



Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI
ƏMƏK VƏ ƏHALİNİN SOSİAL MÜDAFİƏSİ NAZİRLİYİNİN

100 İLLİK YUBİLEYİNƏ HƏSR OLUNMUŞ

“AZƏRBAYCANDA
SOSİAL MÜDAFİƏ SİSTEMİNİN İNKİŞAFI:
DÜNƏN, BU GÜN VƏ SABAH”

MÖVZUSUNDA BEYNƏLXALQ ELMİ-PRAKTİK KONFRANSIN

M A T E R İ A L L A R I

II BÖLMƏ. ƏMƏK BAZARI, MƏŞĞULLUQ VƏ SOSIAL-ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİ	145
Zeynalov M.G. Əmək münasibətləri, əməkhaqqı, əmək şəraiti və əməyin təhlükəsizliyinin aktual məsələləri	145
Məmmədova M.H. Azərbaycanın əmək bazarında mütəmadi monitorinqin aparılmasını şərtləndirən amillər	149
Hacıyev F.Ş. Azərbaycanın aqrar sektorunda məşğulluğun inkişaf perspektivləri	153
Quliyeva N.Q. Əlilliyi olan insanların məşğulluğunun təmin edilməsinə müasir yanaşmalar	164
Məmmədov E.H. Dövlət və qeyri-dövlət sektorunda əməyin ödənilməsində baş verən əsas meyllər	169
Байрамова С.Р. Управление занятостью в условиях рыночной экономики: эволюция научных подходов	176
Rəsulova M.R., Heydərrov P.T. Azərbaycanda məşğulluq probleminin bəzi aspektləri	181
Mirzəyev F.Ə., Hüseynova L.N. Azərbaycanın əmək bazarında işsizliyin ekonometrik qiymətləndirilməsi	185
Мамедова Р.О. Трудности в вовлечении в образовательный процесс людей с инвалидностью в Азербайджане	189
Əmiraslanova D.Ə. Müasir şəraitdə kadrların əmək fəaliyyətinin idarə olunmasının əsas istiqamətləri	192
Əsədov Z.R. Əmək bazarında dayanıqlı tarazlığın tədqiqinə sinergetik yanaşma	196
Азизов А.А. Система стимулирования персонала в предпринимательских структурах туризма	201
Hüseynova M.S. Müəssisə fəaliyyətinin inkişafında əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadənin rolu	207
Məmmədov E.Q. Əhali məşğulluğunun təmin olunması məsələləri	211
Qasımov C.Y., Əhmədova S.E., Ələsgərova F.Q. Naxçıvan Muxtar Respublikasında əmək bazarının və məşğulluğun tənzimlənməsində regional inkişaf siyasətinin rolu	215
Nağıyeva Z.İ. Əmək münasibətləri ilə bağlı aktual məsələlər	220
Əliyev O.A. Gəlirlər üzrə ümumi daxili məhsulun əmək və kapital arasında bölünməsində meyllər	224
Əliyeva R.S. Azərbaycanda məşğulluğun tənzimlənməsində əmək bazarının rolu	228
Məmmədova E.Ş. Sənaye müəssisələrində əmək münasibətlərində iqtisadi təhlükəsizlik problemləri	231

то, что они охватывают более широкий диапазон. В тезисе излагаются угрозы физическим и опасным производственным факторам, одна из этих опасностей, и была проанализирована их безопасность для условий труда и охраны труда. Наконец, видно, что обеспечение безопасности труда и безопасности производственных процессов является сложной научно-технической и организационной проблемой, которая является важной частью охраны труда.

Ключевые слова: условия труда, заработная плата, охрана труда, нормативные требования.

Zeynalov Mikayil Garay

PhD in Law, Azerbaijan State Economic University (UNEC), Vice Rector for Economic Affairs

ACTUAL ISSUES OF LABOR RELATIONS, WAGES, LABOR CONDITIONS AND OCCUPATIONAL SAFETY

Summary. The article is devoted to the actual issues of labor relations, salaries, labor conditions and its safety. It focuses on understanding of labor relationships and salary. It is noted that the diversity of dangers and harmful production factors indicates that they cover a wide range of fields. The article outlines the relations of physical dangers and harmful production factors, and here has been analyzed the safe working and occupational conditions. Finally, it is seen that ensuring the safety of labor and safety of production processes is a complex scientific, technical and organizational problem, which is an important part of occupational safety.

Key words: labor conditions, wages, labor protection, normative requirements.

Məmmədova Məsumə Hüseyn qızı, t.e.d., prof.,

AMEA-nın müxbir üzvü, AMEA İnformasiya Texnologiyaları İnstitutu

AZƏRBAYCANIN ƏMƏK BAZARINDA MÜTƏMADİ MONİTORİNQİN APARILMASINI ŞƏRTLƏNDİRƏN AMİLLƏR

Xülasə. Azərbaycanın əmək bazarında mütəmadi monitorinqin aparılmasını şərtləndirən amillər araşdırılmışdır. Milli əmək bazarında insan resurslarına olan tələb və təklifin strukturu peşə-ixtisas, kəmiyyət və keyfiyyət kəsimlərində nəzərdən keçirilmişdir. Əmək bazarının sisteməlik izlənilməsini həyata keçirən və inkişaf edən iqtisadiyyatın real tələbatına cavab verən kadrların hazırlanmasını dəstəkləyən institusional strukturun yaradılması zərurəti göstərilmişdir.

Açar sözlər: əmək bazarı, insan resursları, tələb və təklif, strateji yol xəritəsi, monitorinq.

Hazırda dünyada cərəyan edən proseslərin yaratdığı yeni çağırışlara uyğunlaşmaq və mövcud global iqtisadi böhranın Azərbaycana təsirini minimuma endirmək məqsədilə ölkəmizdə həyata keçirilən iqtisadi islahatların prioritetləri və strateji hədəfləri müəyyənləşdirilmişdir. Yeni iqtisadi inkişaf

strategiyasına əsasən, Azərbaycan özünəməxsus qanunauyğunluqları ilə xarakterizə edilən post-neft dövrünə daxil olmuşdur. Milli iqtisadiyyatın beynəlxalq rəqabət qabiliyyətini yüksəltmək, idxaldan asılılığı azaltmaq, qeyri-neft məhsullarının ixracını əsaslı şəkildə artırmaq yeni mərhələnin əsas prioritetləri olacaq.

Ölkə Prezidentinin "Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə strateji yol xəritələrinin təsdiq edilməsi haqqında" Fərmanına müvafiq milli iqtisadiyyatın 11 sektoru üzrə ümumilikdə 12 strateji yol xəritəsi təsdiq edilmişdir [1]. Strateji yol xəritələri respublikamızın gələcək üçün hədəflərini və istiqamətlərini müəyyən edən fundamental sənəd toplusu olmaqla, yeni inkişaf modelinin əsasını təşkil edir. Strateji yol xəritələri 2016–2020-ci illər üçün iqtisadi inkişaf strategiyasını və tədbirlər planını, 2025-ci ilədək olan dövr üçün uzunmüddətli baxışı və 2025-ci ildən sonrakı dövr üzrə qarşıya qoyulmuş hədəfləri özündə əks etdirir.

Azərbaycanda iqtisadi islahatların reallaşdırılması məqsədilə qəbul edilmiş Strateji yol xəritələri milli iqtisadiyyatın şaxələndirilməsinə istiqamətlənmiş və qeyri-neft sektorunun inkişafına təkan verəcək. Strateji yol xəritələri respublikamızın enerji, ərzaq, maliyyə, kənd təsərrüfatı, kiçik və orta sahibkarlıq və digər sektorlarının inkişafının təmin edilməsinə, güclü iqtisadi, sosial infrastruktur yaradılmasına, cari, orta və uzunmüddətli dövrlərdə ölkəmizdə milli iqtisadiyyatın davamlı və dinamik inkişafına böyük töhfələr verəcəkdir.

Yeni onillikdə qeyri-neft sahələrinin innovativ iqtisadiyyatın baş xəttinə çevrilməsi, istehsal və xidmət sektorlarının rəqabət qabiliyyətinin yüksəlməsi, eləcə də ölkənin qlobal bazarlara inteqrasiyası, yüksək texnologiyaların tətbiqi birbaşa insan amilinə, yəni intellektual kapitala bağlıdır. Bu məqsədə nail olmaq üçün kadr hazırlığının əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması, təhsil və təlimin fasiləsizliyinin təmin olunması, uzunmüddətli proqnozlaşdırma mexanizminin hazırlanması, əmək bazarı və biznes sektoru arasında koordinasiyanın səmərəliliyinin artırılması, innovasiyayönümlü istehsal və xidmət sektorunun inkişafı nəzərdə tutulmuşdur.

Əmək bazarı inkişaf edən iqtisadiyyatın tələblərinə müvafiq olaraq peşə-ixtisas, kəmiyyət və keyfiyyət (bacarıq) kəsimində insan resurslarına olan tələblə təklifin uyğunluğunun dəstəklənməsi funksiyasını yerinə yetirən bazar iqtisadiyyatının elementidir. Azərbaycanın inkişaf strategiyasının başlıca istiqamətlərindən biri əmək resurslarının səmərəli məşğulluq imkanlarının artırılması, iqtisadi inkişaf proseslərində məşğulluq amilinin üstünlük təşkil etməsi, sosial müdafiə siyasətinin məhz bu amil üzərində gücləndirilməsinə nail olunmasıdır.

İnnovasiyayönümlü iqtisadiyyatın və iqtisadi fəaliyyətin yeni növlərinin formalaşması yeni bacarıqlara malik işçi qüvvəsinə ehtiyacın artması ilə müşayiət olunur. Bu isə, öz növbəsində, işçi qüvvəsinin sərbəstləşməsinə səbəb olur və iqtisadiyyatın yeni sektorlarında işə düzəlmək üçün onun yenidən hazırlığını, ixtisasının artırılmasını zəruri edir. İqtisadiyyatın tələbatına cavab verən kadr hazırlığının vaxtında təmin olunması üçün bacarıq və mütəxəssislərə dair orta və uzunmüddətli proqnozlar hazırlanmalıdır.

Hazırda milli əmək bazarında kadr bolluğu şəraitində bir sıra bacarıqlara malik mütəxəssislərin çatışmazlığı, müəssisələrdə səmərəsiz iş yerlərinin mövcudluğu xarakterik haldır ki, bu da əməyə olan tələblə təklifin strukturu arasında peşə-ixtisas uyğunsuzluğunu şərtləndirir:

- ölkədə fasiləsiz və əlavə təhsil sistemi kifayət qədər zəif inkişaf etmiş [2];
- mövcud iş yerlərinin sayı, cari və eləcə də perspektiv peşə, ixtisaslar və səriştələr haqqında etibarlı və əsaslandırılmış məlumat yoxdur, təhsil prosesində işəgötürənlərin iştirakı qənaətbəxş səviyyədə deyil;
- mütəxəssislərə olan perspektiv tələbin formalaşdırılmasına dair təkmil metodologiyalar mövcud deyil;

– gənclərin böyük əksəriyyəti əmək bazarında tələb olunan bacarıqlar deyil, ali təhsil almağa meyllidir və s.

Nəticədə ölkədə kadr hazırlığının strukturu ilə iqtisadiyyatın kadrlara olan real tələbatı arasında kəmiyyət və keyfiyyət uyğunsuzluğu formalaşmışdır [3]. Əmək bazarında uyğunsuzluğun səbəbləri kimi aşağıdakıları göstərmək olar:

- 1) təklifin peşə-ixtisas və kvalifikasiya strukturunun əmək bazarının (işəgötürənin) tələblərinə uyğun olmaması;
- 2) işçi qüvvəsinə tələblə təklif arasında kəmiyyət uyğunsuzluğu;
- 3) sahə, region, fəaliyyət növləri və digər seqmentlər üzrə tələb və təklif parametrlərinin keyfiyyət (səriştə) uyğunsuzluğu;
- 4) işəgötürənlər tərəfindən təklif olunan iş şəraitinin işçilərin iddia etdiyi iş şəraitinə uyğun olmaması [4].

Beləliklə, ölkənin əmək bazarının real vəziyyətinin qiymətləndirilməsi, mövcud demoqrafik vəziyyətdən qaynaqlanan işçi qüvvəsinin yüksək təklifinin adekvat qarşılınması və əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsi, işçi qüvvəsinə olan tələb və təklifin balanslaşdırılması üçün iqtisadiyyatın tələblərinə cavab verən rəqabətədavamlı kadr potensialının formalaşdırılması, peşə təhsili sistemində kadr hazırlığının əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması üzrə çevik idarəetmə qərarlarının qəbulu və zəruri tədbirlərin görülməsi həlli tələb olunan mühüm məsələlərdəndir. Bu isə öz növbəsində mütəmadi olaraq əmək bazarında tələb və təklifin təhlili və uyğunluq səviyyəsinin təyin olunmasına, zəruri peşə, kvalifikasiya və səriştələrə olan tələbatın aşkarlanmasına imkan verən təkmil monitoring və proqnozlaşdırma sisteminin yaradılması vasitəsilə mümkündür.

İstənilən monitoringin mahiyyəti tədqiq edilən sahədə məlumatların sistemətik toplanması və təhlilindən ibarətdir. Əldə olunmuş nəticələri idarəetmə qərarlarının keyfiyyətinin artırılmasında və əsas aktorlar arasında çoxtərəfli qarşılıqlı əlaqələrin yaradılmasında istifadə etmək olar. Monitoring məşğulluq sahəsində tələb və təklif münasibətlərindəyişməsinə cavab olaraq əsaslandırılmış qərarların qəbul olunması, kritik vəziyyətlərin baş verməsinin proqnozlaşdırılması, əmək bazarında fəal siyasətin planlaşdırılması, həyata keçirilməsi və zərurət olduqda, müəyyən düzəlişlərin edilməsi üçünsəlahiyyətli şəxsləri zəruri məlumatlarla təmin edir. Təsədüfi deyil ki, əmək bazarının mövcud vəziyyətinin qiymətləndirilməsi üçün monitoringlərin aparılması, əmək bazarının kəmiyyət və keyfiyyət parametrləri nəzərə alınaraq, həmçinin əmək bazarında zəruri kvalifikasiyalar müəyyən olunmaqla orta və uzunmüddətli dövr üçün təkmil proqnozlaşdırma sisteminin yaradılması dövlət məşğulluq siyasətinin prioritet istiqamətləri sırasındadır. Belə ki, "Azərbaycan Respublikasının Prezidenti cənab İlham Əliyevin 2012-ci il 29 dekabr tarixli 800 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş "Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış" İnkişaf Konsepsiyasında da bu məqsəd ifadə olunub. Dövlət başçısının 2016-cı il 6 dekabr tarixli 1138 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş "Azərbaycan Respublikasında peşə təhsilinin və təliminin inkişafına dair Strateji Yol Xəritəsi"nin həyata keçirilməsi ilə bağlı Tədbirlər Planının 1.1.1-ci bəndində əsas icraçısı Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi olmaqla əmək bazarında strateji məşğulluq sahələrinin müəyyən edilməsi və kadr tələbatının proqnozlaşdırılması tədbiri əksini tapıb.

Təhsil xidmətləri bazarının əmək bazarı ilə uyğunlaşdırılması, kadr hazırlığı prosesində gələcək bacarıq və kompetensiyalara olan tələbin proqnozlaşdırılması, təhsil sistemi tərəfindən əmək bazarında tələb olunan bacarıqların nəzərə alınması hesabına işə düzələn məzunların sayının artması, maraqlı nazirlik və strukturların əməkdaşlığı, işə düzəlmə və məzunların karyerasının izlənilməsi məsələləri hazırda bir çox

dövlətlərin siyasətində əsas yer tutur. Dünya praktikasında bu məsələlərin həlli üçün əhəmiyyətli təcrübə toplanmışdır. Onların həll edilməsinin institusional formalarından (strukturlarından) biri dünyanın müxtəlif ölkələrində müvəffəqiyyətlə reallaşdırılan əmək bazarı üzrə Milli Observatoriyalardır.

Əmək bazarı üzrə Milli Observatoriya (ƏBMO) iqtisadi sistemin bütün səviyyələri (makro, regional, sahə və mikrosəviyyələr) daxil olmaqla əmək bazarı və gələcək bacarıqların analizi və proqnozlaşdırılması, iş yerləri, gələcək bacarıq və kompetensiyaların qısa, orta və uzunmüddətli proqnozlarının işlənməsi üçün nəzərdə tutulmuşdur. ƏBMO çərçivəsində əmək bazarının və təhsil sisteminin analizi və proqnozlaşdırılması üçün müxtəlif metodlardan istifadə olunur, müxtəlif qrup istifadəçilər üçün müvafiq çıxış məhsulları (nəticələr) formalaşdırılır.

ƏBMO-nun məqsədi bacarıq və ixtisaslara cari və perspektiv tələbatın kompleks analizi və proqnozu əsasında yaxın, orta və uzunmüddətli dövrlərdə əmək bazarı (tələb) və kadr hazırlığı (təklif) sistemi arasında balansın təmin edilməsi və onun çıxış məhsullarının müstəqil qərar qəbul edilməsi üçün bütün maraqlı tərəflərə və iştirakçılara təqdim edilməsindən ibarətdir.

Monitoring əmək bazarının dinamikası haqqında ümumi təsəvvür yaratmağa imkan verir. Müxtəlif kəsimlərdə əmək bazarında tələb və təklif münasibətlərinin, məşğulluq səviyyəsinin, əmək-haqqının və s. sistematik monitoringi bu indikatorların dəyişmə meyllərinin qiymətləndirilməsinə və müqayisəli məlumatların əldə edilməsinə imkan yaradır. Əmək bazarına dair informasiyanın təhlili mövcud sosial-iqtisadi vəziyyətin müəyyənləşdirilməsi ilə yanaşı, idarəetmənin bütün səviyyələrində transformasiya proseslərinin qiymətləndirilməsinə imkan yaradır.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat:

1. "Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə strateji yol xəritələrinin təsdiq edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı. Bakı, 06 dekabr 2016-cı il. <https://www.president.az/articles/21953..>
2. Мамедова М.Г. Непрерывная профессиональная подготовка в Азербайджане. //“Əmək və sosial problemlər” elmi əsərlər toplusu, 2(10)-ci buraxılış, ƏSP ETM, 2012, s.6-19
3. Мамедова М.Г., Мамедзаде Ф.Р. Методика анализа ИТ-профильного образования и согласованности спроса и предложения на ИТ-специалистов. //İnformasiya səmiyyəti problemləri, s.27–38. http://jpis.az/uploads/article/ rus _pdf.
4. Mammadova M.H., Jabrayilova Z.G., Mammadzadeh F.R. Fuzzy management of imbalance between supply and demand for IT specialists. //Studies in Fuzziness and Soft Computing, Springer International Publishing Switzerland, 2018, vol.361, pp.223-234. https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-319-75408-6_18.

Мамедова Масума Гусейн гызы

д.т.н., проф., чл.кор. НАНА, Институт Информационных Технологий НАНА

ФАКТОРЫ, ОБУСЛОВЛИВАЮЩИЕ ПРОВЕДЕНИЕ СИСТЕМАТИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

Резюме. Исследованы и выявлены факторы, обуславливающие проведение постоянного мониторинга рынка труда в Азербайджане. В профессионально-квалификационном, количественном и качественном разрезах рассмотрены структура спроса и предложения на человеческие ресурсы на национальном рынке труда. Показана необходимость создания институциональной

структуры, осуществляющей систематическое отслеживание рынка труда и поддерживающей подготовку кадров, отвечающих реальным потребностям развивающейся экономики.

Ключевые слова: рынок труда, человеческие ресурсы, спрос и предложение, стратегическая дорожная карта, мониторинг.

Mammadova Masuma Huseyn

DSc, prof., Associate Member of ANAS Institute of Information Technology of ANAS

FACTORS CONDITIONING THE SYSTEMATIC LABOR MARKET MONITORING IN AZERBAIJAN

Summary. *The factors that determine the ongoing monitoring of the labor market in Azerbaijan have been investigated and identified. The structure of demand and supply of human resources in the national labor market is considered on the base of professional qualification, quantitative and qualitative sections. The necessity of creating an institutional structure that systematically monitors the labor market and supports the training of personnel that meet the real needs of a developing economy is highlighted.*

Keywords: *labor market, human resources, supply and demand, strategic road map, monitoring.*

Hacıyev Fazil Şöhlət oğlu, i.e.d, prof.,

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

AZƏRBAYCANIN AQRAR SEKTORUNDA MƏŞĞULLUĞUN İNKİŞAF PERSPEKTİVLƏRİ

Xülasə. *Tezisdə Strateji Yol Xəritəsinin tətbiqi ilə kənd təsərrüfatı sektorunun lokomotivi olan kənd təsərrüfatında məşğulluğun rolu qeyd edilir. Yəni, dövlətin iqtisadi mənafeələrinin qorunması, əhalinin ərzaqla təmin edilməsi və sənaye sahələrində ehtiyacların qarşılınması məsələləri nəzərə alınmışdır. Eyni zamanda, kənd təsərrüfatında əmtəə iqtisadiyyatının yaradılması və onların rəqabət qabiliyyətinin artı- rılması, ölkənin milli ərzaq təhlükəsizliyində məşğulluğun inkişafı perspektivlərinə diqqət yetirilmişdir. Ölkədə kənd təsərrüfatı sektorunun inkişafı və müvafiq imkanların maksimum istifadəsi üçün Strateji Yol Xəritəsi tərəfindən müəyyənləşdirilən strateji məqsədlərə nail olmaq barədə fikirlər əks olunub. Sonda qlobal iqtisadi problemləri nəzərə alaraq qeyri-neft sektorunun inkişafı, kənd təsərrüfatında məşğulluğun dəstəklənməsi sahəsində beynəlxalq təcrübəyə uyğun təkliflər və tövsiyələr verilmişdir.*

Açar sözlər: *aqrar sektoru, ərzaq təhlükəsizliyi, əhalinin ərzaqla təmin edilməsi, məşğulluğun inkişafı perspektivləri, kənd təsərrüfatı məhsulları.*

XXI əsrdə aqrar sektorun əsası olan kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalı və emalı sektoru ötən dövr ərzində iqtisadiyyatın əsas sektorlarından biri kimi müəyyənləşdirilmiş və görülmüş vacib tədbirlər nəticəsində ölkədə bu sektorun inkişafı üçün əlverişli şərait yaradılmışdır.