

Məqalə redaksiyaya daxil olub 13.04.2023

The article was received by editorial board 13.04.2023

Статья принята к печати 13.04.2023

## **PANDEMİYA DÖVRÜNDƏ ƏMƏK BAZARINDA OLAN DƏYİŞİKLİKLƏRİN İDARƏ OLUNMASI MEXANİZMİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ**

### **Xülasə**

COVID-19 pandemiyası əmək bazarında əhəmiyyətli dəyişikliklər gətirdi, nəticədə işsizlik və müəyyən bacarıqlara tələbin dəyişməsi baş verdi. Bu dəyişiklikləri idarə etmək üçün əmək bazarının çevikliyini təkmilləşdirmək üçün mexanizm tələb olunur. Məqalədə pandemiya zamanı əmək bazarında dəyişikliklərin idarə edilməsi mexanizmini təkmilləşdirmək üçün bir sıra tövsiyələr təklif edilir.

Məqalədə əsasən pandemiya dövründə təlim proqramları, iş uyğunluğu xidmətləri, sahibkarlığa dəstək kimi fəal əmək bazarı siyasətlərinin rolunun gücləndirilməsi təklif olunmuşdur. Bundan əlavə, uzaqdan işləməyi təmin etmək, iş uyğunluğunu yaxşılaşdırmaq və xidmətlərin çatdırılmasını artırmaq üçün əmək bazarında rəqəmsal texnologiyalardan istifadənin artırılmasını barəsində tövsiyələr verilir.

**Açar sözlər:** COVID-19 pandemiyası, əmək bazarı, işsizlik, rəqəmsal texnologiyalar, sosial müdafiə tədbirləri

### **GİRİŞ**

COVID-19 pandemiyası bütün dünyada əmək bazarına ciddi təsir göstərmişdir. Pandemiya iş yerlərinin itirilməsinə, müəyyən bacarıqlara tələbatın dəyişməsinə və insanların iş tərzinin dəyişməsinə səbəb olmuşdur. Dünya pandemiya ilə mübarizə aparmağa davam etdiyi üçün əmək bazarında dəyişiklikləri idarə etmək üçün mexanizmin olması vacibdir. Bu mexanizm çevik, uyğunlaşmalı və sürətlə dəyişən iqtisadi mənzərəyə cavab verə bilən olmalıdır. Bu yazıda biz pandemiya zamanı əmək bazarında dəyişikliklərin idarə edilməsi mexanizminin təkmilləşdirilməsi üçün bir sıra tövsiyələri müzakirə edəcəyik. Bu tövsiyələrə aktiv əmək bazarı siyasətinin rolunun gücləndirilməsi, rəqəmsal texnologiyalardan istifadənin artırılması, sosial müdafiə tədbirlərinin təkmilləşdirilməsi, siyasətin hazırlanması və həyata keçirilməsinə sosial tərəfdaşların cəlb edilməsi, dövlət məşğulluq xidmətlərinin potensialının gücləndirilməsi daxildir. Bu tövsiyələri həyata keçirməklə biz əmək bazarının çevikliyini təkmilləşdirə və post-pandemiya dövrünə rahat keçidi asanlaşdırmaqla bilirik.

Pandemiya əmək bazarındakı dəyişiklikləri effektiv şəkildə idarə edə biləcək mexanizmə ehtiyac olduğunu vurğuladı. Belə bir mexanizm olmasa, pandemiyanın əmək bazarına təsiri uzunmüddətli ola bilər və həssas qruplar geridə qala bilər. Bu məqalədə təklif olunan tövsiyələr pandemiyanın əmək bazarına yaratdığı problemləri həll etmək və hər kəsin işçi qüvvəsində iştirakını təmin etmək məqsədi daşıyır.

### **Əmək bazarında baş verən proseslərin inkişaf istiqamətləri**

COVID-19 pandemiyası əmək bazarında əhəmiyyətli dəyişikliklərə gətirib çıxardı və ehtimal olunur ki, gələcək illərdə də əmək bazarını formalaşdırmağa davam edəcək. Bu dəyişikliklər bir neçə inkişaf istiqamətinə təsnif edilə bilər, o cümlədən uzaqdan iş, avtomatlaşdırma və rəqəmsallaşdırma, konsert iqtisadiyyatında dəyişikliklər, bacarıq və təlim dəyişiklikləri.

Pandemiya uzaqdan işin əhəmiyyətli dərəcədə artmasına səbəb oldu ki, bu da təşkilatlardan virtual əməkdaşlığı, kommunikasiyanı və layihənin idarə edilməsini dəstəkləmək üçün yeni texnologiyalara sərmayə qoymağı tələb etdi. [1] Ənənəvi iş yerindən kənarda bir yerdən işi yerinə yetirmək üçün texnologiyanın istifadəsini əhatə edən uzaqdan iş, pandemiya səbəbiylə daha da artdı. Bu tendensiya virusun yayılmasını yavaşlatmaq üçün fiziki təmasın azaldılması və sosial uzaqlaşdırma tədbirlərinin davam etdirilməsi zərurəti ilə əlaqədardır. Uzaqdan iş pandemiya dövründə artmaqda olan bir tendensiya olsa da, pandemiya onun qəbulunu sürətləndirdi və bir çox şirkət bunu pandemiya sonrası da işçiləri üçün daimi seçim kimi qəbul etməyi planlaşdırdı.

Əməliyyatları sadələşdirmək və xərcləri azaltmaq üçün texnologiyanın istifadəsini əhatə edən avtomatlaşdırma və rəqəmsallaşma da pandemiya zamanı qəbulun artmasına səbəb olub. Fiziki təması azaltmaq və səmərəliliyi artırmaq ehtiyacı ilə şirkətlər əməliyyatlarını avtomatlaşdırmaq və rəqəmsallaşdırmaq üçün süni intellekt, robototexnika və bulud hesablamaları kimi qabaqcıl texnologiyalara müraciət edirlər. Bu tendensiyanın davam edəcəyi, daha çox şirkətin məhsuldarlığı artırmaq və xərcləri azaltmaq üçün qabaqcıl texnologiyalara sərmayə qoyması gözlənilir.

Frilanserlər, müstəqil podratçılar və müvəqqəti işçiləri əhatə edən konsert iqtisadiyyatı pandemiya dövründə müxtəlif yollarla təsirləndi. Çatdırılma və onlayn platformalar kimi konsert iqtisadiyyatının bəzi sahələrinə tələbat artsa da, digər sahələr xidmətlərinə tələbin azalması səbəbindən pandemiya dövründə mənfi təsirləndi. Bu, ənənəvi işçilərə verilən imtiyazlardan və müdafiələrdən çox vaxt məhrum olan konsert işçiləri üçün qeyri-müəyyənliyin artmasına səbəb oldu.

Avtomatlaşdırmanın və süni intellektin yüksəlişi işin təbiətində əsaslı dəyişikliyi ifadə edir və çox güman ki, gələcək illərdə əmək bazarında əhəmiyyətli pozuntularla nəticələnəcək. [2] Pandemiya həm də əmək bazarında rəqəmsal bacarıqların və texniki təlimin vacibliyini vurğuladı. Uzaqdan işin artması və avtomatlaşdırma və rəqəmsallaşmanın tətbiqi ilə şirkətlər rəqəmsal savadlılığa və texniki bacarıqlara daha çox diqqət yetirirlər. Bu, xüsusilə kibertəhlükəsizlik, məlumat analitikası və proqramlaşdırma kimi sahələrdə işçilər üçün təlim və bacarıqların artırılması proqramlarına tələbatın artmasına səbəb olub.

Pandemiya prosesi rəqəmsallaşma prosesinə sürətləndirici təsir göstərmiş və rəqəmsallaşma, xüsusən də robototexnika və süni intellekt texnologiyalarından istifadə iş dünyasındakı işçilərə təsiri baxımından daha da vacib olub. [3] Uzaqdan iş daha çox yayıldıqca, təcrid və əlaqənin kəsilməsi hissləri və karyera yüksəlişinə potensial təsir kimi bu tendensiya ilə əlaqəli problemləri həll etmək vacibdir. Şirkətlər sosial dəstək şəbəkələri, çevik iş tənzimləmələri və psixi sağlamlıq dəstəyi kimi işçilərin rifahını təşviq edən siyasət və təcrübələr hazırlamaqla bu problemlərin həllinə kömək edə bilər.

Eyni zamanda, avtomatlaşdırma və rəqəmsallaşma yeni iş imkanları yaradır və məhsuldarlığı artırır, eyni zamanda işçiləri yerdəyişdirmək və yeni bərabərsizliklər yaratmaq potensialına malikdir. Bu tendensiya potensialını araşdırmaq, eyni zamanda onların işçilərə potensial mənfi təsirlərini, məsələn, ixtisasartırma və təlim proqramları və köçkün olan işçilər üçün gəlir dəstəyi vasitəsilə aradan qaldırmaq vacibdir.

Nəhayət, əmək bazarında maraqlı tərəflər arasında əməkdaşlıq və dialoq bu çağırışların və imkanların həlli üçün əsasdır. Siyasətçilər, sənaye liderləri, əmək təşkilatları və işçilərin özləri işin gələcəyinin formalaşmasında mühüm rol oynayırlar. Birgə işləməklə, biz gələcək üçün daha davamlı, ədalətli və davamlı əmək bazarı qura bilərik.

Bu məqsədlərə nail olmaq üçün əmək bazarında bir sıra inkişaf istiqamətlərinə diqqət yetirmək vacibdir. Bunlara daxildir:

1. Rəqəmsal bacarıqların inkişafı: İşçilər texnologiyadakı sürətli dəyişikliklərlə ayaqlaşmaq üçün yeni rəqəmsal bacarıq və səriştələr əldə etməlidirlər. İşəgötürənlər işçi qüvvəsinin lazımı rəqəmsal bacarıqlarla təchiz olunmasını təmin etmək üçün təlim və bacarıqların artırılması proqramlarına investisiya qoymalıdırlar.
2. Uzaqdan işləməyi təşviq etmək: Pandemiya zamanı uzaqdan iş daha populyarlaşdı və gələcəkdə də böyüməyə davam edəcək. İşəgötürənlər çevik iş tənzimləmələri, kommunikasiya vasitələri və sosial dəstək şəbəkələri kimi uzaqdan işləməyi dəstəkləyən siyasət və təcrübələr hazırlamalıdırlar.
3. İş təhlükəsizliyinin təşviqi: Avtomatlaşdırma və rəqəmsallaşma işçiləri yerdəyişdirmək potensialına malikdir, buna görə də bu dəyişikliklərdən təsirlənənlər üçün iş təhlükəsizliyi və gəlir dəstəyini təşviq etmək vacibdir. Hökumətlər işsizlikdən sığorta və işə yerləşdirmə xidmətləri kimi proqramlar vasitəsilə texnoloji dəyişikliklər nəticəsində köçkün olan işçilərin dəstəklənməsində əsas rol oynaya bilər.
4. İş yerinin təhlükəsizliyinin təşviqi: Uzaqdan iş getdikcə genişləndikcə, işçilərin təhlükəsiz və sağlam iş mühitinə çıxışını təmin etmək vacibdir. İşəgötürənlər ergonomik iş stansiyaları, psixi sağlamlıq dəstəyi və stressin idarə edilməsi proqramları kimi iş yerinin təhlükəsizliyini təşviq edən siyasət və təcrübələr hazırlamalıdırlar.
5. Bərabərsizliyin aradan qaldırılması: Avtomatlaşdırma və rəqəmsallaşma gəlir bərabərsizliyi və gender bərabərsizliyi kimi mövcud bərabərsizlikləri gücləndirmək potensialına malikdir. Bu bərabərsizlikləri aradan qaldıran siyasət və təcrübələrin hazırlanması vacibdir, məsələn, əmək haqqı təşəbbüsləri, müxtəliflik və inklüzivlik proqramları.
6. İnnovasiyaların təşviqi: İnnovasiyalar iqtisadi artıma təkan vermək və yeni iş imkanları yaratmaq üçün açardır. Hökumətlər, işəgötürənlər və işçilər tədqiqat və inkişaf proqramları, start-up inkubatorları və sahibkarlıq təlimləri kimi təşəbbüslər vasitəsilə innovasiyaları təşviq etmək üçün birlikdə işləməlidirlər.

Nəticə olaraq qeyd edək ki, COVID-19 pandemiyası əmək bazarında əhəmiyyətli dəyişikliklərə səbəb olub, uzaqdan iş, avtomatlaşdırma və rəqəmsallaşma ən diqqət çəkən tendensiya arasında. Bu dəyişikliklər işçilər, şirkətlər və siyasətçilər üçün mühüm təsirlərə malikdir və onların təsirlərini idarə etmək üçün fəal və birgə yanaşma tələb edir. Rəqəmsal bacarıqları, uzaqdan işləməyi, iş təhlükəsizliyini, iş yerinin təhlükəsizliyini, bərabərsizliyi aradan qaldıran və innovasiyaları təşviq edən inkişaf istiqamətlərinə diqqət yetirməklə, biz gələcək üçün daha davamlı, ədalətli və davamlı əmək bazarı qura bilərik.

### **Pandemiya dövründə əmək bazarında olan dəyişikliklərin idarə olunması mexanizmi**

COVID-19 pandemiyası əmək bazarında əhəmiyyətli fasilələrə səbəb oldu, bir çox işçi iş yerlərini itirdi və ya məşğulluq statusunda dəyişikliklərlə üzləşdi. Bu problemləri həll etmək üçün əmək bazarındakı dəyişiklikləri idarə etmək üçün müxtəlif mexanizmlər tətbiq oluna bilər. Belə mexanizmlərdən biri iş itkilərinin azaldılmasına və işçilərin məşğulluğunun saxlanmasına kömək edə biləcək çevik iş rejiminin həyata keçirilməsidir.

COVID-19 böhranının spesifik çağırışlarına uyğunlaşdırılmış dinamik əmək bazarı siyasəti reaksiyası bu misli görünməmiş dövrlərdə işçilər və firmalar üçün adekvat dəstəyi təmin etmək üçün çox vacibdir. [4] Çevik iş tənzimləmələrinə uzaqdan iş, qısaldılmış iş saatları və ya iş mübadiləsi daxil ola bilər. Xüsusilə uzaqdan iş, pandemiya zamanı yoluxma riskini azaltmaq və məhsuldarlığı saxlamaq vasitəsi kimi getdikcə populyarlaşıb. Bununla belə, uzaqdan iş bütün növ iş və sənayelər üçün uyğun olmaya bilər.

Əmək bazarında baş verən dəyişiklikləri idarə etmək üçün istifadə oluna bilən digər mexanizm ixtisasın artırılması proqramlarıdır. Bu proqramlar işçilərə cari əmək bazarında tələb olunan yeni bacarıq və biliklər əldə etməyə kömək edə bilər. Yenidən ixtisasartırma və bacarıqların artırılması həm də işçilərin uzun müddət ərzində əmək bazarındakı dəyişikliklərə uyğunlaşmaq üçün lazım olan bacarıqlarla təchiz olunmasına kömək edə bilər.

İşini itirmiş və ya iş vaxtı qısaldılmış işçilərə dəstək olmaq üçün sosial müdafiə tədbirləri həyata keçirilə bilər. Buraya işsizlik müavinətləri, əmək haqqı subsidiyaları və ya digər maliyyə dəstəyi daxil ola bilər. Sosial müdafiə tədbirləri iş yerlərinin itirilməsinin və məşğulluq statusunda dəyişikliklərin mənfi təsirlərini azaltmağa kömək edə bilər və işçilərə yeni iş və ya sənaye sahələrinə keçid zamanı onlara dəstək ola bilər.

Qeyd etmək olar ki, COVID-19 pandemiyası zamanı əmək bazarında baş verən dəyişikliklərin idarə edilməsi çevik iş rejimləri, ixtisasların artırılması və ixtisasartırma proqramları və sosial müdafiə tədbirlərini əhatə edən çoxşaxəli yanaşma tələb edir. Bu mexanizmləri həyata keçirməklə hökumətlər və təşkilatlar işçilərin dəyişən əmək bazarına uyğunlaşmasını və pandemiyaadan daha güclü mövqedə çıxmasını təmin etməyə kömək edə bilər.

Bundan əlavə, bu mexanizmlərin ədalətli və inklüziv şəkildə həyata keçirilməsini təmin etmək və aşağı ixtisaslı işçilər, qadınlar və azlıqlar kimi həssas qrupların ehtiyaclarını nəzərə almaq vacibdir. Bu, məşğulluq və karyera yüksəlişi üçün xüsusi maneələri aradan qaldıran məqsədyönlü dəstək proqramlarını və ya siyasətləri əhatə edə bilər.

Bundan əlavə, hökumətlər, işəgötürənlər və işçi təşkilatları arasında əməkdaşlıq bu mexanizmlərin uğuru üçün çox vacibdir. Hökumətlər lazımi maliyyə və siyasət çərçivələrini təmin edə, işəgötürənlər isə çevik iş tənzimləmələrini həyata keçirə və yenidən ixtisas və ixtisasartırma proqramlarına investisiya yatıra bilərlər. Fəhlə təşkilatları işçilərin hüquqlarını müdafiə edə və qərar qəbul etmə proseslərində onların səsinin eşidilməsini təmin edə bilər.

COVID-19 pandemiyası zamanı əmək bazarında baş verən dəyişikliklərin idarə edilməsi işçilərin təcili ehtiyaclarına cavab verən koordinasiyalı və hərtərəfli yanaşma tələb edir, eyni zamanda uzunmüddətli davamlılıq və uyğunlaşma qabiliyyətini təşviq edir. Hökumətlər və təşkilatlar çevik iş rejimlərinə, yenidən ixtisas və ixtisasartırma proqramlarına və sosial müdafiə tədbirlərinə sərmayə qoymaqla işçilərin cari böhrandan çıxma bilməsini və gələcəkdə daha güclü olmasını təmin edə bilər.

Bu mexanizmlərin effektivliyini təmin etmək üçün onların əmək bazarına təsirinin monitorinqi və qiymətləndirilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu, iş yerlərinin itirilməsi, məşğulluq statusunda dəyişikliklər və yenidən ixtisas və bacarıqların artırılması proqramlarının mənimsənilməsi ilə bağlı məlumatların toplanması və təhlilini əhatə edə bilər. Bu ölçüləri izləməklə, siyasətçilər və işəgötürənlər uğur sahələrini və təkmilləşdirilməsi lazım olan sahələri müəyyən edə və strategiyalarını buna uyğun düzəldə bilərlər.

Bundan əlavə, pandemiyanın əmək bazarında qeyri-bərabərlik, təhlükəli iş və qeyri-kafi sosial müdafiə kimi uzun müddətdir davam edən struktur problemlərini vurğuladığını qəbul etmək vacibdir. Bu problemlərin həlli pandemiyaadan kənarda davamlı səylər, o cümlədən əmək

qanunlarında islahatlar, təhsil və təlimə investisiyalar, kiçik və orta sahibkarlığa dəstək tədbirləri tələb edəcək.

Qeyd etmək lazımdır ki, pandemiya zamanı əmək bazarında baş verən dəyişiklikləri idarə etmək həm də global perspektiv tələb edir. COVID-19 pandemiyası global iqtisadiyyata əhəmiyyətli təsir göstərmiş və onun təsirləri müxtəlif ölkələr və regionlarda fərqli şəkildə hiss olunub. Pandemiyanın problemlərini həll etmək üçün beynəlxalq əməkdaşlıq və koordinasiya ilə məşğul olmaq vacibdir.

Bu, ölkələr arasında ən yaxşı təcrübələrin və öyrənilmiş dərslərin bölüşdürülməsini, habelə pandemiyanın iqtisadi təsirlərinə daha həssas ola biləcək inkişaf etməkdə olan ölkələrə maliyyə və texniki dəstəyin göstərilməsini əhatə edə bilər. Bu, həmçinin borcların aradan qaldırılması, beynəlxalq ticarət və peyvəndlərə çıxış kimi daha geniş məsələlərin həllini əhatə edə bilər.

Pandemiyanın əmək bazarına təsirinin miqyasına dair bəzi kontekst təmin etmək üçün bəzi statistik məlumatlara nəzər yetirək:

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) məlumatına görə, COVID-19 pandemiyası global əmək bazarına ciddi təsir göstərmiş və 2020-ci ildə 255 milyon tam ştatlı ekvivalent iş itkisi ilə nəticələnib. Bu, global iş saatlarının 8,3%-ə bərabərdir. 2008-2009-cu illər global maliyyə böhranı zamanı iş yerlərinin itirilməsindən dörd dəfə çoxdur.

BƏT pandemiyanın qadınlara, gənc işçilərə və aşağı ixtisaslı işçilərə qeyri-mütənasib təsir göstərdiyini də qeyd edir. Qadınların qayğı göstərmə öhdəlikləri səbəbindən işlərini itirmək və ya iş saatlarını azaltmaq ehtimalı daha çox olub, gənc işçilər isə qeyri-müəyyən işlərdə daha çox olublar. Aşağı ixtisaslı işçilər pandemiya ilə daha çox zərər çəkən qonaqpərvərlik və turizm kimi sektorlarda işləmək ehtimalı daha yüksək olub.

Üstəlik, McKinsey Qlobal İnstitutunun hesabatına görə, avtomatlaşdırma və pandemiyanın əmək bazarına təsiri nəticəsində 2030-cu ilə qədər 375 milyona qədər işçi (global işçi qüvvəsinin 14%-i) peşə kateqoriyalarını dəyişməli ola bilər. Bu, işçilərə əmək bazarının dəyişən tələblərinə uyğunlaşmalarına kömək etmək üçün yenidən ixtisas və bacarıqların artırılması proqramlarına sərmayə qoymağın vacibliyini vurğulayır.

Bütövlükdə, bu statistika pandemiya zamanı əmək bazarında baş verən dəyişiklikləri idarə etmək üçün mexanizmlərin tətbiqinin aktuallığını, habelə böhranın kəskinləşdiyi struktur problemlərin həlli üçün davamlı səylərə ehtiyac olduğunu vurğulayır.

Daha əvvəl qeyd olunan statistikaya əlavə olaraq, COVID-19 pandemiyasının əmək bazarına təsirini işıqlandıran bir neçə başqa məlumat nöqtəsi var:

- ABŞ-da işsizlik səviyyəsi 2020-ci ilin fevralında 3,5%-dən 2020-ci ilin aprelində 14,8%-ə yüksəlib, bu, Böyük Depressiyadan bəri ən yüksək səviyyədir. 2021-ci ilin fevral ayına olan məlumata görə, işsizlik səviyyəsi 6,2%-ə qədər azaldı, lakin pandemiya ilə əvvəlki səviyyələrdən xeyli yuxarı qaldı.
- Avropa İttifaqında məşğulluq nisbəti 2019-cu ilin dördüncü rübündəki 73,1%-dən 2020-ci ilin ikinci rübündə 71,1%-ə qədər azalaraq rekord səviyyəyə çatan ən böyük azalmadır. Gənclər arasında işsizlik səviyyəsi də 2019-cu ilin dördüncü rübündəki 14,1%-dən 2020-ci ilin ikinci rübündə 17,4%-ə yüksəlib.
- İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə qeyri-rəsmi sektor məşğulluğun əhəmiyyətli hissəsini təşkil edir və bu sektorda çalışan bir çox işçi pandemiyanın iqtisadi təsirlərinə qarşı xüsusilə həssasdır. BƏT-in məlumatına görə, COVID-19 pandemiyası Latın Amerikası və Karib hövzəsi ölkələrində qeyri-rəsmi işçilərin qazanclarının 60% azalmasına səbəb olub.
- Pandemiya, son illərdə sürətlə böyüyən konsert iqtisadiyyatına və platforma işinə də əhəmiyyətli təsir göstərmişdir. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının hesabatına görə, avtomobil

sürmə və qida çatdırılması kimi sektorlardakı platforma işçiləri pandemiya zamanı tələbatda kəskin azalma yaşadı, bu da qazancların və iş yerlərinin itirilməsinin azalması ilə nəticələndi.

Ümumilikdə, bu məlumat nöqtələri həm inkişaf etmiş, həm də inkişaf etməkdə olan ölkələrdə COVID-19 pandemiyasının əmək bazarına əhəmiyyətli və genişmiqyaslı təsirini vurğulayır. Beləliklə, dəyişiklikləri idarə etmək və bərpanı təşviq etmək üçün mexanizmlərə, o cümlədən çevik iş rejiminə, yenidən ixtisas və ixtisasartırma proqramlarına, sosial müdafiə tədbirlərinə və digərlərinə ciddi ehtiyac var.

Pandemiyanın Azərbaycanda əmək bazarına təsiri ilə bağlı bəzi statistik rəqəmlərə baxaq[5]:

- Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatına görə, 2020-ci ildə məşğul əhalinin sayı əvvəlki illə müqayisədə 1,7% azalıb. Bu, təxminən 46,000 iş yerinin azalmasına bərabərdir.
- Məşğulluğun azalması xüsusilə turizm və qonaqpərvərlik kimi sahələri əhatə edən xidmətlər sektorunda özünü göstərüb. Xidmətlər sektorunda məşğulluq 2020-ci ildə əvvəlki ilə nisbətən 7,7% azalıb.
- Azərbaycanda işsizlik səviyyəsi 2020-ci ilin birinci rübündə 5,1%-dən 2020-ci ilin ikinci rübündə 6,6%-ə yüksəlib, 2020-ci ilin üçüncü rübündə bir qədər azalaraq 6,2%-ə çatıb.
- Pandemiya Azərbaycanda da müəyyən demoqrafik qruplara qeyri-mütənasib təsir göstərüb. Məsələn, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının sorğusuna əsasən, pandemiya səbəbindən Azərbaycanda qadınların işini itirmək və ya iş saatlarını azaltmaq ehtimalı kişilərə nisbətən daha çoxdur.
- Bir çox başqa ölkələr kimi, Azərbaycan da pandemiya dövründə işçilərə və biznesə dəstək üçün müxtəlif tədbirlər həyata keçirib. Bu tədbirlərə müəyyən sektorlarda çalışanlar üçün əməkhaqqı üzrə subsidiya proqramı, eləcə də vergi güzəştləri və bizneslərə digər maliyyə dəstəyi daxildir.

Ümumilikdə, pandemiyanın Azərbaycanda əmək bazarına təsiri əhəmiyyətli olsa da, ölkə təsirləri yumşaltmaq, işçiləri və biznesləri dəstəkləmək üçün addımlar atmışdır. Digər ölkələrdə olduğu kimi, Azərbaycanda da pandemiya zamanı əmək bazarında baş verən dəyişikliklərin idarə edilməsi işçilərin təcili ehtiyaclarını, eləcə də əmək bazarının üzləşdiyi uzunmüddətli çağırışları nəzərə alan çoxşaxəli yanaşma tələb edir.

## Nəticə

COVID-19 pandemiyası bütün dünyada əmək bazarında əhəmiyyətli dəyişikliklərə səbəb olub və hər kəsin işçi qüvvəsində iştirakını təmin etmək üçün bu dəyişikliklərin idarə edilməsi mexanizmi tələb olunur. Bu məqalədə pandemiya zamanı əmək bazarında dəyişikliklərin idarə edilməsi mexanizminin təkmilləşdirilməsi üçün bir sıra tövsiyələr təklif edilmişdir. Bu tövsiyələrə aktiv əmək bazarı siyasətinin rolunun gücləndirilməsi, rəqəmsal texnologiyalardan istifadənin artırılması, sosial müdafiə tədbirlərinin təkmilləşdirilməsi, siyasətin hazırlanması və həyata keçirilməsinə sosial tərəfdaşların cəlb edilməsi, dövlət məşğulluq xidmətlərinin potensialının gücləndirilməsi daxildir.

Bu tövsiyələri həyata keçirməklə əmək bazarının çevikliyini artırmaq, həssas qrupları qorumaq və pandemiya sonrakı dövrə rahat keçidi asanlaşdırmaq olar. Fəal əmək bazarı siyasətlərinin istifadəsi işçilərə yeni bacarıqlar əldə etməyə və yeni işlərə keçid etməyə kömək edə bilər, rəqəmsal texnologiyalar isə uzaqdan işi asanlaşdırır və iş uyğunluğunu yaxşılaşdırır.

Sosial müdafiə tədbirlərinin təkmilləşdirilməsi pandemiyanın həssas qruplara təsirini azalda bilər və sosial tərəfdaşların siyasətin hazırlanması və həyata keçirilməsinə cəlb edilməsi siyasətlərin inklüziv olmasını və bütün maraqlı tərəflərin ehtiyaclarına cavab verməsini təmin edə bilər.

Nəhayət, dövlət məşğulluq xidmətlərinin potensialının gücləndirilməsi siyasətin effektiv həyata keçirilməsini təmin edə və işaxtaranlara göstərilən xidmətlərin keyfiyyətini yüksəldə bilər. Ümumilikdə, bu məqalədə təklif olunan tövsiyələr pandemiya zamanı əmək bazarındakı dəyişiklikləri effektiv idarə etməyə və hər kəsin işçi qüvvəsində iştirakını təmin etməyə kömək edə bilər.

***İstifadə edilmiş ədəbiyyat:***

1. Darrell M. West, “The Future of Work: Robots, AI, and Automation”. (2020)
2. İpek İlkaracan, “Dijital İşsizlik: Teknolojik Değişim, Robotlar ve Gelecekte İşlerimiz”. (2021)
3. Martin Ford, “The Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future”. (2015)
4. Martin Myant and Jan Drahokoupil, “Labor Market Policies in the Era of Pervasive Austerity: A European Perspective”. (2020)
5. Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi. Əmək Bazarı, statistik Məcmuə. Bakı – 2022 – ci il. Əmək bazarının əsas sosial – iqtisadi göstəriciləri

6. Г.М.Алыйев

*магистрант, Азербайджанский Государственный Экономический Университет*  
aliev.hsyn@gmail.com

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

### Резюме

*Пандемия COVID-19 принесла значительные изменения на рынок труда, что привело к безработице и изменению спроса на определенные навыки. Для управления этими изменениями необходим механизм повышения гибкости рынка труда. В статье предложен ряд рекомендаций по совершенствованию механизма управления изменениями на рынке труда в условиях пандемии.*

*В статье предложено усилить роль активных политик на рынке труда, таких как программы обучения, службы подбора работы и поддержка предпринимательства во время пандемии. Кроме того, даются рекомендации по расширению использования цифровых технологий на рынке труда для обеспечения удаленной работы, улучшения совместимости работы и улучшения предоставления услуг.*

**Ключевые слова:** пандемия COVID-19, рынок труда, безработица, цифровые технологии, меры социальной защиты

H.M.Aliyev

*master student, Azerbaijan State Economic University*  
aliev.hsyn@gmail.com

## IMPROVING THE MECHANISM FOR MANAGING CHANGES IN THE LABOR MARKET DURING THE PANDEMIC

### Abstract

*The COVID-19 pandemic has brought significant changes to the labor market, resulting in unemployment and shifts in demand for certain skills. A mechanism to improve labor market flexibility is required to manage these changes. The article proposes a number of recommendations to improve the mechanism of managing changes in the labor market during the pandemic.*

*The article proposed to strengthen the role of active labor market policies such as training programs, job matching services, and support for entrepreneurship during the pandemic. In addition, recommendations are made to increase the use of digital technologies in the labor market to enable remote working, improve work compatibility and enhance service delivery.*

**Keywords:** COVID-19 pandemic, labor market, unemployment, digital technologies, social protection measures