndərilməyib və mövcud sifarişlər geri götürülüb.

2.10 İşçinin əmək haqqı Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən yanvar ayı üçün dərc edilmiş ölkə üzrə orta aylıq əmək haqqından (712,0 manat) az olduqda, əmək müqaviləsi bildirişində göstərilən əməkhaqqından, yüksək olduqda isə əməkhaqqı əsasında hesablanır. ölkə üzrə orta aylıq əmək haqqına əsaslanır.

2.11 Bank hesabına köçürmə zamanı yığılan əmək haqqı fondunda işəgötürənin sosial sığorta haqqı da nəzərə alınır.

2.12 2 ay ərzində iki bərabər hissə ilə ödəniləcək.

3. Fərdi (mikro) sahibkarlara maliyyə yardımının göstərilməsi prosesi

3.1 Vergi orqanlarında qeydiyyatda olan bütün sahibkarlar şəxsi elektron otaqlarına və mobil telefonlarına SMS göndərməklə epidemiyaya qarşı maliyyə yardımını proqramı haqqında məlumatlandırılır.

3.2 Vergi ödəyicisi Maliyyə Yardımı Sxemindən yararlanmaq üçün Şəxsi Elektron Ofisdə “Korona Virus (COVID-19) Epidemik Maliyyə Yardımı Sxemi” bölməsindən “Fərdi (mikro) sahibkara ödəniş üçün müraciət” alt bölməsinə daxil olur. . İnternet vergi idarəsi və ərizə formasını elektron şəkildə təqdim edin.

3.3 Ərizə formasındakı aşağıdakı məlumatlar elektron informasiya sistemi tərəfindən avtomatik doldurulacaq:

3.3.1. Vergidə qeydiyyatda alınmış vergi orqanının adı; 3.3.2. VÖEN;

3.3.3. Aktiv bank hesabları;

3.3.4. 2019-cu ildə ödənilmiş vergilər, məcburi dövlət sosial sığorta və işsizlikdən sığorta haqları;

3.4 Aşağıdakı vergi məlumatları vergi ödəyicisi tərəfindən ərizə formasında onlayn şəkildə doldurulur:

3.4.1. 2 faiz dərəcəsi ilə sadələşdirilmiş vergi ödəyicisi olmaq;

3.4.2. Standart qəbzlə davam edin;

3.4.3. Nəqliyyat fəaliyyəti ilə məşğul olmaq;

3.4.4. Gəlir vergisi öhdəliyi olan kiçik bir müəssisə olmaq. 3.4.5 Pul köçürmələri Bank hesabı.

3.5 Vergilər bazası epidemiya ilə bağlı vergi ödəyicisinin təqdim etdiyi məlumatları avtomatik olaraq yoxlayır:

3.6 Məlumatların yoxlanılması zamanı aşağıdakı uyğunsuzluqlar aşkar edilə bilər:

3.6.1. Vergi ödəyicisinin seçdiyi vergi sistemi mühasibat uçotu bazasında olan vergi sisteminə şamil edilmir;

3.6.2. Vergi ödəyicilərinin fəaliyyəti mart ayından əvvəl dayandırılıb;

3.6.3. 2019-cu ilin büdcəsində heç bir vergi ödənilməyib.

3.7 Mühasibat uçotu məlumatlarında uyğunsuzluq aşkar edildikdə, vergi ödəyicisi müvafiq dəyişikliklər etməli və fərdi kabinet vasitəsilə onlayn qaydada təkrar müraciət etməlidir.

3.8 Yoxlama zamanı hər hansı uyğunsuzluq aşkar edildikdə, məlumat Maliyyə Nazirliyinə göndəriləcək.

3.9. Pul vəsaitlərinin banklara köçürülməsi üçün Maliyyə Nazirliyi müvafiq tranzit xəzinə hesabı açır. Nəqliyyat hesabı vasitəsilə vergi ödəyicilərinin bank hesabına göndərilən məbləğin hesabı hər günün sonunda Maliyyə Nazirliyinə

təqdim ediləcək. Maliyyə Nazirliyi pul vəsaitlərinin bank hesabına köçürülməsi ilə bağlı məlumatı (Əlavə 2) vergi ödəyicisinə göndərir.

3.10 Vergi ödəyicisinin krediti ilə bağlı köçürülmüş məbləğin ödənilməməsi və ya ödənilməməsi ilə bağlı Banka əmr göndərilməyəcək və mövcud sərəncamlar geri götürüləcək.

3.11. 2019-cu ildə fiziki (mikro) sahibkarın ümumi vergi ödənişi 250,0 manatdan az olduqda, ona 250,0 manat (ölkə üzrə minimum aylıq əmək haqqı) ödənilir.

4. Yekun qaydalar

4.1 Maliyyə yardımını proqramı çərçivəsində pul alan vergi ödəyiciləri aşağıdakı öhdəlikləri qəbul edirlər:

4.1.1. Korona virusu (COVID-19) epidemiyasının hazırkı kontekstində iş problemləri, işçilərin ixtisarı və maaşların kəsilməsi hissi olmamalıdır;

4.1.2. Sahibkarlara dövlət dəstəyi sxemi üzrə verilən məbləğ yalnız təyinatı üzrə, yəni işçilərin əmək haqları üçün istifadə edilməlidir;

4.1.3. Məcburi dövlət sosial sığorta ödənişləri qanunun bütün tələblərinə uyğun həyata keçirilməlidir.

4.1.4. Vergi ödəyicisi yuxarıda göstərilənləri pozarsa, həmin məbləğ qeyd-şərtsiz dövlət büdcəsinə ödənilməlidir (<https://www.taxes.gov.az/az/post/1027>).

Azərbaycanda uzaq məsafəli iş, yəni uzunmüddətli əmək fəaliyyəti sistemli şəkildə həyata keçirilir. Bununla bağlı Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik edilərək aidiyyəti quruma göndərilib. Bu dəyişiklik qəbul olunarsa, bir çox fəaliyyət sahələrində çalışanlar işə getmədən əmək müqaviləsi ilə işləyə biləcəklər.

Azərbaycanda uzaqdan işləmə rəsmiləşir. Bu, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin “Əmək haqqında” qanuna təklif etdiyi dəyişiklikdə əksini tapıb.

Nazirliyin əmək siyasəti şöbəsinin müdiri bildirib ki, müasir bazar iqtisadiyyatı və epidemiyalar şəraitində belə bir dəyişikliyə təcili ehtiyac var.

“Əmək haqqında” qanuna təklif olunan dəyişikliklərdə şəhərlərarası işlərə xüsusi izahatlar veriləcək. Bu təsvirlə, əlçatmaz vəzifələrin siyahısı genişlənilir və bir çox funksiyalarda həyata keçirilə bilər.

Nazirliyin şöbə müdiri distant işləmə ilə bağlı yeniliklərin hazırkı vəziyyətinə aydınlıq gətirib. Onun fikrincə, bu təkliflər hazırda Ədliyyə Nazirliyindədir.

Maraqlıdır ki, dünyanın bir çox aparıcı şirkətləri, xüsusən də informasiya texnologiyalarına əsaslanan şirkətlər işçilərə ofis məhdudiyyəti qoymurlar. Şirkətin yerləşdiyi ölkədə qalmaq məcburiyyəti də aradan qalxıb. Azərbaycanda bu sistem necə işləyir? Bu tapıntının əmək fəaliyyətinə müsbət və ya mənfi təsiri nə olacaq?

İqtisadçı ekspertlər uzunmüddətli məşğulluğun nizama salınmasının məqsədəuyğun olacağını bildirib. Çünki bu və ya digər səbəbdən əmək bazarında işləyə bilməyən çoxlu sayda insanı cəlb edir.

"Məsələn, analıq məzuniyyətində olan qadınlar, azyaşlı uşaqları olan qadınlar. Tanıdığım insanlar var ki, boş vaxtlarında uzun məsafələrdə işləyirlər. Təbii ki, bu, lazımsız idi.

Halbuki, bu insanlar məsafədən çox səmərəli işləyirdilər. Çətin idi. getdilər, ona görə də mövcud qaydalar onları təxirə saldığı üçün əlavə məzuniyyət götürməli oldular. Uzaqdan işləməyə icazə verilmir.

Bu infeksiya çox müsbətdir. Əgər bu işi uzaqdan görmək mümkündürsə, niyə ofisə gəlməyəsiz? Bütün dünyada sübut olunub ki, böhran zamanı uzaqdan və sistemli şəkildə işləmək olar. İşçilər 8 saat işə gəlmək məcburiyyətində deyillər. Bir müddət qalmalıdır”.

İqtisadçının fikrincə, nə qədər müsbət olsa da, narahatlıq var: “Bu o deməkdir ki, uzaq məsafədə işləmək o deməkdir ki, işgötürənlər işçiləri 24 saat incidir və istismar edir”. Bu bir az narahatlıq doğurur.

Azərbaycanda əmək bazarında mövcud vəziyyətlə əlaqədar iş vaxtının qanunvericiliyin tələblərinə cavab vermədiyi hallar mövcuddur. Bu, xüsusilə şəxsi biznesə aiddir. Ona görə də bu problemin necə həll olunacağı maraq doğurur.

İqtisadçı ekspert Asif İbrahimovun sözlərinə görə, global böhran bir çox sahələrdə məhdudiyyətlər, bağlanmalar və gediş-gəliş məhdudiyyətlərinə səbəb

olub: "Əvvəllər uzaq əmək bazarı var idi. Nəticədə, iclaslarda iştirak etmək üçün uzun məsafə qət etmək, ilişib qalmaq lazım deyil.

Biz bunu çoxdan etməliydik. Bununla belə, bağlanmalar bizə çox aydın olur ki, əməliyyat sistemini onlayn platformalarda tətbiq etmək mümkündür. Onlayn sistemə keçdikdən sonra ilkin olaraq tapşırıqların və arakəsmələrin icrasında müəyyən çətinliklər yarandı, lakin biz həmin maneələri dəf etməyə başladıq. Onlayn sifariş vermək ən əlverişli yanaşmalardan biridir və uzaqdan əmək funksiyası artıq qüvvəyə minməyə başlayıb.

Bu, artıq gündəlik həyatımızın bir hissəsidir və işimizi buna uyğun dizayn etməliyik. Biz bu istiqamətdə işləməli və onlarla birgə çalışmalıyıq ki, dünyada gedən proseslərə uyğunlaşaq" (<https://www.bizimyol.info/az/news/382890.html>).

Əmək məsələləri Azərbaycan Respublikasının Səhiyyə və Epidemioloji Mühafizə Aktında da öz əksini tapıb. Qanunun müvafiq müddəaları aşağıdakılardır:

Maddə 30. İstehsalata nəzarət

Məhsulların, təşkilatların sağlamlıq göstəricilərinə, sağlamlıq standartlarına və qaydalarına, istehsal prosesində sağlamlıq standartlarına, ətraf mühitin çirklənməsinə, iş, məişət, istirahət, təhsil və heyvandarlıq şəraitinə uyğunluğunu təmin etmək üçün tədbirlər görülməlidir. , Şöbə rəhbərləri və fərdi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan vətəndaşlar.

İstehsalata nəzarət etmək üçün ona cavabdeh olan orqanlar və şəxslər sertifikatlaşdırılmalı və öz işlərində müəyyən edilmiş qabaqcıl tədqiqat metodlarından istifadə etməlidirlər.

Maddə 34. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Səhiyyə Epidemiologiya Xidmətinin hüququ.

1. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Səhiyyə-Epidemiologiya Xidməti aşağıdakı hüquqlara malikdir:

1) Ərzaq və xammalın istehsalı, qablaşdırılması, daşınması, saxlanması, onların törəmə müəssisələri və mülkiyyəti, Azərbaycan Respublikasının səhiyyə, sağlamlıq-sağlamlıq fəaliyyəti və infeksiyaya qarşı mübarizə haqqında qanununun icrasının yoxlanılması, riayət olunması.

III FƏSİL. COVID-19 PANDEMİYASININ İQTİSADİYYATA TƏSİRİ VƏ POSTPANDEMİYA DÖNƏMİNDƏ İŞ HƏYATINDA MEYDANA ÇIXAN MÜASİR TENDENSİYALAR

3.1. Covid -19 pandemiyasının dünya və Azərbaycan iqtisadiyyatına təsiri və onun formalaşdırdığı yeni reallıqlar

Bütün dünyada təsirli olan epidemiya ilə əlaqədar hökumətlər virusun yayılmasının qarşısını almaq üçün karantin tədbirləri tətbiq etməli oldular və iqtisadi həyatda bəzi məhdudiyyətlər qoydular.

Eyni vaxtda tələb və təklif şoku qlobal iqtisadiyyatda durğunluq və qlobal ticarətdə görünməmiş bir daralma ilə nəticələndi.

İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının (OECD) məlumatına görə, qlobal iqtisadiyyat 2020-ci ildə 3,4 faiz azalıb. Dünya iqtisadiyyatının 2021-ci ildə 5,6 faiz, 2022-ci ildə isə 4 faiz artacağı gözlənilir.

Ümumdünya Ticarət Təşkilatı isə ötən il qlobal ticarətin 13-32 faiz azaldığını təxmin edib.

Epidemiya inkişaf etmiş ölkələrdən tutmuş zəif inkişaf etmiş ölkələrə qədər demək olar ki, bütün ölkələrin artım göstəricilərinə mənfi təsir göstərmişdir.

Beynəlxalq Valyuta Fondu (BVF) 2020-ci ildə ABŞ və Avropa ölkələri də daxil olmaqla inkişaf etmiş ölkələrin iqtisadiyyatlarının orta hesabla 4,9 azaldığını təxmin edib.

Dünyanın ən böyük iqtisadiyyatı olan ABŞ epidemiya səbəbiylə keçən il yüzdə 3,5 daraldığı halda, Avro Bölgəsi iqtisadiyyatı yüzdə 6,6 daraldı.

BVF-nin məlumatlarına görə, 2020-ci ildə inkişaf etməkdə olan ölkələrin iqtisadiyyatlarının orta hesabla 2,4 faiz daraldığı təxmin edilir.

İnkişaf etməkdə olan ölkələr arasında Çin və Türkiyə 2020-ci ildə böyüyən iqtisadiyyatlar olaraq önə çıxarkən, sözügedən dövrdə Çinin artım tempi yüzdə 2,3, Türkiyənin isə yüzdə 1,8 olduğu qeyd edilib.

OECD məlumatlarına görə, inkişaf etməkdə olan ölkələr sırasında olan Hindistan 7,4 faiz, Rusiya isə 3,6 faiz azalıb.

Asiya ölkələrində iqtisadi canlanmanın sürətli olacağı gözlənilsə də, Böyük Britaniya kimi xidmət sektorundan asılı olan iqtisadiyyatlarda bu il bərpanın yavaş olacağı qeyd edilib.

Covid-19 böhranının inkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatlara təsirinin 2008-2009-cu illərdəki qlobal maliyyə böhranından qat-qat yüksək olduğu hesablanır. İnkişaf etməkdə olan ölkələrin keçən il 800 milyard dollarlıq ixrac gəliri itkisi yaşadığı, turizmdən asılı olan ölkələrdə isə epidemiyanın təsirinin daha yüksək olduğu təxmin edilirdi.

İnkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatların üçdə birinin epidemiyadan əvvəl yüksək borc səviyyəsi olduğu halda, epidemiya səbəbindən maliyyə siyasəti üçün lazımı manevr sahəsi də məhdud idi.

İqtisadiyyatda tənəzzül və epidemiyanın yaratdığı böhranın ən çox hiss olunduğu sahələrdən biri də əmək bazarı olub.

Karantin tədbirlərinin təsiri ilə fəaliyyətini dayandıran və gəlirləri azalan müəssisələr xərclərini azaltmaq üçün ixtisara müraciət ediblər.

Epidemiya dövründə bir çox işçi işini itirsə də, ölkələrdə işsizlik nisbətlərində artım müşahidə olunur.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) məlumatlarına görə, epidemiyanın təsiri ilə 2009-cu ildə qlobal böhranla müqayisədə məşğulluq itkisi 4 dəfə çox olub, qlobal iş vaxtının 8,8 faiz azalması isə 255 milyon iş yerinin itirilməsinə uyğun olub.

İş itkisinin ən çox hiss olunduğu ölkələrdən biri də ABŞ olub. Ölkədə 10 ildir davam edən məşğulluq artımı epidemiya ilə yerini iş itkilərinə buraxıb.

ABŞ-da 2020-ci ilin fevral ayında yüzdə 3,5 olan və son 50 ilin ən aşağı səviyyəsi olan işsizlik nisbəti epidemiya ilə keçən ilin mart ayında yüzdə 4,4, apreldə isə 14,7 faizə yüksəldi. Epidemiyaya qarşı görülən tədbirlər yumşaldılmağa başladığı üçün işsizlik səviyyəsi tədricən azalaraq fevral ayında 6,2 faizə düşüb.

Mütəxəssislər, bütün dünyada epidemiyanın yaratdığı işsizlikdə azalma tendensiyasına baxmayaraq, əmək bazarının bərpası üçün uzun müddət lazım ola biləcəyini proqnozlaşdırırlar.

COVID-19 pandemiyası yoxsulluğu daha da artıraraq, aşağı gəlirli ölkələrdə mövcud problemləri dərinləşdirib.

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının (BMT) Ticarət və İnkişaf Konfransının (UNCTAD) “2020 Ən Az İnkişaf etmiş Ölkələr Hesabatı”na görə, ən az inkişaf etmiş ölkələr Kovidin təsiri ilə 2020-ci ildə son 30 ilin ən pis iqtisadi göstəricilərini nümayiş etdiriblər.

Adambaşına düşən ÜDM-in orta hesabla 1088 dollar olduğu bu ölkələrdə onsuz da aşağı olan həyat standartları daha da aşağı düşüb, eyni zamanda yüksək yoxsulluq səviyyəsi də artaraq epidemiyadan əvvəl əldə edilən qazancları geri qaytarıb.

Kovid-19 epidemiyasına nəzarət etmək üçün həyata keçirilən karantin tədbirləri səyahət, yaşayış və əyləncə kimi xidmət sektorlarının alt sahələrinə mənfi təsir göstərib.

Sərhədlərin bağlanması, hava yolları şirkətlərinin uçuşları dayandırması, səyahət məhdudiyyətləri səbəbindən iş səfərləri və bayramların ləğvi, xüsusilə səyahət və yerləşdirmə sektorunda böyük itkilər yaşanıb.

Peyvənd nikbinliyi ilə bu il üçün ümidlərin artmasına baxmayaraq, bir çox analitiklər beynəlxalq səyahət və turizm sektorunun 2025-ci ilə qədər pandemiyadan əvvəlki səviyyələrə qayıtmayacağını proqnozlaşdırırlar.

Epidemiyanın ən böyük qalibləri böyük əczaçılıq şirkətləri oldu. Dünyadakı hökumətlər Kovid-19 peyvəndi və müalicə variantlarına milyardlarla dollar xərcləyərkən, peyvəndin inkişafı ilə bağlı araşdırmalar aparan Moderna, Novavax, AstraZeneca və BioNTech kimi əczaçılıq şirkətlərinin səhmlərində kəskin artım qeydə alınıb.

COVID-19 epidemiyası pərakəndə satış və yaşayış kimi sosial məsafəni qorumaq çətin olan sənayelərdə fiziki təmasla bağlı yeni narahatlıqlara səbəb oldu (<https://www.aa.com.tr/tr/kategori-sayfasi-manset/dunya-ekonomisi-salginin-birinci-yilinda-yaralarini-sarmaya-calisiyor/2172443>).

UPF Baş İqtisadçısı Gopinath (2021) bildirir ki, dəqiq bir qərarla, pandemiyanın qlobal miqyasda aradan qaldırılmasından əvvəl pandemiyanın iqtisadi nəticələrinin aradan qaldırılmasına və qlobal iqtisadiyyatın bərpasına

zəmanət vermək mümkün deyil. Bu qərarın arxasında duran əsas amil Delta və super variantların sürətlə yayılmasıdır, lakin dünya əhalisinin 15%-dən az hissəsi hələ də peyvənd olunur. Bundan əlavə, qlobal iqtisadiyyatda canlanma davam etsə də, inkişaf etmiş ölkələrlə inkişaf etməkdə olan bazar iqtisadiyyatları ilə inkişaf etməkdə olan ölkələr, o cümlədən Türkiyə arasında uçurum getdikcə genişlənir. Daha da əhəmiyyətli, UPF-nin hesablamalarına görə, 2020-2022-ci illəri əhatə edən üç il ərzində inkişaf etmiş iqtisadiyyatlarda adambaşına düşən gəlir təxminən 10%, inkişaf etməkdə olan bazar iqtisadiyyatları qrupunda və Çin istisna olmaqla inkişaf etməkdə olan ölkələrdə təxminən 20% azalacaq. İqtisadi rifahın bu böyük itkisinin də uzunmüddətli təsirləri olacaq. Adambaşına düşən gəlirin azalması əmanətləri və beləliklə də məhsuldar investisiyaları azaldacaq. Beləliklə, pandemiyadan sonrakı dövrdə istehsal gücü və məşğulluq itkiləri olacaq. Qlobal iqtisadiyyatda, lakin xüsusilə inkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatlarda artım yolu aşağıya doğru dəyişəcək. İnkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatlar arasında bu qədər genişlənən uçurumun səbəbi pandemiyadan sonra istehsalçılara və ev təsərrüfatlarına verilən maliyyə dəstəyinin ölçülərindəki fərqlərdir. Bundan əlavə, inkişaf etmiş ölkələrdə dəstək davam edərkən, Türkiyə də daxil olmaqla bir çox inkişaf etməkdə olan ölkədə həm tələb-təklif balanssızlığı, həm də struktur problemlərinin yaratdığı inflyasiya təzyiqləri genişlənmə siyasətinin tərsinə çevrilməsinə səbəb olub. Bununla belə, sosial və siyasi iqtisadi çərçivədən qat-qat vacib olan iqtisadiyyatın kifayət qədər məşğulluq yarada bilməməsi problemi həm inkişaf etmiş, həm də inkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatlarda davam edir. Pandemiya səbəbindən işini itirənlərin vəziyyəti və uzun müddət işsiz qaldıqları üçün işçi qüvvəsi ixtisasları tədricən itirilən və buna görə də onların məşğulluq imkanları azalan xeyli sayda işçilərin vəziyyəti hər iki ölkə qrupu üçün həllini gözləyən məsələlər sırasındadır (<https://oad.org.tr/wp-content/uploads/2021/09/Analiz-20-COVID-19un-Ku%CC%88resel-Ekonomik-Etkileri-H-O%CC%88ztu%CC%88rkler-1.pdf>).

Pandemiya fonunda tətbiq edilən və dünya iqtisadiyyatlarına ən çox təsir edən məhdudiyyətlərdən biri də hava uçuşlarının dayandırılması ilə əlaqədar turizm və nəqliyyat sektorunda olub. Bu da öz növbəsində neft bazarında tələb-təklif balansını

pozaraq neftin qiymətinin sürətlə çökməsinə və hətta mənfi enməsinə səbəb olub. Bütün dünyada turizm agentlikləri, otellər və restoranlar koronavirus səbəbilə ciddi problemlər yaşayır. İnsanlar virusa görə səyahət etməkdən qorxduqca, turizm bölgələri ciddi iqtisadi itkilərlə üzləşir. Bir çox iqtisadi sektorlarda, xüsusən də xidmət sektorunda rekord iqtisadi tənəzzülə səbəb olan pandemiya bir çox inkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan ölkələrin ÜDM-də rekord azalmaya səbəb olmuşdur. Dünya Bankının hesabatına görə, pandemiyanın bütün dünyada kiçik və orta biznesi vuran karantin məhdudiyyətləri də işsizliyin artmasına səbəb olub. Koronavirus pandemiyasının global iqtisadiyyata vurduğu zərər 3,5 trilyon dolları ötüb. Azərbaycan da pandemiya müəyyən dərəcədə zərər çəkən ölkələr sırasında olub. Eyni dövrdə həm neftin qiymətinin sürətlə aşağı düşməsi, həm də büdcə gəlirlərinin yarısından çoxunun neft hesabına olması bu təsirin daha da artmasına səbəb olub. Eyni zamanda 2020-ci ilin sentyabr ayının sonundan başlayaraq Azərbaycanın işğal olunmuş Dağlıq Qarabağ və ətraf ərazilərinin erməni işğalından azad edilməsi ilə başa çatan 44 günlük Qarabağ müharibəsi iqtisadi baxımdan da bu təsirə səbəb olmuş, onun effektivliyini artırmışdır. Belə ki, 2020-ci ilin ilk aylarında müsbət iqtisadi artımla başlayan ölkə iqtisadiyyatı daha sonra pandemiya nəticəsində geriləməyə başlayıb. 2020-ci ilin sonunda iqtisadi artım mənfi oldu və ölkə iqtisadiyyatı 3,5 faiz kiçildi. Qeyd edək ki, indiki şəraitdə digər inkişaf etmiş və qonşu ölkələrlə müqayisədə bu rəqəm o qədər də pis deyil. Eyni zamanda, mövcud məlumatlara görə, 2021-ci ilin müsbət yekunlaşacağı və milli iqtisadiyyatın 4-4,5 faiz artacağı proqnozlaşdırılır.

Azərbaycanda COVID-19 pandemiyasının mənfi nəticələri qiymətləndirildikdə 2006-cı ildə Azərbaycanda yaşayış müəssisələrinin fəaliyyətindən əldə olunan gəlir 74,3 milyon manat olduğu halda, 2019-cu ildə bu rəqəm təxminən 7 dəfə artaraq 450 milyon manata çatıb. Mehmanxana təsərrüfatlarının büdcəyə ödədiyi ƏDV və digər vergilər ildən-ilə artmış, 2006-cı ildə dövlətə ödənilən 9,4 milyon manatın məbləği 2019-cu ildə 42,2 milyon manata çatmışdır. Bununla belə, turizm sahəsində mühüm inkişaf COVID-19 pandemiyası ilə geri çevrildi. 2019-cu ilin yanvar-iyun aylarında 841 min nəfər olan

yerli turistlərin sayı 2020-ci ilin eyni dövründə 297 min nəfərə, turizm gəlirləri isə 2020-ci ilin yanvar-iyun aylarında 2,7 dəfə azalaraq 532,8 milyon manat səviyyəsində qalıb.

(https://www.researchgate.net/publication/356634433_Covid19_Pandemisinin_Azərbaycan_Ekonomisi_Uzerinde_Etkisi_The_Impact_of_the_Covid19_Pandemic_on_the_Economy_of_Azerbaijan).

Qlobal iqtisadiyyatda baş verən dəyişikliklər 2020-ci ilin çətin il olacağı ilə bağlı gözləntilərə səbəb olub və beynəlxalq təşkilatlar qlobal iqtisadi artımın azaldığını bildiriblər. Dünya Bankının proqnozlarına görə, qlobal iqtisadi artımın 2020-ci ildə 5,2%, 2021-ci ildə isə 4,2% artacağı gözlənilir. Son on ildə qlobal iqtisadiyyatda baş verən dərin tənəzzül uzunmüddətli perspektivdə mənfi tendensiyaların artmasına səbəb olacaq. Asiya İnkişaf Bankının (AİB) hesabatına görə, 2020-ci ildə Asiyada qlobal ÜDM 4,8% azalacaq və pandemiyanın vurduğu zərərin 891,6 milyard dollara çatacağı gözlənilir. Pandemiya qısamüddətli iqtisadi tənəzzülə və tələb şoklarına səbəb olarsa, qlobal iqtisadiyyata 2 trilyon dollar ziyan vuracaq və qlobal ÜDM-i 2,3% azaldacaq. 2021-ci ildə Asiyada iqtisadi artımın 6,2% olacağı proqnozlaşdırılır. Bütövlükdə, regionda iqtisadi canlanma uzun vaxt aparacaq və ÜDM ən tez 2022-ci ilə qədər böhrandan əvvəlki səviyyəyə qayıdacaq. İstehsal sektoru ilə müqayisədə xidmət sektorunun iqtisadiyyatda əhəmiyyətli paya malik olduğu inkişaf etmiş ölkələrin iqtisadiyyatına ciddi ziyan dəyib. 2018-ci ildə inkişaf etmiş ölkələrdə nominal ÜDM-in orta hesabla 70%-i xidmət sektorunda yaradılıb. ABŞ-da ÜDM-in 80 faizini, Fransada 80 faizini, Böyük Britaniyada 78 faizini, İtaliyada 74 faizini, Yaponiyada və Almaniyada 71 faizini xidmət sektoru, Kanada və Avstraliyada isə 71 faizini və 70 faizini təşkil edir. Epidemiyə ilə əlaqədar nəqliyyat, turizm və ictimai iaşə xidmətlərinin azalması inkişaf etmiş ölkələrdə xidmət sektorunun ÜDM-də payını xeyli azaldıb. Koronavirus böhranı həm MDB-yə, həm də Azərbaycan iqtisadiyyatına birbaşa və dolayısı ilə təsir edib. Antiböhran tədbirləri pandemiyanın mənfi təsirlərini minimuma endirmiş, təcrid tədbirləri bir çox insanın həyatını xilas etmişdir. Belarusdan başqa ölkələrdə hökumət ümumi karantin tətbiq edib. Sərhədlərin bağlanması mövsümi fəaliyyətlərə, eləcə də ticarət

və turizm axınına mane oldu. Eyni zamanda, dünya bazarında xammal qiymətlərinin aşağı düşməsi birbaşa Azərbaycana və Belarusa təsir edib, pul köçürmələrinin azalması regionda baş verən hadisələrin mənfi nəticələrini daha da ağırlaşdırıb. Statistika görə, 2019-cu ildə Belarus (1,2%), Rusiya (1,3%) və Azərbaycanda (2,5%), Türkmənistanda (6,3%), Tacikistanda (7,5%) və Özbəkistanda (5,6%) aşağı ÜDM artımı qeydə alınıb. Azərbaycanda makroiqtisadi və maliyyə sabitliyinə baxmayaraq, dövlətin böhranla mübarizə siyasəti nəticəsində 2020-ci ildə iqtisadi fəallıq 4% azalıb (https://www.mdu.edu.az/images/pdf/JURNAL/1/6_Hesenli_Y.pdf).

3.2. Onlayn təhsil və ev-ofis konsepsiyası postpandemiya dövrünün əsas reallığı kimi

COVID-19 pandemiyası artıq milyonlarla insanın adi həyatını dəyişib, bir çox peşəkarı uzaqdan işləməyə göndərib. Amma dəyişiklik yeni başlayır. Səhiyyə mütəxəssisləri koronavirus haqqında nə qədər çox məlumat əldə etsə, sadə fakt bir o qədər aydın olur. Adi formada olan ofislər yoluxma üçün şərait yaradır. Buna görə də, pandemiya məğlub olduqda belə, bəşəriyyət ənənəvi ofis həyatını kökündən islahat etmək barədə düşünməli olacaq.

İdarəetmə, dizayn və koqnitiv elmlər üzrə mütəxəssislər Popular Science-a pandemiyadan sonra dünyada iş yerlərinin necə dəyişə biləcəyi barədə danışılar.

Ola bilsin ki, ofisin həyatında ən böyük dəyişiklik eyni zamanda orada olan insanların sayı olacaq. Bir çox şirkətlər üçün aydın oldu ki, tamamilə uzaqdan iş keçmək göründüyündən daha çətindir. Hətta pandemiyanın əvvəlində demək olar ki, tamamilə bağlanacağına dair möhtəşəm vədlər verən Facebook, tədricən seçilmiş işçilərini ofislərə qaytarır. Ancaq eyni zamanda, işçilər növbə ilə işləyirlər ki, istənilən vaxt bina 25% -dən çox yüklənmir. Hətta gündəlik işə getməli olanlar da sosial məsafəni qorumağa çalışırlar. Şirkətlər konfrans zalında, yeməkxanada və ya hər bir ayrı ofisdə eyni vaxtda ola biləcək insanların sayını məhdudlaşdırır. Ümumiyyətlə, hər şey izdihamın qarşısını almaq üçün edilir.

COVID-19-un yayılmasını məhdudlaşdırmaq üçün işəgötürənlər liftlərdə səyahət etmək, havalandırma sistemlərini təkmilləşdirmək, sanitariya kabinetlərində

əlavə gigiyena maneələri quraşdırmaq üçün yeni qaydalar icad edirlər. Ofisdə kontaktların izlənməsi üçün texnologiyalar hazırlanır. Məsələn, insanların qapalı yerlərdə kütləvi şəkildə toplaşmamasını təmin etmək üçün smartfon proqramları yaradılır. Beynəlxalq Data Korporasiyasının məlumatına görə, bu cür həllərin qiyməti çox artır. “New York Times” qəzetinin yazdığına görə, böyük şirkət və ya müəssisənin girişi gələcəkdə aeroportun təhlükəsizlik keçid məntəqəsinə bənzər bir şeyə çevrilə bilər - üz tanıma, kontaktsiz qapılar və işçilərin sağlamlıq göstəricilərinin avtomatik oxunması ilə. Pandemiya dövründəki bəzi dəyişikliklər ofis dizaynında böyük yeniliklərə səbəb ola bilər. Məsələn, alim Anya Jamrozik müəyyən edib ki, gün işığına yaxın olmaq və pəncərədən yaxşı mənzərəni görmək kimi kiçik şeylər insanların ofisdən kənarında məhsuldarlığına, yuxusuna və emosional vəziyyətinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir edə bilər. Jamrozik deyir: “İnsanlar səs-küy, xüsusən də nitq eşitdikdə, bu, onları həqiqətən işlərindən yayındırır”. Mütləq sükut da əksər insanlar üçün çox xoş deyil. Ancaq həddindən artıq səs-küy, xüsusən də kənar söhbətlər iş prosesinə mütləq zərər verir. “Bir çox ofislər açıq məkan konsepsiyasına keçdi, lakin insanlar bundan narazıdırlar” Jamrozik deyir. Son araşdırmalar göstərir ki, əvvəlcə işçilər arasında əməkdaşlığı təşviq etmək üçün yaradılmış açıq məkan ofis arxitekturasının əslində əks təsiri var. İndi pandemiya fonunda “açıq məkan” nəinki əlverişsiz, həm də həyat üçün təhlükə yaradır. Çox güman ki, pandemiyadan sonrakı dünyada bu cür planlaşdırmadan tədricən imtinanın şahidi olacağıq (<https://igate.com.ua/news/24969-kakimi-budut-ofisy-budushhego-postpandemicheskogo-mira>).

Atkinson (1985) tərəfindən hazırlanmış çevik işləmə nəzəriyyəsinə çevik işin həm iş saatları, həm də məşğulluq nümunələri baxımından ətraf mühit şəraitinə uyğunlaşaraq ortaya çıxdığı ifadə edilir. İş yerində deyil, evdə işləyən kimsə, həm iş saatları, həm də məşğulluq baxımından çevik işləyir. Buna görə də, evdən işləmək çevik iş modelləri arasındadır. Bu gün çevik iş modeli daha çox informatika sahəsində çalışan insanlara və ağbirçəklərə tətbiq edilir. Bununla belə, bütün dünyaya təsir edən Covid-19 epidemiyası ilə epidemiyanın yayılma və dağıdıcı təsirini azaltmaq üçün evdən işləmə modeli məcburi bir təcrübəyə çevrildi.

Epidemiya tamamilə bitdikdən sonra insanların iş performanslarına və işdəki məhsuldarlığına baxılaraq evdən işləməyə davam edib-edilməyəcəyinə qərar veriləcək. Bu araşdırmada, Covid-19 epidemiyasından əvvəl Ankaradakı bir dövlət qurumunda zəng mərkəzində çalışan işçilərin iş performansları ilə Covid səbəbiylə evdən işləməyə davam etdikdən sonra iş performansları arasında əhəmiyyətli bir fərq olub olmadığı yoxlanılır.

Çevik iş ənənəvi iş modellərindən başqa bütün iş təcrübələrini özündə birləşdirən geniş anlayışdır (Selby, 2001). Sertkan (2004) çevik işi, dəyişən iqtisadi və sosial şərtlərlə sürətlə qloballaşan dünyada bizneslərin sürətlə inkişaf edən texnologiya və beynəlxalq rəqabət şərtləri ilə ayaqlaşma bilməsi üçün sosial tərəfdaşların öz işini, növlərini və şərtlərini istədikləri kimi müəyyən etmək azadlığı kimi müəyyən edir. Bacak və Şahin (2010) isə çevikliyi “gözlənilməz dəyişikliklərə qarşı potensialı tənzimləmək və bu məqsədə çatmaq üçün lazımi vasitələrdən istifadə etmək” olaraq təyin edirlər.

Çevik işin keçmişinə nəzər saldıqda bunun bir sıra ehtiyaclar səbəbiylə ortaya çıxdığı görülür. İkinci Dünya Müharibəsindən əvvəl və 1970-ci illərdən əvvəl müəssisələrdə Fordist istehsal məntiqi üstünlük təşkil edirdi. Fordist istehsalında kütləvi istehsal fəlsəfəsi izlənilirdi və eyni forma və dizaynda məhsulun kütləvi istehsalına, əmək bölgüsünə və tam ştatlı işə yönəlmişdir. Lakin 1970-ci illərdən sonra iqtisadi tənəzzüllər, iqtisadiyyatdakı sürətli və texnoloji dəyişikliklər Fordist istehsal üsulu olan kütləvi istehsal üsulunu artıq qüvvədən salmışdır; sistemi. İşçi tələbindəki çevikliklə əlaqədar olaraq ortaya çıxan çevik iş formaları tam müddətli işdən qismən və çevik işə, “qeyri-müəyyən müddətli” xidmət müqavilələrindən “müəyyən müddətli” dövrü işə çevrilir və ya müvəqqəti xidmət müqavilələri və bu cür müqavilələr əhəmiyyət kəsb edir.

Qloballaşmanın sürətlə reallaşması ilə milli və beynəlxalq rəqabət nəticəsində iş şəraiti daim dəyişir və təkmilləşir. Dünyada iş şəraitinin bu cür sürətli dəyişməsi nəticəsində çevik iş dəyişən iş şəraitində bir zərurət olaraq ortaya çıxdı. Bu səbəbdən çevik iş; O, həm də istehsal anlayışına, məşğulluq tərzinə, əmək haqqının

strukturuna və həyat tərzinə təsir etdi (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1302350>).

Ev-Ofis işi və ya mobil (uzaqdan) iş , məlum olduğu kimi, işçilər tərəfindən ümumiyyətlə arzu olunan və getdikcə populyarlaşan iş üsulları sırasındadır. Bu gün bəzi iş yerləri baxımından limitsiz şəbəkə və verilənlər bazasına çıxış sayəsində işəgötürən tərəfindən verilən iş göstərişlərini istənilən vaxt, hər yerdə (istənilən yerdə - istənilən vaxt) yerinə yetirmək mümkün olmuşdur. Bu xarakterli iş yerləri baxımından artıq iş yerləri adi fiziki təchiz olunmuş ofislər kimi deyil, mobil ofislər kimi görünür. Xüsusilə, internet əsaslı xidmətlər təklif edən start-up bizneslərin virtual iş yerlərindən xidmətlər təklif etdiyi məlumdur. Bu yolla işçilərin dünyanın istənilən yerindən işləməsi mümkün olur. Hətta sərhədlərarası koordinasiya İnternet əsaslı telefon və ya video konfranslar vasitəsilə əldə edilə bilər. Pandemiya dövründə rəqəmsallaşmanın təsirləri iş həyatında həmişəkindən daha hiss olunmağa başladı. Məsələn, Avropada pandemiya dövründə hər 10 işçidən təxminən 4-ü (37%) uzaqdan işləməyə başlayıb.

Bir çox işəgötürən rəqəmsal dövrün verdiyi imkanlardan istifadə edərək işçilərini uzaqdan iş üsullarına yönləndirib. İşimizin mövzusu distant iş üsullarından biri olan Home Office işidir. Ev Ofisi olaraq da bilinən bu uzaq iş növündə evdən tamamilə və ya qismən işləmək mümkündür. Pandemiya dövründə bu üsulla işləmək hər zamankından daha çox yayılmışdır. Həm virusun yayılmasını azaltmaq üçün riayət edilməli olan sosial məsafə qaydalarına riayət etmək, həm də komendant saati məhdudyyətləri və işləyən valideynlər baxımından məktəblərin və uşaq bağçalarının bağlanması işəgötürənləri Ev-Ofis işini daha xoş qarşılamasına səbəb oldu.

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, təbii ki, bütün sektorlar və bizneslər baxımından bu üsulla işləmək mümkün deyil. Eynilə, işçinin yaşayış sahəsinin yarırsız olması və ya şəxsi məlumatların mühafizəsi ilə bağlı öhdəliklər belə işə mane ola bilər . Bildirilir ki, Almaniyada Daxili İşlər Nazirliyində işləmək baxımından da müxtəlif bərabərsizliklər yaranır və bu imkan ümumilikdə yaxşı təhsilli və yüksək gəlirli işçilər üçün mövcuddur. Fikrimizcə, bu hal ölkəmiz üçün də keçərlidir.

Qeyd etmək lazımdır ki, Daxili İşlər Nazirliyində işləmə üsulunun həm işçi, həm də işəgötürən üçün üstünlükləri ilə yanaşı, mənfi cəhətləri də var. İşçilər üçün səyahət vaxtına qənaət, şəhər mərkəzindən uzaqda daha ucuz yerləşmə və işəgötürənin daimi iş yerindən uzaqda işləmək nəticəsində yaranan sərbəstlik bu iş metodunun əsas üstünlükləridir.

Bununla belə, iş saatlarının qeyri-müəyyənliyi və iş və şəxsi həyat arasındakı sərhədin bulanıqlığı mənfi cəhətlər kimi görünür. İşəgötürənlər baxımından yerdən istifadənin optimallaşdırılması distant işin sərfəli tərəflərindən biridir və bu, mövcud böhran vəziyyətində daha da vacib olur. Onun məhsuldarlığı təmin etmək və artırmaq, əməliyyat xərclərini azaltmaq, işdən yayınma və gecikmələri azaltmaq kimi digər üstünlükləri də var. Lakin işçilərin motivasiyasının təmin edilməsində, məhsuldarlığın və iş saatlarının müəyyən edilməsində yaşanacaq çətinliklər işəgötürən üçün müxtəlif mənfiliklərə səbəb olur.

Əlavə edək ki, uzaqdan işləmə üsullarının karbon izlərini azaltmaqla ətraf mühitə faydası olduğu düşünülür. Pandemiya dövründə artıq bu üsulla işləməyən işçilərin Home-Ofis işinə keçirilməsi müxtəlif hüquqi problemlərə səbəb olub, bəzi hallarda isə mövcud problemlər yenidən gündəmə gəlib. Bundan əlavə, pandemiya dövründən sonra bəzi işgüzar əlaqələrin bu iş üsulu ilə davam edəcəyi düşünülür (<https://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12154/1229/sempozyum6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>).

Genişmiqyaslı COVID-19 pandemiyası şirkətləri fəaliyyətlərini yenidən qiymətləndirməyə məcbur etdi. Bir çox təşkilat işçilərin həftədə bir neçə gün evdən işlədiyini hibrid iş modelini tətbiq etsə də, bir çoxları tamamilə uzaqdan işə keçdilər. Digər tərəfdən, daxili işçi qüvvəsinə ehtiyacı olan şirkətlər, kritik işçi qüvvəsini qorumaq üçün qoruyucu tədbirlər görməli oldular. Yeni iş üsulları ilə aparılan bu təcrübələr bizə göstərdi ki, ənənəvi deyil, başqa üsullarla işləməyə davam etmək olar. Bəs bu yeni anlayış pandemiya sonrası dünyada öz təsirini necə göstərəcək?

COVID-19-dan əvvəl, uzaqdan işləmək daha çox iş funksiyalarına uyğun iş tərzini təmsil edirdi, az sayda insanla məhdudlaşdırdı. Sahədə iş modeli bütün dünyada və bir çox sektorlarda daha çox üstünlük təşkil edirdi. Ancaq karantin dövründə bir çox

işçi evdən işləmə modelinə keçdikcə bu vəziyyət dəyişdi. Bununla belə, bir çox iş uzaqdan işləmək həm işçilər, həm də işəgötürənlər üçün bir çox üstünlüklərə malikdir: coğrafi maneələrin aşındırılması işəgötürənlərə daha çox namizədlər arasından istedad seçməyə və ofis sahəsinin icarəsi və saxlanması ilə bağlı əlavə xərclərdən qaçmağa imkan versə də, bir çox işçilər daha çevik iş saatlarına malikdirlər ki, bu da iş vaxtını azaldır.

Digər tərəfdən, bu sahədə işləmək tərəfdarları həmkarları ilə üzbəüz qarşılıqlı əlaqənin mənəviyyət və şirkət mədəniyyəti üçün yaxşı olduğunu və onlayn ünsiyyət vasitələri ilə mümkün olmayan əməkdaşlıq innovasiyalarına imkan verdiyini iddia edirlər.

Hibrid işləyən modellər, kilidləmələr bitdikcə və iqtisadiyyatlar bərpa olunmağa başladığıca daha çox yayıldı. Bir çox təşkilatlar hibrid iş üslubunun uzunmüddətli perspektivdə ənənəvi sahə işinə real və həyat qabiliyyətli alternativ olduğuna inanırlar. Çevik iş saatlarının üstünlükləri ilə ofisdə işləməyin sosial üstünlüklərini tarazlaşdıran hibrid iş modelləri COVID sonrası iş dünyasında davamlı ola bilər. Bununla belə, iş yerləri ən azı yaxın gələcəkdə mövcud olmağa davam edəcək, çünki daxili işi tələb edən bir çox iş funksiyaları var.

Ofislərin əsas məqsədi əməkdaşlıq mühiti yaratmaqdırsa, təşkilatlar uzaqdan baş verə bilməyən qarşılıqlı əlaqə növlərini dəstəkləmək üçün xüsusi olaraq hazırlanmış iş yerləri yaratmağa çalışmalıdırlar. Əslində, pandemiya əvvəl bir çox şirkətlər ayrı-ayrı iş yerləri deyil, işçilərin asanlıqla qarşılıqlı əlaqədə olduğu və fikir mübadiləsi apara biləcəyi açıq planlı ofislərə üstünlük verirdi. Bu tendensiya COVID-19-dan sonrakı təcrid üçün iş yerlərinin bölünməsi ilə tərsinə çevrildi. Böyük və yüksək əhali sıxlığına malik olan və ümumiyyətlə böyük şəhərlərdə qurulan mərkəzi ofislərdən daha aşağı tutumlu peyk ofislərinə üstünlük veriləcəkdir.

Dünyanın hər yerindəki şirkətlər gələcəyin iş yerini müəyyən edəcək yeni ofis dizaynları üzərində təcrübələr aparır. Çoxları şəhər mərkəzlərindən uzaqlaşır. Amazon bu yaxınlarda kiçik şəhərlərdə uzaq iş yerləri yaratmaq üçün 1,4 milyard dollar sərmayə qoyduğunu açıqladı. Facebook işçilərinə istədikləri yerdən işləməyə

icazə verib, lakin işçilərin istədikləri zaman gedə biləcəyi peyk ofisləri açmağı planlaşdırır.

Ağıllı ofislər artıq bir müddətdir ki, səmərəlilik üçün sensorlar və yer işarələri kimi ağıllı sistemlərdən istifadə edirlər. Lakin pandemiyanın ortaya çıxması ilə bu sistemlər təhlükəsizlik baxımından daha vacib hala gəlib. Pandemiya zamanı izdihamı idarə etmək üçün yerlərin doldurulmasını idarə etmək üçün sensorlar, sosial məsafəni pozduqda bina sakinlərini xəbərdar edən geyilə bilən cihazlar və dəqiq filiasiya hesabatı üçün əlaqə məlumatlarını qeyd edən, toxunma nöqtələrini aradan qaldıran və ya müəyyən funksiyaları avtomatlaşdıran texnologiyalar adıləşəcəkdir.

Pandemiyadan sonra bu avtomatlaşdırma tendensiyası davam edəcəkdir və sistemlər həm səmərəlilik, həm də təhlükəsizlik üçün istifadə ediləcəkdir. Yerləşdirmə xüsusiyyətlərinə malik geyilə bilən cihazlar kondisioner və istilik kimi resurslardan səmərəli istifadə etmək, yemədxana kimi ümumi yerlərdə doluluğu və növbələri idarə etmək və ya fəvqəladə hallarda işçilərin və ya ziyarətçilərin yerini tez tapmaq üçün istifadə edilə bilər.

Bütün dünyada pandemiyaadan sonra bir çox pandemiyaadan əvvəlki ofis tendensiyalarının tərsinə çevrildiği görülecəkdir. Lakin bu, həm də ənənəvi iş modellərini təkmilləşdirmək üçün innovativ yollar tapmaq imkanları yaratmışdır. Hazırda bir çox şirkətlər tərəfindən qəbul edilən hibrid əməliyyat modelləri, peyk ofisləri və ağıllı infrastrukturlar bizneslərə öz əməliyyatlarını nəzərdən keçirmək və təkmilləşdirmək imkanı verəcəkdir (<https://www.boniglobal.com/tr/ofise-donus-pandemi-sonrasi-yeni-ofis-duzenleri/>).

3.3. Postpandemiya dönəmində həyatın idarə olunmasında beynəlxalq təcrübədən istifadə istiqamətləri

COVID-19 ilə iqtisadi fəaliyyətlərdəki daralmalar, iş və təhsil həyatında baş verən dəyişikliklər, epidemiyanın yayılmasının qarşısını almaq üçün görülmə tədbirlər insanların maliyyə, sosial, psixoloji, psixi və şəxsi həyatlarına təsir edib.

28 aprel 2021-ci il tarixində Harvard Business Review Türkiyənin “HR-nin Yüksəlişi: Yeni Era, Yeni Prioritetlər” adlı vebinarında pandemiya ilə bağlı dəyişən və inkişaf edən insan resursları araşdırmaları araşdırıldı və vebinarıda üç əsas dəyişiklik qeyd edildi: İş yerinin dəyişdirilməsi, iş yeri və işçi qüvvəsinin dəyişməsi. Dünyada baş verən dəyişiklik kimi təsnif edilən bu dəyişiklik variantları həm də dünyada COVID-19 olan şirkətlərin vəziyyətini ümumiləşdirir. COVID-19, məsafə qaydaları və bağlanma ilə əlaqədar görülən tədbirlər bəzi sektorlara birbaşa təsir göstərsə də, dolayısı ilə bəzi sektorlara da təsir edib. Yaşayış, xidmət, hava yolları və bəzi istehsal sektorlarında bağlanmalar və fasilələr müşahidə edilərkən, çətdirilmə kimi bəzi sektorlarda iş yükünün əhəmiyyətli dərəcədə artması müşahidə edildi. Müəssisələr üçün iş yerləri evdən işləmə anlayışı ilə yenidən formalaşdırıldı və yalnız informatika sektorunda gördüyümüz evdən işləmə üsulu qısa zamanda bir çox sektor üçün məqbul bir təcrübə halına gəldi. Bundan əlavə, müəssisələr pandemiya prosesində sağ qalmağın rəqəmsal dövrə uyğunlaşmaq və rəqəmsal dövrün tələblərini yerinə yetirməklə mümkün olduğunu başa düşüblər və beləliklə, onlar öz biznes strukturlarında, iş proseslərində və biznes qurmaq üsullarında əsaslı dəyişikliklər etməyə başlayıblar.

Dünyada həyata keçirilən fəvqəladə və tez-tez görünməmiş tədbirlərə baxmayaraq, COVID-19 böhranının əmək bazarlarına vurduğu zərər çox böyükdür və siyasətçilər əsas siyasət problemləri ilə üzləşirlər. 2020-ci ilin qalan hissəsi və sonrakı dövr üçün əmək bazarının faktiki nəticələri onların qərarlarından və qlobal pandemiyanın gələcək gedişatından asılı olacaq. Üstəlik, yaxın gələcəkdə qəbul ediləcək qərarların iş həyatına qalıcı təsirləri ola bilər.

İşin məzmununda və iş tərzində baş verən bütün dəyişikliklər işçilərdə yeni dəyişiklik sahəsi yaratmış və bu dəyişikliklər müəssisələrin insan resursları fəaliyyətinin məzmununda və tətbiqi praktikasında da öz əksini tapmışdır.

İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi (HRM) müəssisənin işçi qüvvəsi, istedadı, planlaşdırması, performans, siyasətləri və təcrübələri ilə korporativ məqsədlərinə uğurla çatmasına imkan verən strateji əhəmiyyətli və davamlı bir prosesdir. (Hüselid və başqaları, 1997). COVID-19 Pandemiyasının işə və işçi qüvvəsinə təsiri insan

resurslarının idarə edilməsi təcrübələrinə bir sıra yeniliklər və dəyişikliklər gətirdi. Təşkilatların bir çox mövcud təcrübələrdən imtina edib yenilərinə üz tutduğu COVID-19 pandemiyası mühitində bu transformasiyanın əks olunduğu idarəetmə təcrübələrinin sahələrindən biri bütün proseslərin əlaqələndirilməsində mərkəzi roluna görə insan resurslarının idarə edilməsi olmuşdur. İnsan resursları üzrə mütəxəssislərin böhran dövrlərində təşkilati performansını yaxşılaşdırmaq üçün təcrübələri dəstəkləməklə mərkəzi rol oynaya biləcəyi vurğulanır.

Skandinaviya (Danimarka, Norveç və İsveç) HR praktiklərinin COVID-19 pandemiyasını necə yaşadıklarını araşdırmaq üçün Orhus Universitetinin İdarəetmə Departamentinin araşdırması daha yaxşı başa düşmək üçün insanların idarə edilməsi nöqtəyi-nəzərindən COVID-19 böhranına təşkilati reaksiyaları araşdırmaq məqsədi daşıyırdı. HRM böhranın idarə edilməsinə necə töhfə verə bilər. 65% COVID-19 epidemiyasının onların təşkilatlarına mənfi təsir etdiyini etiraf etdi, HR rəhbərlərinin 19%-i isə COVID-19-un təşkilatlarına heç bir mənfi təsir görmədiyini bildirdi. HR menecerlərinin yalnız 11%-i böhran zamanı işə keçdi, qalanları isə uzaqdan işə keçdi. Bu araşdırma HR menecerlərinin prosesdəki təcrübələrini anlamaq baxımından əhəmiyyətlidir. Mala (2020) araşdırmasında COVID-19-un İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Praktikalarına təsiri, COVID-19 epidemiyasının yaratdığı işsizlik səviyyəsinin artması, maaşların kəsilməsi, COVID-19-un işçilərə psixoloji təsiri, uzaqdan işin idarə edilməsi, iş saatları, gərginliklər kimi müxtəlif problemlərə işçilər arasında işıq tutur. Ümumi ədəbiyyat araşdırmasının nəticələri və son yeniləmələr göstərir ki, qeyri-sabit iqtisadiyyat, qeyri-müəyyənlik və dünyada artan işsizlik nisbəti qorxusu səbəbindən maliyyə təhlükəsizliyi işçilərin şəxsi və ailə sağlamlığından daha çox narahat edir.

İnsan Resursları təcrübələri baxımından mühüm fəaliyyət “kadr seçimi”dir. Kadr seçimi global stress və qeyri-müəyyənlik dövründə təşkilatlar bu üç mühüm, mədəni çeviklik bacarıqlarını inkişaf etdirməlidirlər: bütün işçilər üçün qeyri-müəyyənliyə dözümlülük, çeviklik və maraq. Xüsusilə də qapanmalar və distant işin geniş yayılması HRM-nin mühüm fəaliyyəti olan “təhsil” fənnində həm təhsil metodu, həm də təhsilin məzmunu baxımından müəyyən yeniliklər gətirib. Distant

təhsil COVID-19 epidemiyası ilə qlobal miqyasda zərurətə çevrilib və onlayn təhsil demək olar ki, bütün bizneslərin üstünlük verdiyi üsuldur; texnologiyadan hərtərəfli istifadə etmək, komanda səviyyəsində ünsiyyət və iş axını üçün əsas qaydaları necə təyin etmək, yeni normal və s. təlimlər təşkil olunub. COVID-19 pandemiyası zamanı evdən işləmək öyrənmək, inkişaf etmək və bacarıq nümayiş etdirmək ehtiyacını qarşılamaq üçün daha çox bilik axtarışına təkan verdi. Məsələn, evdən iş proseslərinə paralel olaraq LinkedIn Öyrənmə kurslarının istifadəsində üç dəfə artım var.

COVID-19 pandemiyası sağlamlıq və təhlükəsizlik məsələlərini diqqət mərkəzində saxladı və beynəlxalq işçi qüvvəsinin sağlamlığı və təhlükəsizliyinin idarə edilməsində HRM funksiyasının roluna işıq saldı. İdarəetmə tədqiqatçıları işçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyinin iş yerindəki tələblərlə (məsələn, ağır iş yükü) və resurslarla (məsələn, dəstəkləyici menecer kimi) bağlı olduğunu yaxşı bilsələr də, biz bunun insan resursları təcrübələrində ön plana çıxdığını müşahidə edirik. pandemiya ilə. İş tələblərini və resurslarını başa düşmək bütün menecerlər, xüsusən də HR mütəxəssisləri üçün işçilərin sağlamlığını və təhlükəsizliyini dəstəkləmək və qorumaq üçün vacibdir. Böhran zamanı sağlamlıq riskləri və mövcud sağlamlıq resursları haqqında menecerlər və HR arasında aydın və ardıcıl ünsiyyət vacib olur. Psixi sağlamlıqla bağlı hər hansı stiqma bəzi işçilərin kömək istəməsinə mane ola bilər və buna görə də yüksək səviyyəli menecerlər empatiya ilə ünsiyyət qurmalı, sağlamlıq resurslarını təşviq etməli və işçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün praktiki dəstək təklif etməlidirlər. HR təcrübələrini formalaşdıran mühüm dəyişikliklərdən biri işçilərin COVID-19 böhranı zamanı evdən/uzaqdan işləmələridir. Bu dəyişiklik qeyri-ixtiyari olduğundan və uzun müddət davam etdiyindən, işçilərin iş-həyat qarşılıqlı və iş saatlarının artması ilə qarşılaşma ehtimalını artırır. Qlobal miqyasda hərəkətdə olan və pandemiya zamanı evdən işlədiklərini görən işçilər üçün keçid xüsusilə vacibdir və iş və ailə arasındakı sərhədlər yenidən müzakirə və yenidən təşkili tələb edir.

OECD (2020) tərəfindən pandemiya dövründə ölkələrin uzaqdan işləmə qabiliyyətinin karantin xərclərinə təsir etdiyi fərziyyəsi ilə araşdırma aparılıb. Bu

tədqiqat ölkələrin və regionların uzaqdan işə uyğunlaşma imkanları və müxtəlif peşələrdə yerinə yetirilən tapşırıqların müxtəlifliyi qiymətləndirilməklə həyata keçirilib. Tədqiqata görə, uzaqdan işləmə potensialı ölkələr arasında və ölkə daxilində çox fərqli idi. Məsələn, Lüksemburqda işlərin 50%-i potensial olaraq evdən edilə bilərdisə, Türkiyədə yalnız 21%-i görülə bilər. Bu proses müəyyən işlərdə daimi uzaqdan işləmək üçün uzunmüddətli planları olan şirkətlər üçün qiymətləndirmə aparmağa imkan verdi

(<https://www.nhumandanismanlik.com/post/pandeminin-insan-kaynaklari-yonetimine-etkisi>).

Korporativ Dəyişiklik Akademiyasının (CCA) İdarə Heyətinin sədri Buket Eminoğlu bildirmişdir ki, rəqəmsallaşmanın gətirdiyi dəyişikliklərə ayaq uydurmaq üçün ixtisaslı işçilərə ehtiyacımız var: -Biz öz mövzularında bacarıqlı insanlara çatmağın vacib olduğu gələcəyə doğru irəliləyirik. Eminoğlu, şirkətlərin bu cür işçiləri ofisdə tam zamanlı işlətməsinin artıq mümkün olmadığını və buna görə də çevik iş modellərinə müraciət etməmiz lazım olduğunu izah etdi.

Pandemiyadan sonra insan resursları baxımından yeni imkan və risklərə toxunan Eminoğlu, pandemiyanın iş sistemlərində yeni imkanlar və risklər ehtiva etdiyini düşünür. Uzaqdan işləmə sistemi ilə fərdlərin məhsuldarlığının artırılması bir fürsət olaraq görülsə də, əksinə, öz nizam-intizamının təmin edilməsi bəzi işçilər üçün dezavantaja çevrilə bilər. Buna görə də gələcəkdə uzaqdan işləmə sistemini nəzərdən keçirən şirkətlərə daha çox öz nizam-intizamına diqqət yetirmələri tövsiyə olunur.

Təlimçi və Rəssam Bager Akbayın fikrincə, kooperativlər gələcəkdə indikindən daha vacib olacaq. Sosial klubların təhsilə böyük təsir göstərən birliklər olduğunu düşünən Akbay, tələbələrin diqqətini çəkdiyi təhsil mövzusunun təkçə dərs zamanı deyil, həm də praktiki olaraq tələbə klublarında öyrənildiyini müdafiə edir. Bir çox klub fəaliyyətinin insanların karyerasını və gələcəkdə kimlərlə işləyəcəyini müəyyən etdiyini deyən Akbay universitet seçərkən bu detallara diqqət yetirməyin vacib olduğunu qeyd edib.

Buket Eminoğlu isə bugünkü universitet infrastrukturunun yeni normala uyğunlaşacaq tələbələr yetişdirməyin çox çətin olduğunu düşünür. Bu səbəbdən

universitetə başlayacaqlar birdən çox fənni cəmləşdirə biləcək bir təhsilə diqqət etməlidirlər. Çünki gələcək iş həyatında işçilərin birdən çox sahədə dərin biliklərə sahib olması gözləniləcək (<https://www.bloomberght.com/pandemi-sonrasi-insan-kaynaklari-acisindan-yeni-firsatlar-ve-riskler-neler-2261566>).

KPMG-nin dünya üzrə 1300 yüksək səviyyəli HR menecerləri ilə apardığı “Yeni Reallıq Tədqiqatında İnsan Resurslarının Gələcəyi” açıqlanıb. Araşdırmaya görə, Covid-19 epidemiyası dəyişən iş həyatı şərtlərinə və qurumların prioritetlərinə uyğun olaraq şirkətlərin istedad ehtiyaclarını üzə çıxarıb. Növbəti iki il ərzində işçi qüvvəsinin forması dəyişəcək; İstedadları idarə edə bilən şirkətlər pandemiyadan sonra yeni dövrə sərfəli şəkildə başlayacaqlar.

KPMG-nin qlobal pandemiya zamanı qeyri-müəyyənlikləri idarə edən 1300 HR lideri ilə apardığı araşdırma, Covid-19 epidemiyasının şirkətlərin strukturlaşdırılmasına və insanların idarə olunması strategiyalarına necə təsir etdiyini göstərir. Araşdırmaya görə, yeni reallığın gətirdiyi dəyişiklik HR-nin rolunu yenidən müəyyənləşdirir. Yeni reallığın ən mühüm nəticələrindən biri mövcud istedadların dəyişən ehtiyaclara uyğun olaraq inkişaf etdirilməsi və rəqəmsallaşma ilə daha da qloballaşan istedad fondunda saxlanılması kimi önə çıxır. İstedadların idarə edilməsini düzgün quran şirkət pandemiyadan sonra rəqabət üstünlüyü qazanacaq. Ona görə də kadrlar departamentlərinin funksiyası və məsuliyyəti artacaq.

KPMG Türkiyə İnsan Resursları və Dəyişikliklərin İdarə Edilməsi Məsləhətçiliyi Baş Meneceri Tuğba Kavak “Yeni Reallıq Araşdırmasında İnsan Resurslarının Gələcəyi”nin nəticələrini qiymətləndirərək dedi: “İstedadların tapılması, inkişafı və saxlanılması şirkətlər üçün ən vacib mövzulardan biri olacaq. yeni reallıq. Ən yaxşı istedadı işə götürmək və inkişaf etdirmək rəqabət üstünlüyü yaradır. KPMG-nin Qlobal CEO sorğusunda CEO-lar “istedad riskini” uzunmüddətli böyümə üçün ən böyük təhlükə olaraq gördüklərini bildirdilər. Xəstəlik başlamazdan əvvəl apardığımız sorğuda istedad riski 11 addım aşağıda idi. Altı ayda 11 bənd artım üçün ən mühüm təhlükə olması bizə çox şey deyir. Yeni reallıqda menecerlər insan resurslarının idarə olunması üçün məsuliyyət daşdığı

halda, HR bölmələri gələcəyin işçi qüvvəsinin formalaşdırılmasına diqqət yetirməlidir”.

Kavak, HR təşkilatlarının rəqəmsal gələcəkdə rəqabət aparması üçün lazımı işçi qüvvəsini yaradaraq, şirkətlərin davamlı uğurları üçün dəyər yarada biləcək bir nizamın qurulduğunu söylədi. Kavak, “Covid-19-dan sonra rəqəmsal transformasiya artıq seçim deyil, zərurətdir. HR liderləri avtomatlaşdırma, süni intellektlə gücləndirilmiş yenidən formalaşmış işçi qüvvəsi yaratmağa başlayır. “Biz insanları işlərə uyğunlaşdırdığımız bir dünyadan, istedadı tapşırıqlarla uyğunlaşdırdığımız bir dünyaya keçirik.”

Araşdırmadan çıxan bəzi başlıqlar belədir:

- Covid-19 epidemiyası şirkətlərin istedad ehtiyaclarını üzə çıxardı. İnsan resurslarının idarə edilməsində prioritetlər dəyişib, rəqəmsal transformasiya sürətlənib.

- Növbəti iki il ərzində işçi qüvvəsinin forması kəskin şəkildə dəyişəcək. HR menecerlərinin 69 faizi hesab edir ki, HR funksiyası da dəyişikliklərə uyğunlaşmaq və prosesi effektiv idarə etmək üçün özünü yenidən qurmalıdır. Bu transformasiya yeni təfəkkürlər, yeni imkanlar və prioritetlər deməkdir.

- Epidemiyanın təsiri ilə bir gecədə uzaqdan işləməyə keçən şirkətlər və HR funksiyaları bir çox yeni problemlərlə üzləşdi. Növbəti iki il ərzində işçilərin 39 faizinin uzaqdan işləməyə davam edəcəyi və hibrid modelə keçəcəyi gözlənilir.

- İşçilərin məhsuldarlığı və işçilərin rifahı bir-biri ilə əlaqəli anlayışlardır. HR liderləri işçilərin təcrübəsini və rifahını qorumaq üçün addımlar atmağı öz HR departamentlərinin prioritetləri sırasında görürlər.

- Uzaqdan işləyən işçiləri və uzaqdan işləməyi dəstəkləmək və istedadlı kadrları əldə etmək üçün HR sahəsinə misilsiz investisiyalar qoyulur.

- Şirkətlər üçün əsas anlayışlar “işçi qüvvəsinin formalaşdırılması” və “istedadların idarə edilməsi” kimi fərqlənir. HR rəhbərlərinin 72%-i deyir ki, istedadı inkişaf etdirmək və yenidən formalaşdırmaq onların işçi qüvvəsini formalaşdırmaq üçün ən yaxşı yoldur. Yalnız 33 faiz bunu “həyata keçirmək asan üsul” hesab edir.

- Növbəti iki ildə işçilərin 35 faizinin yenidən bacarıqlara yiyələnməsi lazımdır. Yeni məhsul və xidmətlərin ortaya çıxması, texnoloji inkişafı işçilərin yeni bacarıqlara yiyələnməsini zəruri edir.

- İstedadlı insanların işləmək istəyəcəyi uğurlu və innovativ şirkətlərə çevrilmək üçün gələcəyin texnologiyasından istifadə edərək işçi qüvvəsinin formalaşdırılması HR bölmələrinin ən vacib prioriteti və ən çətin vəzifəsi olacaqdır. (<https://home.kpmg/tr/tr/home/medya/press-releases/2021/01/ik-nin-yeni-sinavi-yetenegi-yonetmek.html>).

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

COVID-19-un normallaşması prosesi ilə qurumlar innovativ iş modellərini tətbiq etməklə, qismən və ya tamamilə ofislərinə qayıdırlar. Uzaqdan və ya part-time iş, rəqəmsallaşdırılmış alətlərdən istifadə və avtomatlaşdırma kimi bir çox amillər orta və uzunmüddətli perspektivdə biznes aparma tərzimizi dəyişir. Keçmişdən bu günə müxtəlif böhranlar və texnoloji inkişafarla çevrilmiş iş həyatı və işçi qüvvəsi dinamikası yeni bir qırılma astanasındadır. COVID-19 epidemiyası ilə gələn sosial və iqtisadi böhranın iş həyatına təsirlərini daha yaxşı şərh etmək üçün keçmiş böhranların təsirlərini əhatəli bir şəkildə araşdırmaq lazımdır.

Şübhəsiz ki, biz insanlığın indiyə qədər görmədiyi ən qeyri-adi iş nizamına daxil olmuşuq. Öyrəndiyimiz dünya 2020-ci ilin əvvəlində qəfil dayandı və elmlə işıqlandırılan hökumətlər insanların həyatını xilas etmək üçün ciddi tədbirlər görməli oldu. Siyasətçilərin qarşısında duran vəzifə bu prosesdə iqtisadiyyata ziyan vurmada insanların həyat və sağlamlığını qorumaqda davam etmək olmuşdur. Məktəblərin bağlanması, uçuşların dayandırılması, izdihamın qarşısının alınması və müəssisələrin bağlanması kimi fiziki uzaqlaşdırma tədbirləri virusa qarşı mübarizənin yalnız başlanğıcıdır və onun yayılmasını yavaşlatmaq üçün bir vasitə rolunu oynayır. Məhdudiyyətlərin yumşaldılması insanların həyatını riskə atmamalı və ya çoxları tərəfindən proqnozlaşdırılan ilk dalğadan daha pis olacağı infeksiyaların yeni dalğasını təhdid etməməlidir.

Dissertasiyanın birinci hissəsində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi anlayışı gözdən keçirilmişdir.

2-ci fəsildə Pandemiya şəraitində əməyin tənzimlənməsinə tətbiq edilən yeni yanaşmalardan bəhs olunmuş və bu sahədə araşdırmalar aparılmışdır. Bununla bağlı qanunvericiliyə edilmiş yeni əlavələr və qərarlardan bəhs olunmuşdur.

Həmçinin qeyd olunmuşdur ki, COVID-19 kontekstində əməyin mühafizəsini təmin etmək üçün işəgötürənlərin üzərinə xüsusi vəzifələr qoymasa belə, əksər əməyin mühafizəsi və mühafizəsi qanunları işəgötürənləri mümkün qədər təhlükəsiz iş yerləri yaratmağa və saxlamağa məcbur edir. Buraya sağlamlıq və təhlükəsizlik riskləri yaratmayan, o cümlədən COVID-19-a potensial məruz qalma ilə bağlı olan

iş mühitinin yaradılması və saxlanması və bu risklərin qarşısının alınması üçün zəruri tədbirlərin görülməsi daxildir. İşəgötürənlər işçiləri işlə bağlı sağlamlıq riskləri haqqında müvafiq məlumatla təmin etmək, işçiləri işlə bağlı aspektlər üzrə məsləhət vermək və zəruri və praktiki hallarda onları müvafiq fərdi mühafizə vasitələri və qoruyucu geyimlərlə pulsuz təmin etmək öhdəliyinə malikdirlər

Elmi işin üçüncü fəslində Covid-19 pandemiyasının dünya və Azərbaycan iqtisadiyyatına təsirindən bəhs olunmuş və müvafiq qaydada statistik rəqəmlər qeyd olunmuşdur. Bu rəqəmlər vasitəsi ilə pandemiyanın təsiri ölçülmüşdür.

COVID-19 ilə iqtisadi fəaliyyətlərdəki daralmalar, iş və təhsil həyatında baş verən dəyişikliklər, epidemiyanın yayılmasının qarşısını almaq üçün görülmən tədbirlər insanların maliyyə, sosial, psixoloji, psixi və şəxsi həyatlarına təsir edib.

28 aprel 2021-ci il tarixində Harvard Business Review Türkiyənin “HR-nin Yüksəlişi: Yeni Era, Yeni Prioritetlər” adlı vebinarında pandemiya ilə bağlı dəyişən və inkişaf edən insan resursları araşdırmaları həyata keçirildi və vebinarında üç əsas dəyişiklik qeyd edildi: İş yerinin dəyişdirilməsi, işçi qüvvəsi və onun iş yerinin dəyişməsi. Dünyada baş verən dəyişiklik kimi təsnif edilən bu dəyişiklik variantları həm də dünyada COVID-19 olan şirkətlərin vəziyyətini ümumiləşdirir. COVID-19, məsafə qaydaları və bağlanma ilə əlaqədar görülmən tədbirlər bəzi sektorlara birbaşa təsir göstərsə də, dolayısı ilə bəzi sektorlara da təsir edib. Yaşayış, xidmət, hava yolları və bəzi istehsal sektorlarında bağlanmalar və fasilələr müşahidə edilərkən, çətdirilmə kimi bəzi sektorlarda iş yükünün əhəmiyyətli dərəcədə artması müşahidə edildi. Müəssisələr üçün iş yerləri evdən işləmə anlayışı ilə yenidən formalaşdırıldı və yalnız informatika sektorunda gördüyümüz evdən işləmə üsulu qısa zamanda bir çox sektor üçün məqbul bir təcrübə halına gəldi. Bundan əlavə, müəssisələr pandemiya prosesində sağ qalmağın rəqəmsal dövrə uyğunlaşmaq və rəqəmsal dövrün tələblərini yerinə yetirməklə mümkün olduğunu başa düşüblər və beləliklə, onlar öz biznes strukturlarında, iş proseslərində və biznes qurmaq üsullarında əsaslı dəyişikliklər etməyə başlayıblar. Araşdırmanın yekununa əsasən aşağıda qeyd olunan təkliflərin həyata keçirilməsi məqsədəuyğun hesab edilərdi:

1. Pandemiya zamanı elastik iş qrafiki və ya ev-ofis keçən əməkdaşların iş saatlarında məhsuldarlıqları ölçülməklə həmin bu göstəricilərin normal şəraitdəki iş saatlarındakı məhsuldarlıqla qarşılaşdırılsın. Ev-ofis prinsipi ilə çalışan əməkdaşların məhsuldarlığının və motivasiyasının daha yüksək olduğu müəyyən olduğu halda həmin əməkdaşlara müvafiq iş şəraiti təşkil olunsun.

2. Xüsusi proqramlar vasitəsi ilə ev-ofis şəraitində və elastik iş qrafiki ilə çalışan əməkdaşların gün ərzindəki əmək fəaliyyətinə nəzarət imkanı yaradılmaqla onların işə davamiyyətinə və ofisə gəlib-getməklərinə sərbəstlik verilsin

3. Ayrıca olara təklif edirik ki, əgər ofis çalışanlarının işinin xarakterinə uyğun olaraq işəməzd əməkhaqqı sistemi tətbiq etmək mümkün olarsa bu istiqamətdə araşdırmalar aparılsın və imkan daxilində bu tip əməkdaşlar işəməzd qrafikə keçirilsin

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

Azərbaycan dilində

1. “Azərbaycan Respublikasında peşə təhsili və təliminin inkişafına dair Strateji Yol Xəritəsi” 2016.
2. “Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyi yanında Peşə Təhsili üzrə Dövlət Agentliyinin yaradılması və fəaliyyətinin təmin edilməsi haqqında” fərman - 20 aprel 2016-cı il.
3. Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistikası Komitəsi. Əmək Bazarı, statistik Məcmuə. Bakı, 2016-cı il. Əmək bazarının əsas sosial - iqtisadi göstəriciləri, səh.15-21.
4. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Bakı, Qanun, 2021.
5. Azərbaycan Respublikasının ərazisində xüsusi karantin dövründə iş rejiminin tənzimlənməsi barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı Bakı şəhəri, 31 mart 2020-ci il № 122.
6. Əzizova E.C., Mustafayeva Z.İ., Bayramova S.R., Əzizova A.Ə. (2011), “Əmək və insan resursları üzrə iqtisadçının lüğət məlumat kitabçası”, Bakı, “İqtisad Univeriteti”, 204 səh.
7. Qasımov A. (2007), “Əmək Hüququ”, Bakı, Elm, 124 səh.
8. Quliyev T.Ə. (1998), “Əməyin iqtisadiyyatı”, Bakı, Elm, 314 səh.
9. Quliyev T.Ə. (2001), “Menecmentin (idarəetmənin) əsasları”, Bakı, Elm, 257 səh.
10. Quliyev T.Ə. (2003), “Əməyin sosiologiyası”, Bakı, Azərnəşr, 189 səh.
11. Quliyev T.Ə. (2014), “İnsan resurslarının idarə edilməsi”, Bakı, Qanun, 224 səh.
12. Mehbalıyev S. (2004), “Əmək bazarı”, Bakı, Azərnəşr, 302 səh.
13. Muradov R.Ş. (2000), “Müasir şəraitdə Azərbaycan Respublikasında əmək bazarı problemləri”, Bakı, Elm, 308 səh.
14. Sanitariya-epidemioloji salamatlıq haqqında Azərbaycan Respublikasının qanunu Bakı şəhəri, 10 noyabr 1992-ci il. № 371.
15. Şahbazov K. və başqaları (2005), “Menecment”, Bakı, Qanun, 106 səh.

İngilis dilində

1. Christopher J., Bruce J.C. (2021), “Rethinking Labour-Management Relations The Case for Arbitration”, 200 p.

2. Lucio M. (2021), “Pandemics, politics, and the resilience of employment relations research”, 22 Jul, 289 p.

Türk dilində

1. Adal Z. “İnsan Kaynakları Yönetimi”. (Der. Ramazan Geylan). Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayınları 2001, № 2, 537 s.

2. Aldemir C., Ataol A., Budak G. (2001), “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Baskı, İzmir, Barış Yayınları, 501 s.

3. Arat M. “Hayatınız Ne Kadar Değerli”, Mess İşveren Gazetesi, 2001, Yıl 38, Sayı, 737 s.

4. Atlan Ö.Z. “Sosyal Politika. Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayınları”, 1995, № 1, 474 s.

5. Gerek N. (1998), “Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, Ankara, Türk Metal Sendikası, 102 s.

Rus dilində

1. Армстронг М. (2017), “Практика управления человеческими ресурсами 10- е издание”, М., 218 стр.

2. Белозёрова С.М. (2008), “Социальные процессы и социальная политика в сфере труда”. М. ИЭ РАН, 201 стр.

3. Генкин Б.М. (2015), “Экономика и социология труда”, М., 304 стр.

4. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. (2013), “Управление человеческими ресурсами”, ЮНИТИ, М., 178 стр.

5. Егоршин А.П. (2015), “Управление персоналом”, Нижний Новгород, 144 стр.

6. Защитина Е.К. Кобец Е.А. “Повышение трудового потенциала как аспект модернизации экономики страны”. Известия ЮФУ, Технические науки, 2012, № 8 (133), стр.80-85.

7. Кубанова А.Я. (2017), “Экономика и социология труда”, учебник, под редакцией д.э.н., М., ИНФПА, М., 198 стр.

8. Организация труда в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей, Миав Тянь Тянь, 2020, 17 стр.

9. Охрана труда в условиях пандемии Всемирный день охраны труда 28 апреля 2020 года, 9 стр.

10. Скобелкин В.Н. (1999), “Трудовые правоотношения”, М., 325 стр.

11. Шапиро С. (2015), “Мастерство управления человеческими ресурсами”, М., 237 стр.

12. Шапро С. (2016), “Основы управления персоналом в современных организациях”, М., 425 стр.

İnternet resursları

1. az.wikipedia.org/wiki/Əmək_hüququ#Əmək_hüququ_anlayışı

2. <http://www.mks.az/products/books/item/11009-karantin-rejimində-əmək-münasibətləri-necə-olmalıdır>

3. <https://ahik.org/2021/09/azərbaycanda-covid-19-pandemiyasi-muddətində-zərərçəkmis-sahələr-uzrə-durum-təhlil-və-həmkarlar-ittifaqlarının/>

4. https://az.wikipedia.org/wiki/%C6%8Fm%C9%99k_bazar%C4%B1

5. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1302350>

6. <https://home.kpmg/tr/tr/home/medya/press-releases/2021/01/ik-nin-yeni-sinavi-yetenegi-yonetmek.html>

7. <https://igate.com.ua/news/24969-kakimi-budut-ofisy-budushhego-postpandemicheskogo-mira>

8. <https://novator.az/2020/05/13/pandemiya-s-raitind-distant-f-aliyy-t/>

9. <https://oad.org.tr/wp-content/uploads/2021/09/Analiz-20-COVID-19un-Ku%CC%88resel-Ekonomik-Etkileri-H.-O%CC%88ztu%CC%88rkler-1.pdf>

10. <https://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12154/1229/sempozyum6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. <https://www.aa.com.tr/tr/kategori-sayfasi-manset/dunya-ekonomisi-salginin-birinci-yilinda-yaralarini-sarmaya-calisiyor/2172443>
12. <https://www.bizimyol.info/az/news/382890.html>
13. <https://www.bloomberght.com/pandemi-sonrasi-insan-kaynaklari-acisindan-yeni-firsatlar-ve-riskler-neler-2261566>
14. <https://www.boniglobal.com/tr/ofise-donus-pandemi-sonrasi-yeni-ofis-duzenleri/>
15. https://www.jalios.com/jcms/prod_35554/en/home-office-the-advantages-and-disadvantages
16. https://www.mdu.edu.az/images/pdf/JURNAL/1/6_Hesenli_Y.pdf
17. <https://www.nhumandanismanlik.com/post/pandeminin-insan-kaynaklari-yonetimine-etkisi>
18. <https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/advantages-and-disadvantages-employees-working-home>
19. https://www.researchgate.net/publication/356634433_Covid-19_Pandemisinin_Azerbaycan_Ekonomisi_Uzerinde_Etkisi_The_Impact_of_the_Covid-19_Pandemic_on_the_Economy_of_Azerbaijan
20. <https://www.sosial.gov.az/3435>
21. <https://www.taxes.gov.az/az/post/1027>
22. <https://www.un.org/ru/observances/work-safety-day>

Sxemlərin siyahısı

Sxem 1: Əmək qanunvericiliyi elmi asudə vaxtın növləri.....	14
Sxem 2: Əmək münasibətlərinin bir-biri ilə əlaqəli münasibətləri.....	25
Sxem 3: Vətəndaşların sosial rifahının yaxşılaşdırılması məqsədilə həyata keçirilən tədbirlər....	32