

S/F BİRJA İŞİ

Mövzu : Əmək birjalarının (məşğulluq mərkəzlərinin) təşkili

FTN 4. Əmək birjalarının təşkili, fyuçers və option birjalarının inkişaf dinamikasını əsaslandırır.

PLAN

1. Əmək birjalarının bazar münasibətləri sistemində yeri
2. Əmək birjalarının təşkili və idarəedilməsi
3. Əmək birjalarının müasir təşkili və perspektivlər

Ədəbiyyat

1. Sadıqov M.M, Zeynalov V.Z., Sadıqov Q.M., Əliyev V.F. “Bazar İqtisadiyyatı: maliyyə və vergilər”, Bakı, “İqtisad Universiteti”, 2013, 245 səh.
 2. Budak. A., Çikot. Ö., “Dünyada birja şirkətləsmələri, satın alma və birləşmələri”. İstanbul, 2011, 367 səh.
 3. Growth, Development and Social Progress, New York, Columbia University Press, 2015, 425 səh.
1. www.mdm.az
 3. www.cbar.az

1. Əmək birjalarının bazar münasibətləri sistemində yeri

Kapitalist təsərrüfatçılığı sistemində - yəni bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək birjalrı əhalinin məşğulluq mərkəzləri kimi çıxış edir. Həmin birjaların mövcud olması bazar iqtisadiyyatının işləmə mexanizmini təmin edir. Buna görə də əmək birjalrı bazar infrastrukturası sahələrinin ən aparıcılarından biridir. Belə ki, bazar iqtisadiyyatının işləmə mexanizmi elə qurulmuşdur ki, iş qabiliyyətinə malik olan əhalinin 3-5% ehtiyat əmək qüvvələri kimi daim hazır vəziyyətdə duraraq, inkişaf edən ən yüksək mənfəət gətirəcək istehsal və qeyri-istehsal sahələrində çalışmağa yönəldilirlər.

Bazar münasibətləri sisteminin qanunları ilə yaşayan ölkələr əmək birjalarının iqtisadi, siyasi və ya sosial əhəmiyyətini dərinədən dərk edirlər. Bunun üçün inkişaf etmiş ölkələrdə əmək birjalrı dövlətin məşğuliyyət siyasətini həyata keçirən və vətəndaşların öz əmək hüquqlarını reallaşdıran xüsusi mərkəzlər kimi formalaşdırılır.

ABŞ, Almaniya, İtaliya və digər qabaqcıl bazar iqtisadiyyatı yönümlü ölkələrdə dövlət və dövlətdənkənar məşğulluq mərkəzləri fəaliyyət göstərir. Bütün əmək birjalarının açılması üçün dövlət qurumları xüsusi icazə verməlidir.

Dövlət məşğulluq mərkəzləri - dövlət əmək birjalarının başlıca funksiyaları əmək resursları və iş yerlərinin təhlil edilməsi, uçotunun aparılması, bu sahədə informasiyaların verilməsi, xidmətlərin göstərilməsi və s. ibarətdir.

Dövlət məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsi üçün aşağıda göstərilən mənbələr hesabına dövlət məşğulluq fondu yaradılır:

- mütləq sığorta ödənişləri və işçilərin əmək haqqından ümumi vergilər həcmindən tutulan pullar hesabına;
- sahibkarların mütləq ayırmaları hesabına;
- büdcə hesabına və b.

2. Əmək birjalarının təşkili və idarəedilməsi

İnkişaf etmiş kapitalist ölkələrindən 100 ildən çoxdur ki, işçilərin əmək hüquqlarının qorunması və onların əmək birjalarında qeydə alınması və işsizlik üzrə müavinətlərin verilməsi sistemi daima təkmilləşə-təkmilləşə inkişaf edir.

Əldə etdiyimiz məlumatlara görə ABŞ-da vətəndaşların işsizlik üzrə müvazinat - yardım almaq hüquqları onların əmtəə birjalarında qeydiyyatda düşdükdən 11 gündən başlanaraq qanuna minir və işə düzələndə kimi 12 aydan çox olmayan müddəti əhatə edir. (Bu vaxt ərzində hamı işlə təmin edilir). Bu ölkədə öz günahı olmadan işdən azad edilən hər bir kəsə əvvəlcədən üç aylıq əmək haqqı verilir və bu müddət başa çatana kimi onlar özlərinə iş yerləri axtarırlar. Yalnız bundan sonra iş tapmadıqda həmin adamlar əmək birjalarından alınacaq vəsaitlərə iddia edə bilirlər.

Əmək birjaları insanlara müavinət verməklə yanaşı, onlara iş yeri axtarmağa da köməklik edirlər. Elə iş məcbur hesab edilir ki, o işçinin professional hazırlığına, keçmiş işinə, sağlamlığına və digər (nəqliyyat və s.) tələblərinə uyğun gəlsin. İşsizlərə müavinətlərin verilməsi üç ay müddətinə və tamamilə o zaman dayandırıla bilər ki, iş axataran ona verilən təkliflərdən imtina etsin. Əgər əmək birjası qeydiyyatda olan işsizləri iş yerləri ilə təmin edə bilmirsə, onda həmin şəxslərə ictimai işlərdə çalışmaq və ya ixtisaslarının dəyişdirilməsi üçün pulsuz kurslarda oxumaq təklif olunur. Əhalinin məşğulluq qanunun pozulmasında əmək birjalarının işçiləri inzibati və cinayət məhsuliyyəti daşıyırlar.

3. Əmək birjalarının müasir təşkili və perspektivlər

1. Elektron məşğulluq platformalarının tətbiqi

Müasir dövrdə əmək birjalarının fəaliyyətində rəqəmsal texnologiyaların rolu getdikcə artır. İnformasiya texnologiyalarının inkişafı nəticəsində ənənəvi işəgötürmə mexanizmləri yerini elektron məşğulluq sistemlərinə verir. Bu sistemlər əmək bazarının iştirakçılarını — işçi, işəgötürən və dövlət orqanlarını — bir virtual platformada birləşdirərək prosesin şəffaflığını və səmərəliliyini təmin edir.

1.1. Online iş elanları və vakansiyalar

Elektron əmək birjalarının əsas üstünlüyü onlayn vakansiya sistemləridir. Dövlət və özəl sektorda fəaliyyət göstərən müəssisələr öz iş elanlarını real vaxt rejimində yerləşdirir, iş axtaranlar isə bu vakansiyalara uyğun müraciət edə bilər.

Bu sistem:

- vaxt və resurs itkisini azaldır;
- işçi və işəgötürən arasında birbaşa əlaqə yaradır;
- əmək bazarının real vəziyyəti haqqında operativ məlumat verir.

Məsələn, Azərbaycanda “məşğulluq.az” portalı vasitəsilə minlərlə iş axtaran şəxsin elektron qeydiyyatı həyata keçirilir və bu, əmək bazarının şəffaflığını artırır.

1.2. İşçilərin elektron qeydiyyatı və profil idarəçiliyi

Əmək birjalarının müasir forması işçilərin elektron reyestrini formalaşdırmaqla onların bacarıq, təhsil və təcrübə səviyyəsini sistemləşdirir. Hər bir işçi haqqında məlumat bazada toplanır və işəgötürən bu informasiyadan istifadə edərək ən uyğun namizədi seçə bilər.

Bu yanaşma həm kadr seçiminin səmərəliliyini artırır, həm də işsizlik statistikasının dəqiq aparılmasına imkan yaradır. Eyni zamanda, bu sistem işçilərə öz peşə profillərini daim yeniləmək və fərdi bacarıqlarını inkişaf etdirmək imkanı verir.

1.3. Virtual məşğulluq konsultasiaları

Rəqəmsal əmək birjalarının vacib istiqamətlərindən biri virtual məşğulluq xidmətləridir. Buraya onlayn karyera məsləhətləri, ixtisas artırma təlimləri, psixoloji və peşə yönümlü məsləhətlər daxildir.

Bu xidmətlər xüsusilə pandemiya dövründə aktuallaşmış və işsiz vətəndaşların evdən çıxmadan məşğulluq dəstəyi almasına şərait yaratmışdır.

Bu yanaşma həm də əmək resurslarının coğrafi məhdudiyyətlərini aradan qaldırır, yəni regionlarda yaşayan işçilər paytaxt və ya digər şəhərlərdəki vakansiyalara rahat müraciət edə bilirlər.

2. Əmək birjalarının rəqabət qabiliyyəti

2.1. İşçi bazarının şəffaflığı və məlumatlılığın artırılması

Əmək birjalarının rəqabət qabiliyyətini müəyyən edən əsas göstəricilərdən biri şəffaflıqdır. Elektron sistemlər vasitəsilə bazar iştirakçıları arasında etibarlı məlumat axını təmin olunur.

Bu şəffaflıq:

- əməkhaqqı səviyyələrinin bazar prinsiplərinə uyğun formalaşmasına;
- işçi qüvvəsinin bölgüsünün səmərəli həyata keçirilməsinə;
- qeyri-rəsmi məşğulluğun azalmasına səbəb olur.

2.2. İşəgötürən və işçi arasında daha effektiv əlaqələrin qurulması

Müasir əmək birjalrı yalnız iş elanları paylaşmaqla kifayətlənmir, həm də işçi–işəgötürən uyğunluğunu müəyyən edən alqoritmlərdən istifadə edir. Bu sistemlər namizədin təcrübəsini, bacarıqlarını və motivasiyasını analiz edərək ən uyğun vakansiyaları təklif edir.

Nəticədə:

- uyğun olmayan müraciətlərin sayı azalır;
- işçi dövryyəsi aşağı düşür;
- işə qəbul prosesi sürətlənir.

2.3. Dövlət və özəl sektorun əmək bazarına inteqrasiyası

Əmək birjalarının uğurlu fəaliyyəti dövlət və özəl sektorun qarşılıqlı əməkdaşlığı ilə sıx bağlıdır.

Dövlət:

- məşğulluq proqramları və subsidiyalar təqdim edir;
- sosial müdafiə tədbirlərini həyata keçirir;
- statistik nəzarəti və tənzimləməni təmin edir.

Özəl sektor isə:

- iş yerləri yaradır;
- rəqabət mühitini formalaşdırır;
- yeni texnologiyalarla bazarın inkişafına tökan verir.

3. Əmək birjalarının iqtisadi və sosial əhəmiyyəti:

3.1. İşsizliyin azalması və sosial sabitliyin təmin olunması

Əmək birjalrı iqtisadiyyatın ən mühüm sosial institutlarından biridir. Onların əsas vəzifəsi işsiz şəxslərin əmək bazarına cəlb olunmasını təmin etməkdir. Bu fəaliyyət nəticəsində:

- işsizlik səviyyəsi azalır;
- sosial gərginlik və yoxsulluq riski azalır;
- əhəlinin rifahı yüksəlir.

3.2. İnsan kapitalının inkişafı və ixtisasların bazar tələblərinə uyğunlaşması

Müasir əmək bazarında uğur, əsasən, bilik və bacarıq səviyyəsindən asılıdır. Əmək birjalrı bu məqsədlə ixtisasartırma kursları, peşə yönümlü təlimlər və requalifikasiya proqramları həyata keçirir.

Bu tədbirlər əmək resurslarının keyfiyyətini yüksəldir və işçi qüvvəsini texnoloji dəyişikliklərə uyğunlaşdırır.

3.3. Kadr resurslarının səmərəli istifadəsi

Əmək birjalarının fəaliyyəti iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində əmək resurslarının bərabər paylanmasına imkan yaradır. Bu, həm istehsal səmərəliliyini artırır, həm də regional inkişafda balans yaradır.

4. Təşkilati-hüquqi çərçivə

4.1. Əmək birjalarının fəaliyyətinin qanunvericiliklə tənzimlənməsi

Azərbaycan Respublikasında əmək birjalarının fəaliyyəti “Məşğulluq haqqında” Qanun və Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənir.

Bu sənədlər:

- əmək birjalarının hüquqi statusunu;
- işə qəbul və işdən çıxma mexanizmlərini;
- işçi və işəgötürənin qarşılıqlı hüquq və vəzifələrini müəyyən edir.

4.2. Dövlətin məşğulluq siyasəti və subsidiyalar

Dövlət məşğulluğun təşviqi məqsədilə:

- işsiz vətəndaşlara təlim proqramları təşkil edir;
- özünüməşğulluq layihələrinə subsidiya və kreditlər təqdim edir;
- sosial həssas qrupların işlə təmin olunması üçün xüsusi kvotalar tətbiq edir.

4.3. İşçilərin hüquqlarının qorunması və sosial təminat

Əmək birjalrı işçilərin:

- əmək hüquqlarının pozulmamasına;
- sosial sığorta sisteminə qoşulmasına;
- bərabər əməkhaqqı və iş şəraitinə malik olmasına nəzarət edir.

Bu, sosial ədalət prinsipinin təmininə və sabit iqtisadi mühitin qorunmasına xidmət edir.

Müasir əmək birjalrı yalnız iş axtarışı vasitəsi deyil, həm də dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin həyata keçirildiyi mühüm mexanizmdir. Rəqəmsal transformasiya nəticəsində onların fəaliyyət sferası genişlənmiş, işçi və işəgötürən arasında əlaqələr daha şəffaf və operativ hala gəlmişdir.

Gələcəkdə əmək birjalarının rəqəmsallaşması, regionlarda onlayn məşğulluq mərkəzlərinin yaradılması və insan kapitalına yönəlmiş siyasət məşğulluğun davamlı inkişafına zəmin yaradacaqdır.