

---

# **Sənayenin çağırışları 4.0. Platforma iqtisadiyyatı**

*Platforma iqtisadiyyatı üçün  
yeni qaydalar tətbiq edilir*

*Xidmət bazarında sürətli dəyişikliklər*

---

Burxılışa məsul: İ.Əliyev

Tərtibata məsul: H.Cəfərov

Ekspertlər: N.Hüseynov  
C.İsmayılov

#### **Sənayenin çağırışları 4.0. Platforma iqtisadiyyatı**

***Platforma iqtisadiyyatı üçün yeni qaydalar tətbiq edilir.***

***Xidmət bazarında sürətli dəyişiklikləri.*** 86 səh.

*Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası BƏT-ə və qurumun Şərqi Avropa və Mərkəzi Asiya ölkələri üzrə Bürosuna bu kitabın çap olunmasına göstərdiyi texniki köməyə görə minnətdarlığını bildirir.*

---

## MÜNDƏRİCAT

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Giriş.....                                                           | 4  |
| BMTİK-in 2019-ci ildə rəqəmsal iqtisadiyyata dair hesabatı.....      | 6  |
| Böyüyən rəqəmsal iqtisadiyyatın hərəkətverici qüvvəsi:               |    |
| rəqəmsal məlumatlar və rəqəmsal platformalar.....                    | 9  |
| Koronavirus COVID-19 - rəqəmsal iqtisadiyyata keçid .....            | 11 |
| Rəqəmsallaşma və sənaye 4.0.....                                     | 15 |
| Sənaye 4.0 və dayanıqlı inkişaf.....                                 | 17 |
| Dayanıqlı inkişafın məqsədləri – Sənaye 4.0 üçün nəticələr.....      | 19 |
| Sənayedə dəyişiklik dövründə insan ehtiyatları.....                  | 21 |
| Platforma nədir.....                                                 | 23 |
| Platformaların tipologiyası.....                                     | 25 |
| Platforma məşğulluğu. Məsələnin tarixi.....                          | 30 |
| Platforma məşğulluğunun inkişafının xüsusiyyətləri.....              | 36 |
| Əməyin yeni formatı: Gig-iqtisadiyyat .....                          | 37 |
| Gig-iqtisadiyyatın dünya trendləri .....                             | 38 |
| Rəqəmsal platformalarda məşğulluğun miqyası və strukturu...          | 42 |
| Ölkələrin əhalisi arasında onlayn-platformalarda məşğulluq...        | 44 |
| İqtisadi təhlükəsizlik: rəqəmsal platformaların praktikası.....      | 50 |
| Platforma məşğulluğunun normativ-hüquqi                              |    |
| tənzimlənməsinə yanaşmalar .....                                     | 53 |
| Əmək platformalarının fəaliyyətini qadağan etmək,                    |    |
| yaxud ciddi məhdudiyyət qoymaq .....                                 | 55 |
| İqtisadi platformalarda əmək və                                      |    |
| həmkarlar ittifaqı təşkilatları .....                                | 57 |
| Rəqəmsal iqtisadiyyatın həmkarlar ittifaqı                           |    |
| təşkilatlarının fəaliyyətinə və tədbirlərinə cari və gələcək təsiri. | 65 |
| Üzvlərin peşəsinin, qəbulun və həmkarlar                             |    |
| ittifaqı təşkilatları strukturunun dəyişməsi.....                    | 66 |
| Azərbaycanda rəqəmsal transformasiya .....                           | 71 |
| Yekun.....                                                           | 79 |
| Mənbələrin siyahısı.....                                             | 83 |

---

## GİRİŞ

“Rəqəmsal inqilab həm nəhəng imkanlar, həm də çox böyük çətinliklər yaradaraq, həyatımızı və cəmiyyəti görünməmiş sürətlə və ağılasız ölçülərlə kökündən dəyişir. Yeni texnologiyalar dayanıqlı inkişaf sahəsində məqsədlərə çatmaq üçün əhəmiyyətli töhfəsini verə bilər, amma bu zaman müsbət nəticələrin əldə olunacağına yüz faiz təminat yoxdur. Rəqəmsal texnologiyanın sosial-iqtisadi potensialını tam şəkildə açmaqdan ötrü, xoşagəlməz fəsadlardan yan keçərək, mümkün qədər tez beynəlxalq əməkdaşlığı möhkəmləndirmək lazımdır.

Bu məsələlərin böyük əhəmiyyət daşıdığını nəzərə alaraq, mən rəqəmsal bölmənin əsas imkanlarını və bizim qarşımızda duran vəzifələri daha dərinləndirən anlamaq üçün rəqəmsal əməkdaşlıq üzrə yüksək səviyyəli Qrup təsis etmişəm. Müxtəlif ekspertlərin daxil olduğu bu Qrup bir sıra tövsiyələr, o cümlədən, geniş tərkibli tərəflərin cəlb olunduğu açıq və çevik modellərin köməyi ilə rəqəmsal texnologiyanın inkişaf prosesini daha effektiv formada idarə olunması üzrə təkliflərini təqdim edib.

Bu kontekstdə və ildırım sürətilə dəyişən müasir vəziyyəti nəzərə alaraq rəqəmsal iqtisadiyyat barədə tam zamanında hesabat təqdim olunur. Bu Hesabat Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Ticarət və İnkişaf Konfransı (UNCTAD - BMTİK) tərəfindən hazırlanmışdır və həmin sənəddə, xüsusi olaraq inkişaf etməkdə olan ölkələr üçün rəqəmsal iqtisadiyyatın fəsadları araşdırılır.

Olduqca qısa müddət ərzində rəqəmsal texnologiyalar sahəsindəki irəliləmə nəhəng sərvətin yaranmasına gətirib çıxarmışdır. Amma təəssüf ki, bu kapital kiçik fərdi qrupların, şirkətlərin və ayrı-ayrı ölkələrin əlində cəmləşmişdir. İndiki siyasət və mövcud normativ əsasnamələr saxlandığı təqdirdə yuxarıdakı zərərli ənənə - qeri-bərabərlik, ədalətsizlik bundan sonra da artan xətt üzrə davam edəcəkdir. Müvafiq səylər göstərilməsə, tədbirlər görülməsə, dünya əhalisinin yarıdan çoxunun internetə yalnız məhdud girişə malik olduğu, yaxud tamamilə olmadığı mühitdə rəqəmsal

---

uyğunsuzluğun öhdəsindən gəlmək çox çətin olacaq. Əslində rəqəmsal iqtisadiyyatın hamının rifahı naminə işləməsi üçün o, inklüziv xarakter daşımalıdır.

Yeni texnologiyalar, xüsusilə də süni intellekt, əmək bazarındakı əhəmiyyətli dəyişikliklərlə qaçılmaz şəkildə bağlıdır. Həmin dəyişikliklər özünü daha çox bəzi bölmələrdə iş yerlərinin kəskin azaldılmasında, amma digər bölmələrdə kütləvi miqyasda yeni imkanların yaradılmasında göstərir. Rəqəmsal iqtisadiyyat ən müxtəlif yeni bilik və vərdisləri, prinsip etibarını ilə sosial müdafiənin fərqli tədbirlərini, eləcə də iş və istirahət arasındakı münasibətlərin keyfiyyətə tamamilə yeni nisbətini tələb edir. Təkcə təlim prosesinin özünə deyil, həm də bu prosesin təşkil edilməsi metodlarının öyrənilməsinə, həmçinin işçinin bütün həyatı boyu tədris xidmətlərinə yüksək əlçatanlığının təmin edilməsinə yönəlmiş təhsil sisteminin inkişafı üçün böyük həcmli sərmayələrə ehtiyac var.

Rəqəmsal iqtisadiyyat eyni zamanda, hipertəhlükəsizliyə təhdidlər daxil olmaqla, yeni risklər yaradır, qanunsuz iqtisadi fəaliyyətin asanlaşmasını və şəxsi həyatın toxunulmazlığına qəsd hallarını ortaya çıxarır. Problemin həlli üçün yeni yolların axtarışı hökumətlərin, vətəndaş cəmiyyətlərinin, akademik dairələrin, elmi ictimaiyyətin və texnoloji bölmənin birgə səylərini, fəaliyyətini tələb edir.

Onu da qeyd etməliyəm ki, biz hər gün rəqəmsal texnologiyaların sülhün möhkəmləndirilməsinə, insan haqqlarının genişlənməsinə və bütövlükdə cəmiyyətin maraqları naminə dayanıqlı inkişafa hərtərəfli yardım göstərməsinin çoxsaylı nümunələrinə şahidlik edirik.

BMTİK-nin bu Hesabatında çox maraqlı ideyalar və analitik açıqlamalar yer alır və bu sənəd olduqca geniş beynəlxalq auditoriya arasında diqqətli yanaşmaya layiqdir. Çünki biz hamımız rəqəmsal iqtisadiyyatın ildırım sürətli inkişafı prosesində heç kəsin yaddan çıxması üçün çalışırıq”.

**Antoniü Quterriş,**  
**Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibi**

---

## **BMTİK-nin rəqəmsal iqtisadiyyat 2019-a dair Hesabatı**

2019-cu il sentyabrın 4-də dünyanın bütün paytaxt-səhrələ-rində BMT-nin Ticarət və İnkişafa dair Konfransının (BMTİK) hazırladığı “Rəqəmsal iqtisadiyyat 2019-a dair Hesabat”ın təqdi-mat mərasimləri keçirildi. Övvəllər bu Hesabat “informasiya iqtı-sadiyyatı barədə” adı altında tanınırdı.

Bu hesabatda rəqəmsal iqtisadiyyat mühitində dəyərin yara-dılması və gəlirin əldə edilməsi nöqteyi-nəzərindən inkişaf et-məkdə olan ölkələrin qarşısında açılan imkanlar nəzərdən keçiri-lir. Sənəddə həmin ölkələrin istehsal və innovasiya sahəsində malik olduğu imkanlara xüsusi diqqət ayrılır. Məqsəd onların xü-susilə rəqəmsal məlumatlara və rəqəmsal platformalara münasi-bətdə üzləşdikləri çətinliklərə əsaslanan iqtisadiyyatlarının üstün-lüklərindən faydalanmaqdır. Bu mövzu kifayət qədər akyualdır, ona görə ki, dayanıqlı inkişaf sahəsində məqsədlərin (DİM) tam realizəsinə cəmi bir neçə onillik qalmışdır. Rəqəmsal texnologi-yalar dünyasındakı sıçrayışlar görünməmiş qısa müddət ərzində artıq çox böyük həcmdə sərvətin yaranmasına gətirib çıxarmışdır. İntəhası, bu sərvət az sayda ölkənin, şirkətin və şəxslərin əlində cəmləşmişdir. Eyni zamanda rəqəmsallaşma, inkişaf səviyyələ-rindən asılı olmayaraq, ölkələrin direktiv orqanlarının qarşısında ciddi vəzifələr qoyur.

Mövcud potensialın dar bir dairənin deyil, çoxluğun maraq-larına xidmət etməsindən ötrü siyasətdə yaradıcı düşüncə və novator yanaşmalar tələb olunur. Bundan savayı, gəlirlərdəki uy-ğunsuzluğun artmasına yol verməmək üçün qlobal əməkdaşlığın möhkəmləndirilməsi olduqca zəruridir.

Yuxarıda qeyd etdik ki, rəqəmsal iqtisadiyyat ildırım sürətilə inkişaf etməkdə davam edir və bu cür sürətli rəqəmsal böyümə özündə dünya ictimaiyyəti üçün ciddi çağırışlar daşıyır. Belə ça-ğırışlar isə adekvat cavabların hazırlanmasını tələb edir. Dünyada ölkələr arasında həddən artıq böyük rəqəmsal uyğunsuzluq müşa-hidə edilir. Misal üçün, az inkişaf etmiş ölkələrdə İnternetdən yalnız hər beş sakindən biri istifadə edir, amma inkişaf etmiş ölkələrdə hər beş nəfərdən dördü İnternetə girişə malikdir. Bu cür rəqəmsal tənəsübsüzlükdə aparıcı rolları iki ölkə - Amerika

---

Birləşmiş Ştatları və Çin oynayır. Bu statistikaya diqqət yetirin: blokçeyn (sövdələşmələr barədə bütün qeydlərin saxlanıldığı blokların fasiləsiz zənciri) texnologiyaları ilə bağlı bütün patentlərin 75 faizi, İnternet biznesə çekilən dünya xərclərinin 50 faizi və açıq hesablama texnologiyaları üzrə dünya bazarının 75 faizindən çoxu bu iki dölətin payına düşür. Həmçinin, dünyanın 70 nəhəng rəqəmsal platformasının bazar kapitallaşmasının 90 faizi məhz bu iki ölkənin sərəncamındadır.

Avropaya gəldikdə isə, onun rəqəmsal platformaların bazarda kapitallaşmasındakı payı 4 faiz, Afrika və Latın Amerikası ölkələrinin birlikdə – 1 faiz, Rusiyanın payı isə cəmi 0,2 faizdir. Nəticə etibarı ilə hazırda “texnoloji və tənzimləyici havanı” ABŞ və Çin yaradır. Rəqəmsal iqtisadiyyatın mərkəzi problemi onun miqyasının qiymətləndirilməsidir. Birincisi, bunun ümumi qəbul olunmuş təyinetmə mexanizmi yoxdur, ikincisi isə, xüsusilə inkişaf etmiş ölkələrdə bunun aparıcı komponentləri və aspektləri barədə mötəbər statistik məlumatlar çatışmır. İstifadə olunan təyinetmədən asılı olaraq rəqəmsal iqtisadiyyatın həcmi, bəzi qiymətləndirməyə görə, dünya ÜDM-nin 4,5 faizdən 15,5 faizə qədərini təşkil edir. Adı çəkilən Hesabatda maraqlı rəqəmlər misal gətirilir: İnternet üçün axtarış sistemləri bazarının 90 faizi “Google” şirkətinə məxsusdur. “Facebook” şirkətinin payına sosial şəbəkələr bazarının üçdə iki hissəsi düşür və onun platforması ölkələrin 90 faizindən çoxunda ən populyar sayılır. Dünya üzrə pərakəndə onlayn satışın təxminən 40 faizi “Amazon” şirkətinin vasitəsilə həyata keçirilir. Çinin “Viçat” kommunikasiya şəbəkəsi isə milyarddan yuxarı aktiv istifadəçiyə malikdir. Bununla bağlı Hesabatda deyilir ki, “əksər ölkələr asılı vəziyyətə düşə və belə nəhəng rəqəmsal platformalar üçün sadəcə tədarükçüyə çevrilə bilər”.

Amma bu zaman həmin ölkələr “özlərinin ötürdükləri məlumatlar əsasında rəqəmsal platformaların sahibləri tərtəfindən yaradılan “rəqəmsal intellektə” görə pul ödəməli olacaqlar. “Bu qüsurlu dairəni parçalamaqdan ötrü qeyri-standart qərarlar tələb olunur. Həmin qərarlar daha balanslaşdırılmış nəticələri və məlumatlardan və “rəqəmsal intellektdən” əldə olunan gəlirin daha ədalətli bölgüsünü təmin edəcək rəqəmsal iqtisadiyyatın alternativ strukturlarının formalaşmasına yönəldiləcəkdir”. Hesabatın

---

müəlliflərinin gəldiyi qənaət belədir. Eləcə də rəqəmsal iqtisadiyyat, onun problemləri və paradiksları ilə bağlı global trendlərin əmələ gəlməsindən də bəhs edilir. Həyəcanverici proqnozlara baxmayaraq, rəqəmsallaşmanın inkişafı nəticəsində “məşğulluğun sıxışdırılması” effekti hələlik yoxdur və deyəsən, gələcəkdə də olmayacaqdır. Texnoloji tərəqqi ixtisasları deyil, onların ən azı məhsuldar funksiyalarını aradan qaldırır. Hesabatda Sənaye 4.0-in (İnternet məhsulları, blokçeyn, maliyyə innovasiyaları, 3D-nəşri, süni intellekt, virtual reallıq, 5G rabitəsi və s.) timsalında iqtisadi artımda rəqəmsallaşmanın rolu məsələləri ayrıca nəzərdən keçirilmişdir. Sənaye 4.0-in bir qrup ölkənin ÜDM-dəki pay həcmi hesablanmış və məlum olmuşdur ki, bu göstərici faiz punktunun üçdə birini aşmır və praktiki olaraq qrup ölkələrinin hamısında eynidir.

Əgər ticarət müharibələri ilə müşayiət olunaçaq münaqişələrin şiddətlənməsi trendi davam edəcəksə, bu statistika daha da azalacaq. Əslində bu rəqəmlər nədən danışır? Ondan danışır ki, Sənaye 4.0-dan möcüzə gözləmək lazım deyil. Dünya iqtisadiyyatı nə böhranın öhdəsindən gələ, nə də Sənaye 4.0-in hesabına əhəmiyyətli dərəcədə inkişaf edə bilməyəcək, amma buna baxmayaraq, dünya üzrə ÜDM-nin ...0,25-0,35 faiz artımı böyük pullar deməkdir. Bunun üzərində işə işləmək lazımdır və bu amil rəqəmsal iqtisadiyyata hərtərəfli dəstəyin formalaşması zamanı mütləq nəzərə alınmalıdır.

BMT-nin Baş katibi Antoniu Quterrişin qeyd etdiyi kimi: “Zəruri səyləri göstərmədən dünya əhalisinin yarıdan çoxunun İnternetə məhdud girişə malik olduğu, yaxud bu imkandan tamamilə məhrum olduğu vəziyyətdə rəqəmsal uyğunsuzluğu aradan qaldırmaq mümkün olmayacaq. Rəqəmsal iqtisadiyyatın ümumin rifahına işləməsindən ötrü o, inklüziv xarakter daşmalıdır”. BMTİK-in əməyinin məhsulu olan, ölkələrin düşməli olduğu texnoloji gələcəyin dünyasından, yəni “yeni dünyadan Hesabat”ında hamının yeni texnoloji əsasda sənayeləşməni həyata keçirməsindən bəhs edilir. Sevindirici haldır ki, ildən-ilə ölkələr arasında rəqəmsal uçurumun dərinləşməsinə baxmayaraq, dünya ölkələrinin əksəriyyətinin yeni rəqəmsal dünyaya düşmək üçün bütün şansları vardır.



---

## **Böyüyən rəqəmsal iqtisadiyyatın hərəkətverici qüvvəsi: rəqəmsal məlumatlar və rəqəmsal platformalar**

Rəqəmsal iqtisadiyyat özünün, praktiki olaraq, hər şey haqqında maşında oxunan nəhəng həcmdə informasiyanı (rəqəmsal məlumatları) toplamaq, istifadə etmək və analiz etmək qabiliyyətinin hesabına ağılasığmaz sürətlə inkişaf etməkdə davam edir. Belə rəqəmsal məlumatlar “rəqəmsal izlərin” əsasında toplanır və onlar fiziki şəxslərin, sosial qrupların, yaxud müəssisələrin fəallığı nəticəsində müxtəlif rəqəmsal platformalarda qalır. İnternet-protokolun (IP) əsasında məlumat axınının miqyası barədə təxmini təsəvvür əldə etməyə imkan verən global trafikinin həcmi 1882-ci ildə gündəlik təxminən 100 heqabaytdan (HB) 2017-ci ildə saniyədə 45 000 HB-a qədər artmışdır. Nəzərə alınmalıdır ki, məlumatlara əsaslanan iqtisadiyyat hazırda öz inkişafının yalnız ilkin mərhələsindədir. Proqnozlara görə, 2022-ci ilə global IP-trafikinin həcmi saniyədə 150.700 HB-a çatacaq. Bu isə İnternet şəbəkədə daha çox sayda yeni istifadəçilərin peyda olması və İnternet biznesinin genişlənməsinin nəticəsində baş verəcək. Məlumatların toplanması və istifadə olunmasının inkişaf prosesinə və siyasətə təsiri bir çox hallarda müvafiq məlumatların tipindən asılıdır. Bunlar fərdi, yaxud simasızlaşdırılmış; bağlı və ya hamıya əlçatan; kommersiya, yaxud dövlət məqsədləri üçün istifadə olunan; könüllü şəkildə təqdim edilən, müşahidə, yaxud analitik ekstrapolyasiya yolu ilə əldə edilən; məxfi və ya qeyri-məxfi məlumatlardır. Tamamilə yeni “məlumatların dəyərinin yaradılması zənciri” meydana gəlib ki, bunun həlqələri qismində məlumatların toplanması, ümumiləşdirilməsi, saxlanması, analizi və modelləşdirilməsi ilə məşğul olan şirkətlər çıxış edirlər. Dəyər məlumatların “rəqəmsal intellektə” və onların kommersiya məqsədli istifadə prosesində monetləşdirilməsi nəticəsində yaradılır.

Rəqəmsal iqtisadiyyatın ikinci hərəkətverici qüvvəsi kimi

---

platformaların genişləndirilməsi çıxış edir. Son onilliklər ərzində dünyada məlumatlara əsaslanan, iqtisadiyyatın mövcud sahələrinə transformasiya olunan biznes-modellərdən istifadə edən çoxsaylı rəqəmsal platformalar yaranmışdır. Bu platformaların əhəmiyyəti haqqında dünyanın səkkiz nəhəng şirkətindən yeddisi, bazar kapitallaşmasının göstəricisinə görə, platforma biznes-modellərindən istifadə edir. Rəqəmsal platformalar müxtəlif tərəflərə onlayn rejimində qarşılıqlı fəaliyyət göstərməyə imkan verən mexanizmlər kimi çıxış edir.

Əməliyyat platformaları ilə innovativ platformalar arasındakı fərqi göstərmək mümkündür. Əməliyyat platformaları özündə onlayn rejimində işləyən və müxtəlif tərəflər arasında əməliyyatların həyata keçirilməsini təmin edən infrastrukturə malik iki-tərəfli/çoxtərəfli bazarları ehtiva edir. Onlar nəhəng rəqəmsal korporasiyalar (“Amazon”, “Alibaba”, “Facebook” və “iBey” kimi), eləcə də rəqəmsal texnologiyanın (“Uber”, “Didi çusin”, yaxud “Eyrbnb”) geniş istifadə olunduğu bölmələrdəki korporasiyalar üçün əsas biznes-modelə çevriləblər. İnnovativ platformalar kod və kontent layihəçilərinin əlavələr və proqram təminatını yaratdıqları mühiti ehtiva edir. Məsələn, əməliyyat sistemlərini (“Android” və ya “Linux” kimi), yaxud texnoloji standartlar (məsələn, videofayllar üçün MPEG formatı) formasını göstərmək olar. Platformalarda çalışan müəssisələr, məlumatlara əsaslanan iqtisadiyyatda hiss ediləcək üstünlüklərə malikdirlər. Vasitəçi və infrastruktur meydançaları qismində çıxış edən həmin müəssisələr onlayn fəallıq və platformalardan istifadə edənlər arasında əməliyyatlarla bağlı bütün məlumatları qeydə almaq və çıxarmaq üçün imkanlarına malikdirlər. Rəqəmsal platformaların inkişafı onların rəqəmsal məlumatları toplamaq və analiz etmək qabiliyyəti ilə birbaşa bağlıdır. İntəhası, onların maraqları və iş üsulları əhəmiyyətli dərəcədə gəlir əldə etməkdən ötrü həmin məlumatları necə monetləşdirməsindən asılıdır.

---

## Koronavirus Covid-19 - rəqəmsal iqtisadiyyata keçid

Bü gün dünya yeni qlobal dəyişikliklərlə üz-üzə dayanıb. Dördüncü Sənaye İnqilabı ilə həyatımıza daxil olmuş yeniliklər – informasiya və telekommunikasiya texnologiyasından daha geniş yararlanmaq, dünya əhalisinin 60 faizə qədərinin (bu göstərici koronavirus COVID-19-un fonunda artmışdır) internetdən istifadə etməsi, süni intellektin texnologiyasının robotlaşdırılması, İnternet biznesi (IoT – Internet of Things), böyük məlumatlar (Big Data) və yuxarıda sadalananların hamısının nəticəsi kimi rəqəmsallaşmanın yeni imkanlar açması. Hazırda bu imkanlar özünü həmişə olduğundan daha çox göstərir.

Ötən ilin əvvəlində Çində koronavirus infeksiyasının başlanması və martın 11-də Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı tərəfindən virusun (COVID-19) pandemiya elan olunması ilə bağlı, milyonlarla insan evlərində və ofislərdə rəqəmsal platformalardan daha aktiv istifadə etməyə başladı. Bütün dünyanı bürümüş koronavirus pandemiyası bir növ “Qara qu quşu” fenomeninə bənzəyir (amerikalı iqtisadçı və yazıçı Nassim Talebinin özünün “Qara qu quşu. Öncədən məlum olmayan işarəsi altında” kitabında istifadə elədiyi termindir. Mənası böyük təsir gücünə malik, proqnozlaşdırılması çətin olan qlobal fenomen deməkdir). Bu dəfə koronavirus epidemiyasının yeni növünün üzə çıxması rəqəmsal iqtisadiyyat və fəaliyyətin ən müxtəlif sahələri mövzusunda dünyada qızgın debatların başlamasına və rəqəmsal iqtisadiyyata keçidin sürətlənməsinə səbəb oldu.

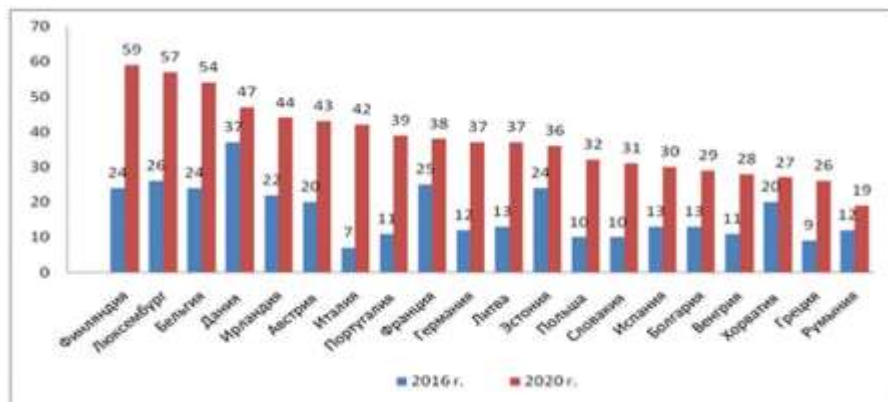
Bəli, koronavirus yeni nəsil texnologiyadan istifadəyə təkan verir, rəqəmsal texnologiyanı ön plana çıxarır.

İndiki halda “Qara qu quşu” fenomeni iqtisadiyyatda qlobal səviyyədə dəyişikliklərə yol açmaqdan savayı, həmçinin həm insanların, həm də təşkilatların davranışını dəyişməyə qadirdir. Mövcud pandemiya fonunda hökumətlərin başçıları üzbəüz beynəlxalq görüşlərdən imtina edir, Skype, Zoom, bunlara bənzər digər proqramlarda konfranslar keçirməyə üstünlük verirlər;

biznes, təhsil və başqa müxtəlif sahələr onlayn platformaya keçməyə başlayıb. Uzaq məsafədəki iş yerlərində video konfranslar kimi daha geniş istifadə olunan xidmətlərə qoşulması, milyonlarla insanın ofisdən kənar, evdən işləməsi xərclərin əhəmiyyətli dərəcədə azalmasına gətirib çıxarıb.

Koronavirus COVID-19 pandemiyası şəraitində məsafəli, onlayn əmək getdikcə daha geniş yayılmaqdadır.

Misal üçün, İtaliyada məsafəli əməkdən istifadə “2016-cı ildə 7 faizdən 2020-ci ildə 42 faizə qədər artmışdır” [13, 14]. Almaniya da məsafəli əməklə məşğul olanların çəkisi 2016-cı ildə 12 faizdən 2020-ci ildə 37 faizə qədər yüksəlmişdir.



*Şəkil 1. 2016 və 2020-ci illərdə Avropa Birliyi ölkələrində məsafədən əməklə məşğul olanların bütün işləyənlərə nisbəti.*

Şəkil 1-dən göründüyü kimi, hazırda əməyin təşkilinin məsafəli formasına keçənlərin ən yüksək faizi Şimali və Qərbi Avropada müşahidə olunmaqdadır (Finlandiyada – 59 faiz, Lüksemburqda – 57 faiz, Belçikada – 54 faiz, Danimarkada 47 faiz və başqaları.).

Bütövlükdə, 2020-ci il aprelin sonlarına Avropa Birliyi ölkələrində bütün məşğul əhalinin üçdə birindən (37 faiz) çoxu məsafədən çalışan işçilər olub.

Maliyyə Tədqiqatları üzrə Milli Agentliyin (MTMA) analitik

---

mərkəzinin araşdırmaları göstərdiyi kimi, pandemiya başa çatandan sonra Rusiya müəssisələrinin rəhbərlərinin 20 faizi öz əməkdaşlarının bir qismi və bütün ştatın 7 faizi üçün əməyin təşkilinin məsafəli formasını saxlamağa hazırdır.

Məsafəli əmək sahəsində rəqəmsal platformalara gəldikdə, dünyada onların yavaş, amma durmadan böyüməsi müşahidə olunmaqdadır. Beləliklə, Avropa komissiyasının məlumatına görə, Avropa Birliyi ölkələrində məşğul əhalinin 11 faizindən çoxu rəqəmsal platformaların işçiləridir. Ali İqtisadiyyat Məktəbinin hesablamalarına görə, Rusiya iqtisadiyyatında belələrin çəkisi 2 faizə yaxın təşkil edir.

Ekspertlər hesab edir ki, pandemiya ilə mübarizə şəraitində məlumatların insansız və təməssiz tez çatdırılması öz üstünlüyünü kifayət dərəcədə nümayiş etdirir. Xidməti robotlar, satıcısız özünəxidmət mağazaları və sairə yeni istiqamətləri formalaşdırır və eyni zamanda yoluxma riskini azaltmağa kömək edir. Dünyada infeksiyanın geniş yayılması Amerikanın, Avropanın və Asiyanın bir çox şəhərlərini təcrid vəziyyətinə salıb və iqtisadiyyatda rəqəmsal texnologiyanın inkişafına ciddi şəkildə təsir göstərib. Virusla yoluxmaqdan ehtiyat edən insanlar və şirkətlər indi oflayn ticarətin əvəzinə onun onlayn analoquna üstünlük verirlər ki, bu da ticarətin həcmi artırır.

Yaranmış vəziyyət onlayn əlavələrə, rəqəmsal texnologiyaya böyük tələbatla gətirib çıxarır ki, bu da öz növbəsində dünya ölkələrində dayanıqlı infrastrukturun mövcud olmasını və qurulmasını zəruri edir. Yəni, milyonlarla insanın ev şəraitində iş rejiminə keçməsi sayəsində internetə qoşulma xidmətlərinə tələbatı ildırım sürətilə artırır, internet vasitəsilə ötürülən kontentin həcmi çoxaldır, bu da infrastrukturun çevik inkişafını zərurətə çevirir.

Hazırda səlahiyyətli orqanlar, özəl şirkətlər və alimlər virusla mübarizənin yeni yollarını, üsullarını tapmağa çalışırlar. Çində polis dronların köməyi ilə yoluxma təhlükəsi altında yerləşən zonalarda maska taxmayan adamları izləmişlər, internet nəhəngləri isə (Google, Facebook, Amazon və başqaları.) virusla bağlı

---

saxta informasiya ilə mübarizə kampaniyasına başlamışlar. Kanadanın “BlueDot” şirkəti bütün dünyadan yeni yoluxma halları barədə informasiya toplayır və süni intellektdən yararlanmaqla Çinin və dünyanın başqa ölkələrinin yeni ərazilərində yoluxanların sayını proqnozlaşdırmağa çalışır. Amerikanın “AIME” startapı (Artificial Intelligence in Medical Epidemiology - Tibbi-Epidemioloji Süni İntellekt) 2015-ci ildən epidemiyanın analizi və onun proqnozlaşdırılması üçün süni intellektin imkanlarından geniş istifadə edir.

Çinin koronavirusla real vaxt çərçivəsində mübarizəsi bütün dünyaya müasir texnologiyaların və super App-ların (özündə bir neçə xidməti birləşdirən xüsusi mobil əlavələr) gücünü göstərdi. 2019-cu ilin sonlarında Çində başlayan virusa yoluxma halları ölkənin səfərbər olması və virusla mübarizədə bütün mümkün vasitələrdən istifadə olunması sayəsində 2020-ci ilin fevral ayında yoluxanların sayında azalma müşahidə olundu. Çinin Baidu, Alibaba, Alipay kimi və digər böyük şirkətləri tərəfindən süni intellektli əlavələrin tətbiq olunması hiss olunacaq effektlərə gətirib çıxardı. Tibb sisteminə daxil olan sorğuların 50 faizindən çoxu onlayn formata köçürülmüşdür. Çünki, virus daşıyıcıları həkimin qəbuluna gedən zaman onu başqalarına ötürə bilərdilər. Bundan ötrü yüksək sürətli 5G şəbəkəsinə qoşulma təşkil olunmuş və teletəbəbət sistemlərindən geniş istifadəyə başlanmışdır. Buynunla yanaşı, xəstələrin həkimlərlə, apteklərlə əlaqəsini təmin edən, kütləvi istifadə üçün tibbi əlavələr verilmiş, həmçinin virusla mübarizədə faydalı məsləhətlər də qoyulmuşdur. Çində baş verənlər onu nümayiş etdirir ki, epidemiyanın vurduğu zərərin azaldılması informasiya texnologiyaların hesabına mümkün olmuş, o cümlədən, internetin sayəsində rəqəmsallaşma bəşəriyyətin bir çox xəstəliklərin diaqnostikasına və monitorinqinə yanaşmasını dəyişmişdir.

---

## Rəqəmsallaşma və Sənaye 4.0



Yeni texniki nailiyyətlər əsrdən əsrə müxtəlif ardıcılıqla sənaye inqilablarına aparıb çıxarmış, hər dəfə də işçilərin və onların nümayəndələrinin diqqətini cəlb etmişlər. Əvvəlki sənaye inqilabları son nəticədə məşğulluğun artmasına gətirib çıxarmışdısa, bu dəfə belə bir nəticədən söhbət gedə bilməz. Həqiqətən də bundan əvvəlki sənaye inqilabları hətta alternativ iqtisadi və siyasi nəzəriyyələri (misal üçün, kommunizm), sosial strukturları (misal üçün, ümumi rifaha xidmət edən dövlət) ortaya çıxarmışdır. Sənaye 4.0-ın çağırışları isə təkcə ümumiyyətlə rəqəmsallaşmaya həsr olunmayıb, həm də ya istehsalı, ya da məhsulu kökündən dəyişməyə qadir hər cür innovasiyalara və ixtiralara yol açmışdır. Daha vacibi isə işçilərin vəziyyəti və onların istehsalatda, bütövlükdə sənayedə əməyi yaxşılaşmışdır. Sənaye 4.0-ın fəsadları və bizim iqtisadiyyatımızda yaratdığı köklü dəyişikliklər olduqca rəngarəngdir. Bunun potensial təhlükələri, üstünlükləri və qərarlarının müzakirəsi üçün diqqəti sənaye istehsalına (və onun

---

dəyər yaratma zəncirinə) cəmləmək vacibdir. Məhz buna görə Sənaye 4.0 faydalı termin və peşəkar diskussiya üçün əsas sayıla bilər.

Sənaye istehsalı üsulunun dəyişməsi, yeni texnologiyaların geniş yayılması və onların işçilərə və əməyə təsiri təzə heç nə vəd eləmir. Bu, bir növ birinci sənaye inqilab dövrünün buxar maşınının kəşfdən başlamasına bənzəyir. İkinci sənaye inqilabında artıq konveyerlər və yığım xətləri, eləcə də üçüncü inqilabın nəticəsi kimi, istehsalı idarə etməkdən ötrü kompyuterlərin və elektronikanın tətbiqini göstərə bilərik. Dəfələrlə deyildi ki, həmkarlar ittifaqı təşkilatları bu məsələlərlə son yüz ildə və onilliklərdə məşğul olmuşdur. Dördüncü sənaye inqilabını əvvəlkilərdən fərqləndirən əsas cəhət – sürətdir. Bunun köməyiylə o, əhəmiyyətli və uzunmüddətə iqtisadiyyata, inkişaf etməkdə olan və inkişaf etmiş ölkələr arasındakı bərabərsizliyə, işçi qüvvəsinə, məhsulların qiymətinə və cəmiyyətə təsir etmək üçün öz potensialını realizə edə bilər. Avtomatlaşdırma prosesinin özü süni intellekt kimi texnologiyaların sayəsində avtomatlaşdırılarda dəyişikliklərin əvvəllər görünməmiş templərlə sürətlənəcəyi istina edilmir.

Bu günədək diskussiya müəssisələr və hökumətlər arasında aparılırdı. Fəqət, deyəsən, həmin diskussiyalar daha çox iqtisadiyyata və texnologiyaya yönəlik yanaşma əldə edir ki, bu zaman sosial fəsadlara diqqət yetirilmir, yaxud onlara olduqca yüngül yanaşılır. Xüsusilə Avropada hökumətlər Sənaye 4.0 texnologiyasından (özlə şirkətlərə effektiv şəkildə maddi yardım etməklə) istifadə etməklə tədqiqat və istehsal proseslərinin pilot layihələrini sərmayələşdirir.



---

## Sənaye 4.0 və dayanıqlı inkişaf

Sənaye istehsalının rəqəmsallaşdırılması iqtisadiyyat nöqtəyi-nəzərindən təkcə şirkətlər və hökumətlər üçün faydalı deyil, həm də ekoloji dayanıqlığa münasibətdə aşkar üstünlüklər verə bilər. Rəqəmsal istehsalat şirkətlərə xammaldan effektiv istifadəyə, eləcə də məhsulun yığılması, hansı komplektləşmə üçün hansı materiallardan istifadə olunduğu barədə informasiyanı saxlamaq üçün RFID-çiplərini tətbiq etməyə imkan verir. Beləliklə, o, həmçinin çeşidləməni və resiklinqi (ilkin xammalı əldə etmək məqsədilə tullantıların sənaye emalı prosesi) asanlaşdırır, ehtiyatların itkisini aşağı salır. Bu isə “dairəvi” iqtisadiyyat adlandırılan, yaxud qapalı dövrəli iqtisadiyyat üçün təməl rolunu oynayır. Axıncı ekologiya nöqtəyi-nəzərdən aparıcı nailiyyət sayılır və bu, şübhəsiz, hökumətlərin xüsusi olaraq xoşuna gələcək.

Hərçənd Sənaye 4.0 özü ilə ekologiyaya müsbət təsir göstərsə də, eyni zamanda bu quruluş həmçinin işçilər, onların ailələri, bütövlükdə əhali üçün mümkün sosial təhdidlər deməkdir. Axı transformasiya prosesində iş yerlərinin saxlanılmasına yüz faizlik təminat yoxdur. Tarixən elə alınmışdır ki, texnoloji cəhətdən şərtlənmiş heç bir iqtisadi transformasiya sona çatmayıb, amma həmkarlar ittifaqı təşkilatları texnoloji dəyişikliklərin möhkəmlənməsinin işçilərin haqlarının azalması ilə müşayiət olunmamasına təkid etməli, müəssisədə müqavilələrlə müəyyən edilmiş işin ədalətli təşkili uğrunda mübarizə aparmalı, kampaniyalar keçirməli, zəhmətkeşlərin və həmkarlar ittifaqı təşkilatının hüququna və roluna hörmətlə yanaşan qanunların qəbuluna çalışmalıdır. Bütün dünyada miyonlarla işçinin taleyinin eksperiment layihələrinə subsidiya və sərmayə qoyan şirkət və hökumətlərin qəbul etdiyi qərarlardan asılı olduğu bir vaxtda həmkarlar ittifaqı

---

təşkilatları diskussiyalardan kənarda qalmamalıdır.

Tarix göstərmişdir ki, belə böyük miqyaslı iqtisadi inqilablar yalnız işçilərin təcrübə və bilikləri nəzərə alındığı təqdirdə fayda gətirə bilər. Yox, əgər prosesin gedişində buna etinasız yanaşılsa, onda bilik və gələcək innovasiyaların zəngin mənbələri itiriləcəkdir. İnkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan ölkələr arasında bərabərsizliyə ilk növbədə hökumətlər diqqət yetirməlidir. Onlar bu transformasiyanı necə idarə etmək, potensial müsbət sosial təsirləri ön plana çıxarmaq və sosial məsrəfləri minimuma endirmək barədə ciddi düşünməli və əməli tədbirlər görməlidirlər.

---

## **Dayanıqlı inkişafın məqsədləri – Sənaye 4.0 üçün nəticələr**

Birləşmiş Millətlər Təşkilatı 2015-ci ildə özünün dayanıqlı inkişaf, 2000-ci ildə formalaşdırılmış Minilliyin İnkişaf Məqsədlərinin (MİM) davam etdirilməsi barədə bəyanat vermişdir. Aydındır ki, inkişaf etmiş ölkələr həmçinin Sənaye 4.0-a münasibətdə dayanıqlı inkişaf prinsiplərini gözləməklə, müəyyən öhdəliklərə riayət etməlidirlər.

Bu məqsədlərin, demək olar ki, hamısı aşkar formada sənayedə gözlənilən dəyişikliklərin dayanıqlılığının təmin edilməsinə hədəflənib. 1, 2, və 3 nömrəli məqsədlər (MİM) 8 nömrəli məqsədlə bərabər qənaətbəxş əməkhaqqı ilə dayanıqlı məşğulluğun yaradılmasını, qeyri-standart məşğulluğun qadağan olunmasını və əməyin təhlükəsizliyinin və gigiyenasının yüksəldilməsini nəzərdə tutur. Sənayenin, innovasiyaların və infrastrukturun (№ 9) inkişafı təkcə inkişaf etmiş ölkələrin deyil, həm də üçüncü dünya ölkələrinin problemidir və istehsalın rəqəmsallaşdırılması kontekstində böyük əhəmiyyətə malikdir. Sənaye 4.0 çoxsaylı yeni vəzifələr və işçilərin ixtisaslaşmasına tələbləri irəli sürür. Təhsil sistemi nə qədər yaxşı olsa, onlar sənayedəki yeniliklərə daha yaxşı adaptasiya olmağı və öz növbəsində, sistemli bərabərsizliyi yumşaltmağı bacaracaq (4, 5 və 10 nömrəli məqsədlər).

İnkişafı idarəetmə məqsədlərindən (İİM) ən vacibi, çox güman ki, № 17-dir. Çünki, məhz o, faktiki olaraq deyilən məqsədlərə çatmaqdan ötrü qlobal əməkdaşlığın və tərəfdaşlığın zərurilini bəyan edir. Sənaye 4.0 üçün üstünlüklərdən yararlanmaq və sənayenin transformasiyasının gedişində təhlükələri minimuma endirməkdən ötrü, məhz bu kontekstdə, tərəfdaşlıq münasibətlərində bərabərlik tələb olunur.

Rəqəmsal transformasiyanın potensial müsbət nəticələrindən

---

biri məhsulun maya dəyərinin yaradılmasının tam zənciri, onun harada və hansı şəraitdə hazırlanması barədə ətraflı məlumatı əldə etmək və ya onu tələb etmək imkanındır. Rəqəmsal imzanın belə çoxnövlüyü korporativ sosial məsuliyyətlə bağlı vədləri yerinə yetirməyə imkan verərdi.

Aydındır ki, Sənaye 4.0 global hadisədir və bu çərçivədə ölkələr özlərinin milli iqtisadiyyatlarını sadəcə inkişaf etdirə bilməz və etdirməməli, həmçinin bu problemlə dünya miqyasında məşğul olmamalıdırlar. Bu transformasiya ilə çoxlu imkanlar üzə çıxacaq, amma işçilər bu dəyişikliyə mizdunu verməməli, təzyiqlərə boyun əyərək daha aşağı əməkhaqqı ilə razılaşmamalı, qeyri-standart məşğulluq şəraitində işləməyə davam etməməli, məhsuldarlığa görə məşinlarla rəqabətə girməməli və işini itirmək təhlükəsi ilə üzləşməməlidir. Digər tərəfdən, Sənaye 4.0-ın təklif edəcəyi bu cür imkanlar işçilərin hamısı üçün əlçatan olacaq. Sadəcə olaraq onlar çalışdıqları sahələrdə təlimlər keçməli, təhsil almalı, ixtisaslarını artırmalı və tələb olunan bacarıq və vərdislərə yiyələnəməlidirlər. Bu transformasiya kontekstində həmkarlar ittifaqı təşkilatları əvvəllər lazım olduğundan daha vacib rol oynamalıdır.

---

## Sənayedə dəyişikliklər dövründə insan ehtiyatları

İstehsalatda ixtisas artımına gələcək tələblərlə bağlı proqnozlar kökündən fərqlənir. Bir qisim deyir ki, bu tələblər artacaq və ən zəruri sayılacaq qabiliyyət proqramlaşdırma və IT olacaq, digər qisim bildirir ki, işçilər əsas etibarilə işə rəhbərlik etməkdən ötrü lazım olacaq və ehtimala görə, bu iş üçün zəruri sayılan bacarıqlar həqiqətən də aşağı enəcək. Sənayenin bəzi sahələrində biz işçilərin sənaye istehsalındakı (satış, layihələndirmə, istehsalın və texniki xidmətin yaradılması) altseqlərdən “xidmətlərin tam kompleksini” təklif edən yüksək ixtisaslı və çoxprofilli işçi qüvvəsi ilə birləşməsi ənənəsini müşahidə edəcəyik. Digər hallarda görəcəyik ki, işçilər avtomatlaşdırılmış istehsalat şəraitində ixtisaslarını itirir, rolların əksəriyyətini robotlar öz üzərinə götürür, əllə görülən, amma təkrar edilməyən (və deməli, çətin avtomatlaşdırılan) işi insanlara buraxır. Bu cür rəngarəng proqnozları üç əsas səbəb şərtləndirir. Birincisi, sənayenin sahələri ixtisaslaşmaya verilən tələbə görə, bir-birindən ciddi fərqlənir və buna görə də onları ayrı-ayrılıqda analiz etmək lazımdır. İkincisi, regional xüsusiyyətlər belə proqnozlara böyük təsir göstərir. Üçüncüsü, ixtisasa verilən tələblər rəqəmsallaşmanın dərəcəsiindən asılı olaraq dəyişəcək. İstehsalın yeni texnologiyalara keçidi o deməkdir ki, işçilər ən müxtəlif çağırışlarla və yeni tələblərlə üzləşəcəklər.

Süni intellekt və robotlar jurnalistləri inandırıcı əhvalatlarla təchiz edir, amma onlar iqtisadiyyatdakı köklü dəyişikliklər barədə yalnız təsəvvür yaradır. Jurnalistlər özləri reklam siyasətində baş vermiş dəyişikliklərə görə işlərini itiriblər, professorları İnternetdə (MOOC) onlayn kursların kütləvi açılışı kimi təhlükə gözləyir, mağazalardakı satıcılar isə internet-ticarətin

---

ucbatından iş yerlərini itirirlər. Müasir istifadəçi interfeysləri, elektron çatdırılma (video, musiqi və s. və i.a.), eləcə də daha müstəqil müştərilər işdə insana olan tələbatı aşağı salırlar. Elə həmin vaxt kimsə yeni veb-saytlar yaradır, sosial şəbəkələrin korporativ planlarını idarə edir, yeni məhsullar buraxır və s. Təkmilləşdirilmiş istifadəçi interfeysləri, yeni servislər və təzə ideyalar isə daha çox iş yerlərini əmələ gətirəcək.

İntellektual istehsalata keçid gələcəkdə işin necə həyata keçirilə biləcəyinə çox böyük təsir göstərəcək, eləcə də onun bəzi işçilər üçün enklüziv, ya da, ən doğrusu, eksklüziv, istisna xarakteri üzə çıxacaq. Əl əməyi kəskin azalacaq, kompyuterləşdirilmiş iş isə faktiki olaraq çoxalacaq. Kompyüter savadlılığı və proqramlaşdırmanın ümumi qəbul edilmiş dillərini anlamaq və onlarla işləmək qabiliyyəti gələcəkdə çox qiymətli bacarıq hesab oluna-  
caq. Bu vərdişlər isə hərtərəfli, geniş savad, peşəkar hazırlıq və inkişaf tələb edir. Deməli, bu halda cəmiyyətin bəzi hissəsi onlardan arxada qala bilər.

---

## Platforma nədir

Koronavirus pandemiyası və ümumi rəqəmsallaşma əmək münasibətlərində özünü daha çox göstərməyə başlayıb. Yəni bu gün işçilərin və işəgötürənlərin əksəriyyəti nəinki ofisdə çalışmağa, əksinə, uzaqdan işləməyə, onunla yanaşı elektron sənəd dövriyyəsinə, onlayn iclaslara üstünlük verirlər.

Artıq müasir texnologiyalar məşğulluğun yeni növünü – platforma məşğulluğunu ortaya çıxarıb. Platforma xidmət göstərməyə hazır olanlarla ona ehtiyacı olanlar arasında bağlayıcı həlqə olan elektron meydançadır. O, virtual məkanla, faydalı razılaşmanın imzalanı biləcəyi və lazım olan xidmətin tapıldığı elektron ofislə çıxış edir.

Tarixən formalaşmış iş yeri özünəməxsus surət (hadisənin, yaxud prosesin zaman daxilində davamlılıq müddəti) reallığına malik olur. Misal üçün, ferma, zavod, fabrik, ofis və s. və i.a.. Hamı az və ya çox dərəcədə bu yerlərdə istehsalatın və işin necə qurulduğunu təsəvvür edir. Platforma əməyin tamamilə başqa cür təşkili ilə bağlı olan daha bir yeni yerdir. Əgər müddət barədə danışsaq, onda yəqin tarixdə ilk dəfə və tam həcmdə əməkdə “dəqiq və vaxtında” prinsipini reallaşdırmaq mümkün olub. Bu prinsip istehsalatda çoxdan tətbiq ediblər: məhsul ehtiyatını saxlamaq nəyə lazımdır? Məhsulu düz vaxtında çatdırmaq lazımdır. Supermarketlərdə anbar yoxdur, pıştaxtalara düzülmüş bütün məhsullar qurtaranda sadəcə yenisini sifariş vermək lazımdır. Amma əməyə münasibətdə belə şey olmayıb. İşəgötürən həmişə əməyi satın alıb və işçi isə ona ehtiyacın olub-olmayacağını gözləməklə yaşayıb. İndi isə ilk dəfə olaraq işəgötürən üçün əməkdən yalnız ona lazım olan məqamda və yalnız konkret vəzifəni boşdanma olmadan yerinə yetirmək imkanı meydana gəlmişdir.

---

Platforma işəgötürənə şərait yaradır ki, konkret işçi qüvvəsini konkret vəzifəni yerinə yetirməkdən ötrü satın alsın. Bu hərəkətin mexanizmini izah edərkən sistemin özünə haqq qazandırmaq lazım deyil, çünki əməyin bu cür təşkilində bir yığın qüsurlar mövcuddur. Taksi buna əla misaldır. Əgər əvvəllər kimsə taksi bazasına daxil olmaq istəyirdisə, ondan yüz taksi sürücüsünü işə götürmək tələb edilirdi, sürücülər isə öz maşınlarında əyləşib onlara tələbatın yaranmasını gözləyirdilər. Sonra məlum oldu ki, bir müddət bundan əvvəl olduğu kimi hamı evində oturub, taksi sürücülərinə isə əməkhaqqı ödəmək lazımdır. İndi aqreqatorların sayəsində maşında əyləşib müştəri gözləməyə ehtiyac qalmayıb, —yalnız çağırış gələndə və müştəriyə xidmət göstərilən həmin vaxta görə sürücüyə ödəniş edilir. Yerdə qalan vaxtı işəgötürən heç bir xərc çəkmir. Bu, yeniliyin birinci xüsusiyyəti. İkincisi ondan ibarətdir ki, yenə tarixdə ilk dəfə, bu günədək görünməmiş miqyasda uzaq məsafədən işləmək mümkün olmuşdur. Həmin platforma vasitəsilə kimisə işə götürmək, yaxud da əksinə, frilanser kimi sifariş təqdim etmək və ya yerinə yetirmək olar. Bu zaman hər iki halda sənə kimin işlədiyini və ya sənə sifarişini yerinə yetirdiyin adamın həyatda heç vaxt üzünü görmürsən. Ona görə ki, siz bir-birinizdən min kilometrə uzaqlıqda yaşayırırsınız.



---

## Platformaların tipologiyası

Əsasən xarici mütəxəssislərin tədqiqatlarına söykənərək və mövcud rəqəmsal platformaların rəngarəngliyinə baxmayaraq, onları yaradan şirkətlərin özləri də konkret biznes-modellərdən istifadə edir, eləcə də platformalı şirkətlərin biznes-modellərinin xarakteristikası sonradan dəqiqləşdirilir: “rəqəmsal əkiz” modeli əsasında olan daxili platformalar; daha çox ikitərəfli bazar adlandırılan integrator-platformalar; çoxtərəfli platformalar.

Burada yerli şirkətləri inkişaf etdirən daxili platformalar (ərzaq, texnoloji, kommunikasiyalı) nəzərdən keçirilmir, çünki onlar “rəqəmsal əkiz” tipli daxili platformalardan fərqli olaraq, şirkətin tərəf-daşlara təqdim edilməyən daxili aktivini saxlanılır. “Rəqəmsal əkiz” modeli əsasında olan platformalar təchizatçı zənciri çərçivəsində ənənə-vi istehsalat outsorsinqi modelini (kəndardan ehtiyatların cəlb olunması) əvəzləyərək, yalnız istehsal sahəsində inkişaf etməyə başlayır.

Modullaşma, açıq strukturlar, anı kommunikasiyalar və qlobal yerləşdirilmiş imkanlar dövründə kimin nə edəcəyi və dəyərin harada yaradılacağı kimi sualların cavabları daim və tez-tez dəyişir. Hazırda yeni mürəkkəb fiziki obyektlərin işlənilib hazırlanması və bazara çıxarılması tərəfdaşların geniş ekosistemi ilə işləmək mənasına gəlir. Platforması olan şirkətlər isə diqqəti daha çox yeni vəzifənin üzərinə - tərəfdaşların bölünmüş bazasının idarə olunmasına, eləcə də tədarükçülər cəmiyyətindən və tərəfdaşlardan daxil olan dizayn və layihələrin çevik qatışığına yönəldirlər. Bu zaman özlərinin istehsalat sətışətəliliyin bir hissəsini ikincilərə güzəştə gedirlər.

Dəyərin yaradılması zəncirinin əvəzinə rəqəmsal iş məkanını

---

formalaşdıran rəqəmsal platformalara əsaslanan şəbəkə strukturları gəlir. Beləliklə, “qlobal kollaborativ mühit” adlanan, Almaniyanın “Dassault Systems” firması ilə birgə “Boeing” şirkətində yaradılmış əməkdaşlıq platforması şirkətin tərəfdaşlarına istədikləri vaxt layihə və modellərə baxmağa, yoxlamağa, onlara dəyişikliklər etməyə, rəqəmsal modelləşdirmə aparmağa və öz komponentlərinin uyğunluğunu testdən keçirməyə imkan verir. Platforma iştirakçılar üçün açıqdır, onun daxilində tərəfdaşların ixtisaslaşması və birgə əməkdaşlığı inkişaf edir, aralarında bilik və vərdişlərin mübadiləsi baş verir. Hərçənd, şübhəsiz ki, bu zaman informasiyanın sızması riskini də nəzərdən qaçıрмаq olmaz. Belə əməkdaşlığın faydası ondan ibarətdir ki, tədarükçülər son məhsulda özlərinin intellektual mülkiyyətinin və gəlirlərinin payını artırmaqla layihənin işlənilib hazırlanmasının bir hissəsini öz üzərlərinə götürürlər. Kollaborativ şəbəkənin təşkilatçı-şirkəti (ümumi məqsədlərə çatmaqdan ötrü iki və daha çox adamın, yaxud təşkilatın hansısa sahədə birgə fəaliyyət prosesi; bu zaman bilik, təlim mübadiləsi və razılığın əldə edilməsi baş verir) biznesin sürətini və manevr qabiliyyətini yüksəldir, məhsulun standartlarının və modul arxitekturasının yaradılması üzərində işləyir, diqqətini məhsulun əlavə funksiyalarını daha da inkişaf etdirmək üzərində cəmləyir. Belə yanaşmadan “BMW” avtomobil konserni, Çinin motosiklet istehsalçıları və başqa şirkətlər istifadə edirlər.

Platformaların növbəti tipi - Uber, Avito, BlaBlaCar, Yula kimi və başqa nəhənglərin daxil olduğu integrator-platformalardır (platformaların bazar tipi). Bu şirkətlər istifadəçilərin iki növünü birləşdirir, onların rəqəmsal platformanın bazasında qarşılıqlı fəaliyyətini təşkil edir və müəyyən bazarda tələb və təklifin razılaşdırılması problemini həll edir. Integrator-platformaların uğuru

---

iki tərəf üçün bir sıra problemlərin innovativ həllini təklif etməyə əsaslanır. Belə problemlərə misal olaraq, istifadəçilər üçün girişin həddən artıq mürəkkəbliyi, məhdudluğu (Coursera təhsil proqramı), daşınma zəncirində iştirakçıların bolluğunu (Uber, internet mağazalar) göstərmək olar. İnteqrator-platformalar layihələr üçün maliyyə resurslarını, ucuz biletləri, mənzili, yol yoldaşını, yanaşı yükləri və s.-ni tapmağa kömək edir. Bu cür platformanın cəlbədiciyi onun iştirakçılarının sayından birbaşa asılıdır, çünki, integratorun başlıca effekti şəbəkədir. Bu zaman rəqəmsal texnologiyalar güclənir ki, bu da platformanın iştirakçıları arasında fərdiləşməyə imkan yaradır. Müvafiq surətdə platformanın sahibinin fəaliyyəti platformanın iştirakçılarının cəlb olunmasına, birləşməsinə və stimullaşdırılmasına yönəldilir.

Belə platformalar məhz ona görə uğurlu hesab olunur ki, məhsulun və xidmətin tədarükçüləri ilə birgə işləmir, sadəcə onların fəaliyyətini mərkəzləşdirilmiş qapalı platforma vasitəsilə tənzimləyir, sonra çatdırılan məhsulların və xidmətlərin satışını təşkil edir. Bu cür platformaların vasitəçilik fəaliyyəti texniki şəraitin – smartfonların, GPS sistemlərinin, ödənişin mürəkkəb sistemlərinin hər yerdə yayılması sayəsində mümkün olmuşdur.

Onu da qeyd edək ki, rəqəmsal texnologiyanın inkişafı daha mürəkkəb integrator-platformaların meydana gəlməsinə yardımçı olur. Bunların da funksional xüsusiyyəti istehlakçılara bir çox kriteriyalar üzrə seçim etməyə, kataloqlarla işləməyə, qiymətlərin monitorinqinə və başqa servislərə girişə imkan yaradır.

Platforma o zaman çoxtərəfli adlanır ki, orada iştirakçıların minimum dörd qrupu cəmləşməlidir: platformanın sahibi, müstəqil layihəçilər, istehlakçılar, satış və irəli getmə üzrə tərəfdaşlar (tədarükçülər, satıcılar, məsləhətçilər və b.). İnteqrator-platformadan fərqli olaraq çoxtərəfli platforma səciyyəvi cəhətə

---

malikdir: - platformanın inkişafına və onun əsasında biznesin ekosistemlərinin formalaşmasına yardım edən, əlavə (komplementar) məhsul və xidmətlər yaradan müstəqil layihəçilərin olmasıdır. Bu tip platformaları iştirak üçün platformalar da adlandırırlar. Ayrıca onu da qeyd edirlər ki, belə platformalar açıqlıq, piriq (bərabər hüquqlu), informasiya mübadiləsi və qlobal fəaliyyət prinsipləri ilə təşkil edilmiş kütləvi əməkdaşlığın hesabına gündən-günə çiçəklənir. Çoxtərəfli platformalara tək cə şəbəkə effektləri xas deyil, onların inkişafının vacib mənbəyi müstəqil iştirakçıların aktivləridir (bilik, ehtiyatlar, vaxt). Bunlar əlavə dəyərlərin yaradılmasına cəlb edilir ki, bu da belə platformalara xas iştirakın qənaətcilliyi, yaxud birgə istehlak (şərinq) barədə danışmağa imkan verir. Həmçinin inkişafın vacib mənbələri birgə innovasiyalar, platforma tərəfindən generasiya edilən böyük həcmli məlumatlar, platformanın inkişafına yönəldilmiş tərəfdaşlığın və rəqabətin yeni mexanizmləri sayılır. Bu tip platformanın əsasında biznesin ekosistemləri formalaşır. Misal üçün, “1C” şirkətin platformasının bazasında dünyanın 25 ölkəsində, 600 şəhərində 10 mindən çox tərəfdaşı əhatə edən ekosistem yaradılıb. Mahiyyət etibarı ilə çoxtərəfli platforma istehlakçılara yönəlik dəyərlərin yaradılması və yayılması üçün insanları, şirkətləri və ehtiyatları birləşdirən biznesin yeni modelinə çevrilir.

Qeyd edək ki, hazırda bazarda şirkətlərin daxili kommunikasiya platformalarından integrator-platformalara keçid müşahidə olunmaqdadır. Sonuncular əlavə servislər yaradaraq və müstəqil şirkətlərin üzünə platformaya girişi açaraq, müəyyən müddətdən sonra çoxtərəfli platformalara çevrilirlər.

## PLATFORMA İQTİSADİYATI

|                                                                                     |                                                                                                 |                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
|    | <b>1</b><br>   | <b>AVTOMOBİLSİZ<br/>NƏQLİYYAT<br/>ŞİRKƏTİ</b>                                |
|    | <b>2</b><br>   | <b>KONTENTSİZ<br/>POPULYAR<br/>MƏDİA</b>                                     |
|    | <b>3</b><br>   | <b>ÖZ İNFRAS-<br/>TRUK-<br/>TURU OLMAYAN<br/>KOMMUNİKA-<br/>SİYA NƏHƏNGİ</b> |
|  | <b>4</b><br> | <b>ÖZ NÖMRƏLƏRİ<br/>OLMAYAN MƏNZİL<br/>KİRAYƏ SERVİSİ</b>                    |
|  | <b>5</b><br> | <b>ÖZ KİNOTEATR-<br/>LARI OLMAYAN<br/>KİNOPROKA-<br/>TIN LİDERİ</b>          |

---

## Platforma məşğulluğu. Məsələnin tarixi

Müasir cəmiyyətin vəziyyətinə və onun inkişaf dövrlərinə əmək münasibətləri prizmasından nəzər yetirən konsepsiyalara görə, biz əmək cəmiyyətində yaşayırıq. Ətrafımızdakı bütün kateqoriyalar əmək vasitəsilə müəyyənləşdirilir. Bu mənada əmək müasir həyatımızın başlıca strukturalaşdırıcı elementidir. Biz daim işləyirik, işdən sonra da evdə işləyirik. Yəni, əməklə asudə vaxt arasındakı sərhəd silinməkdədir. Geniş sərhəd boyu məkanlar meydana gəlir ki, onları əmək kimi müəyyənləşdirmək çox çətin-dir. Çünki bu, artıq əmək deyil, amma hələlik, sözün ilkin məna-sında, tamamilə asudə vaxt da deyil. Bu cür nəhəng bufer zonaları yaranmaqdadır. Fordun sənaye əsri əməyin vax-ta bağlanması-nın dəqiq anlayışı üzərində qurulmuşdu: zəngin səsi ilə iş vaxtı başlanırdı və qurtarırdı. İndi vəziyyət həddən artıq mürəkkəbdir. Çoxlu göstəricilər əmələ gəlir və hər bir göstəricinin arxasında çoxsaylı əmək fenomenləri dayanır. Əməyin nə olduğunu müəy-yənləşdirməyin özü problemə çevrilib, çünki bu anlayış pozitiv konnotasiyaları (mənanı müşayiət edən ikinci fikir) nəzərdə tutur. Buna görə də müxtəlif sosial qruplar onların fəaliyyətinin əmək kimi tanınması üçün mübarizə aparır.

Əməyin təşkilində əhəmiyyətli dəyişikliklər artıq çoxdan başlamışdı, amma koronavirus pandemiyası əksər təmayülləri dərinləşdirdi: iş vaxtı ilə asudə vaxt arasındakı sərhəd daha fəal şəkildə silinməkdədir, əvvəllər tarixdə heç vaxt rast gəlinməyən, əməyin təşkilinin tamamilə yeni forması – platforma məşğulluğu genişlənməkdədir.

Mahiyyət etibarı ilə platforma məşğulluğu vasitəsilə qurulan münasibətlərdə üç subyekt iştirak edir. Sifarişçi – xidmətə ehti-yacı olan tərəf. İcraçı – işi yerinə yetirən tərəf. Platformanın

---

sahibi – faktiki işəgötürən. Çünki o, icraçıya xidmətə sifarişi almağa imkan verir, onu xidməti yerinə yetirmək üçün zəruri vasitələrlə təmin edir və işin icrasına nəzarət edir. Bu zaman anlamaq lazımdır ki, platforma vasitəsilə qurulan münasibətlərin heç də hamısı platforma məşğulluğu adlandırılmalıdır.

Beləliklə, misal üçün, platforma sadəcə xidmətlərə girişi verən şəxssizləşdirilmiş alət kimi çıxış edə bilər. Onun əsas vəzifəsi sifarişçi ilə icraçıyı bir-biri ilə görüşdürməkdir. Amma elə platformalar da var ki, onlarda sahibə sifariş verilir, o isə öz nəzarəti altında, platformanın adından xidməti icra edəcək işçiləri axtarır. Məhz buna platforma məşğulluğu deyilir. Burada yerinə yetirilən işin keyfiyyətinə görə platformanın sahibi cavabdehdir.

Platforma məşğulluğu fenomeni bütün dünyada çox geniş yayılmışdır və bu məşğulluq segmentinin inkişafının ilkin şərtlərini və fəsadlarını yenidən dərk etmək tələb olunur.

Rəqəmsal platformaların müxtəlif növləri arasında məsafəli əmək (əmək platformaları) sahəsindəki rəqəmsal platformalar xüsusilə seçilir. Son vaxtlar onlar məşğulluğun xarakterini və iqtisadiyyatın bütöv bölmələrini dəyişmək qabiliyyəti və çevik inkişafı sayəsində özlərinə tədqiqatçıların, siyasətçilərin və ictimaiyyətin xüsusi diqqətini cəlb edirlər.

Rəqəmsal əmək platformalarının fəaliyyəti işçilərin və işəgötürənlərin qarşılıqlı əlaqəsi, eləcə də göstərilən qarşılıqlı əlaqənin vasitəsilə müxtəlif xidmətlərin (o cümlədən, ödənişli) göstərilməsi üçün onlayn-meydançalara girişi təmin etməklə bağlıdır.

Mobil mexanizmlərin geniş yayılması və yüksəksürətli internetə girişin artırılması sayəsində rəqəmsal əmək platformaları məşğulluğun xarakterini dəyişir. Amma bu zaman sosial-əmək sahəsində proseslərə təsir edən coğrafi, vaxtla bağlı və digər amillərin rolu aşağı düşür.

---

Bununla əlaqədar “platforma məşğulluğu” anlayışı ortaya çıxır ki, ona aşağıdakı tərfi vermək mümkündür. Platforma məşğulluğu – müxtəlif istiqamətli əməyin fəaliyyətini təmin edən və infrastrukturdan və rəqəmsal platformaların servislərindən istifadəyə söykənən məşğulluq formasıdır.

İndi də platforma məşğulluğunun necə işlədiyinə nəzər yetirək. Platforma vasitəsilə işə başlamaq, yəni, sifarişləri görmək və qəbul etmək üçün ona girişə malik olmaq lazımdır. Bundan ötrü işçi platformaların sahibləri ilə mülki-hüquqi razılaşma imzalayır.

Bir qayda olaraq, razılaşmanı imzalamazdan əvvəl insan özünəməşğulluq statusu almalı, yaxud IP kimi qeydiyyatdan keçməlidir. Yalnız bu təqdirdə şəxs platformaların sahibləri ilə razılaşma imzalamaq imkanını əldə edir.

Diqqət! Bu gün platforma məşğulluğu əmək münasibətləri kimi tanınmır. Bu da platforma məşğulluğunu vasitəçi-platformalardan fərqləndirir. Platforma məşğulluğunun nə demək olduğunu anlamaqdan ötrü gəlin məşğulluğun əmələ gəldiyi və bunun olmadığı platformaların nümunələrinə diqqət yetirək.

**Vasitəçi-platformalar.** Təqdimatçıları Head Hunter, Profi. ru, Super Job vasitəsilə axtaranda, bu platformalar vasitəçi qismində çıxış edirlər və belədə işəgötürən güman edilən iddiaçı ilə birbaşa əlaqəyə girir. Aydınır ki, bu halda platforma sadəcə əlaqələndirici həlqədir, ona görə də burada platforma məşğulluğu yoxdur.

You Do platformasında da eyni proses baş verir. Orada hər hansı xidməti göstərməyə hazır olan şəxslər qeydiyyatdan keçir. Bu xidmətləri əldə etməyi arzulayan adamlara isə platforma onlar barədə informasiya yüklənmiş bazaya girişə imkan verir. Platformanın başlıca vəzifəsi icraçı ilə sifarişçini əlaqələndirməkdir. Bu zaman You Do xidmətin keyfiyyətinə görə məsuliyyət daşımır və onun icrasına nəzarəti həyata keçirmir.



---

Başqa bir misal mehmanxana biznesindəki platformalarla bağlıdır. Booking.com kimi platformalarda otellərin sahibləri özlərinin hesab qeydlərinə girişə malik olur və burada informasiya yerləşdirə bilirlər. Hərçənd platforma konkret köməklik göstərmiş olsa da, bütün hallarda sadəcə informasiya vasitəçisi sayılır.

Məşğulluğu olan platformalar. Əgər biz taksi sifarişləri üzrə platformaları nümunə qismində götürsək, onda buradakı münasibətləri rahatlıqla məşğulluq platforması adlandırmaq olar. Məsələ ondadır ki, bu halda işçi platformanın köməyi ilə onun sahibinin adından və onun nəzarəti altında müəyyən xidmətləri göstərir. İndi isə platforma məşğulluğunun əlamətlərini fərqləndirməyə çalışaq.

Birincisi, platforma vasitəsilə məşğul işçilər özünün deyil, məhz platformanın adından çalışırlar. Belə əməkdaşlar şirkətin özünü təmsil edir, onun adını və xidmətlərini irəli çəkir. Siz özünü də taksi çağıranda, əslində taksi sürücüsünün deyil, platformaya sahib-şirkətin xidmətini sifariş vermiş olursunuz.

İkincisi, əməkdaşlar təkcə platforma sahibinin adından və maraqlarından çıxış edərək yox, həm də onun nəzarəti altında çalışırlar. Yəni, platforma sahibləri həm iş prosesinə, həm də onun nəticələrinə nəzarət etməyə imkan verən müxtəlif mexanizmlərdən istifadə edir.

Əyani misal: İnternet-platformaya nəzarət qismində skrinşotlardan (screenshot – ekrandakı şəkil. *tərc.*), naviqasiya sistemlərinin göstəricilərindən, xidmətlərin keyfiyyətinin göstəricisi kimi isə reyting sistemlərindən, xidmətin sifarişçilərinin təklif və rəylərinin qiymətləndirilməsindən istifadə edilir.

Üçüncüsü, platforma sahibinin özü, işəgötürən əmək münasibətlərində olduğu kimi, yerinə yetiriləcək işin bütün şərtlərini müəyyən edən şəxsdir. Misal üçün, işçi platformada müəy-

---

yən edilmiş tarifləri tətbiq etməyə, platformanın naviqatoru tərəfindən qoyulmuş marşrutla hərəkət etməyə borcludur. Bütün bu əlamətlər platforma üzərindən çalışan şəxslərin münasibətini əmək münasibətləri ilə eyniləşdirir.

Nəyə görə platforma məşğulluğu Əmək Məcəlləsində (ƏM) qeyd olunmalıdır və bununla nə dəyişəcək.

Hazırda platforma sahibi ilə icraçı arasındakı münasibətləri əmək münasibətləri adlandırmaq olmaz. Axı, tərəflər öz aralarında mülki-hüquqi müqavilə bağlayırlar.

İntəhası, platforma məşğulluğunu məhz əmək qanunvericiliyi çərçivəsində leqallaşdırmaq zərurətə çevrilmişdir. Həmarlar itti-fağı təşkilatlarının bu təşəbbüsünün əsas səbəbi platformalarda çalışan şəxslərin müdafiəsinin və sosial təminatının olmamasıdır. Həm də belə əməkdaşlara Əmək Məcəlləsindəki təminatlar şamil edilmir. Misal üçün, heç kəs taksi sürücüsünə xəstəliyinə görə pul ödəməyəcək, ödənişli məzuniyyət verməyəcək, əməkhaqqını əməyin ödənişinin minimum ölçüsünü nəzərə almaqla müəyyən etməyəcək. Taksi sürücüləri istirahət günü olmadan, qeyri-iş günü sayılan bayramlarda da işləyə bilirlər. Buna görə də dövlət platforma məşğulluğunu leqallaşdırmalı və onu Əmək Məcəlləsində qeydiyyata salmalıdır.

*Misal: Xarici ölkələrin əksəriyyətində platforma məşğulluğu mülki-hüquqi deyil, məhz əmək qanunvericiliyi çərçivəsində tənzimlənir. Misal üçün, ABŞ, İsveçrə, Fransa və Avstraliyada bu cür yanaşmaya üstünlük verirlər.*

*Platforma məşğulluğu ilə bağlı məşhur məhkəmə işlərindən biri – Böyük Britaniyada Uber şirkətinin ətrafında gedən işdir. İşə baxışın yekunlarına görə, Uber taksi sürücülərinə münasibətdə işəgötürən kimi tanınmışdır. Məhkəmə şirkətin üzərinə*

---

*bundan irəli gələn bütün təminatları sürücülərə təqdim etmək öhdəliyini qoymuşdur.*

*Almaniyada platformalar vasitəsilə məşğulluq tapan şəxslər işçilərə bərabər tutulur. Yəni, onlar klassik anlamda işçi sayılmırlar, amma bu zaman işçilərə şamil edilən əmək hüquqlarından və təminatlardan istifadə edirlər.*

Əgər şirkət platformadan xidmətlər təklif etmək üçün istifadə edirsə və məşğulluğun bu formasını leqallaşdırırsa, bu halda kadrlar üzrə mütəxəssislərin işləri başlarından aşacaq. Platforma vasitəsilə məşğul olan bütün şəxslərlə əmək münasibətlərini sənədləşdirmək, əmək kitabçalarını doldurmaq zəruri sayılacaq. Belə insanlara bütün əmək təminatlarını təqdim etmək mütləqdir.

İstisna olunmur ki, əgər platformalar ƏM-də peyda olsalar, bu zaman məhkəmə mübahisələrinin sayı artacaq, çünki platforma əməkdaşları çox güman özlərinin əmək hüquqlarını müdafiə edəcəklər. Bundan savayı, Git tərəfindən nəzarət də güclənəcək. İnspektorlar bu münasibətlərin sənədləşdirilməsi qaydasını yaxından izləyəcəklər.

Bəli, hələlik platforma məşğulluğunun leqallaşdırılması baş verməyib, fəqət yaxın vaxtlarda təşəbbüslər öz əksini qanunvericilikdə tapa bilər.

### *ƏN VACİB*

*1. Platforma sahibləri və icraçı arasındakı münasibətləri mülki-hüquqi müqavilə ilə rəsmiləşdirməli*

*2. Sahibin icraçıya nəzarət etdiyi, iş şəraitini müəyyənləşdirdiyi və xidmətlərin keyfiyyətinə görə cavabdehlik daşdığı platformalarda platforma məşğulluğu əmələ gəlir*

*3. Platforma sahibi icraçı və sifarişçi arasında yalnız vasitəçi qismində çıxış edirsə, burada platforma məşğulluğu yaranmır.*

---

## Platforma məşğulluğunun inkişafının xüsusiyyətləri

Rəqəmsal texnologiyanın sürətli inkişafı məşğulluğun rəqəmsal onlayn-platformalarının meydana gəlməsinə səbəb oldu. Bu platformalar veb-dizayn, proqram təminatı layihələri, kopi-rayting (reklam və ya marketinqin başqa formaları məqsədilə mətnin yazılması) daxil olmaqla, peşəkar sahələrin böyüyən diapozonunda geniş yayılmışdır. Rəqəmsal platformaların sayəsində, uşaqlara dayəlik etmək, repetitorluq, veb-dizayn, itlərin gəzdirilməsi, eləcə də nəqliyyat, təmir, turizm, yaxud hüquqi xidmətlər və bu kimi ixtisaslaşmış vəzifələr yerinə yetirilir.

“Platforma işi” kateqoriyasının müəyyənələşməsinə həyat və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması üzrə Avropa Fondunun (Avrofond) yanaşmasına uyğun olaraq, rəqəmsal platformadan istifadə edilməklə, məşğulluğun bu forması ödəniş müqabilində təşkilatlara və ya fiziki şəxslərə konkret problemlərin həlli, yaxud müəyyən xidmətlərin göstərilməsi üçün digər təşkilatlara və fərdi şəxslərə girişi təmin edir. Platformanın işçiləri (icraçılar) və podratçılar (sifarişçilər) rəqəmsal iş/xidmət platformaları tərəfindən yüngülləşdirilmiş işdən gəlir, bu işlər əsas gəlir mənbəyi, istərsə də əlavə işdən gəlir əldə edən adamlardır.

Rəqəmsal platformalar konkret sahələrdə müstəqil peşəkarların və özəl biznesi olmayan adamların maraqlarını birləşdirir. Platforma məşğulluğunun əsas xüsusiyyətləri: rəqəmsal platformalar vasitəsilə təşkil olunmuş ödənişli iş; üç tərəfin - platformanın, müştərinin, işçinin iştirakı; sifarişə görə xidmətin göstərilməsi; yerinə yetirilən hər tapşırığa və ya layihəyə görə ödəniş; iş məkanı və avadanlıqla özünütəminat (misal üçün, avtomobil, kompyuter, proqram təminatı, periferik mexanizmlər, smartfon və b.) və sairə.

Rəqəmsal məşğulluq platformasının ən bariz nümunələri: Amazon Mechanical Turk (MTürk və ya AMT-də adlandırılır), Clickworker, Deliveroo, Listminut, PeoplePerHour, TaskRabbit, Uber, Upwork, Yandeks, YouDo, Profi.ru

---

## Əməyin yeni formatı - Gig-iqtisadiyyat

IT dünyasında layihə məşğulluğu ilə və eyni vaxtda bir neçə şirkətə işləməklə heç kəsi təəccübləndirmək olmaz. Amma indi frilans (azad işçi) modeli iş və həyatın bütün sahələrində müşahidə edilir. Gig-iqtisadiyyat nə deməkdir, bu, nəyə görə biznes və mütəxəssislər üçün faydalı sayılır?

Gig-iqtisadiyyat əməkdaşların ştata götürülmədiyi, sadəcə konkret layihələrə dəvət olunduğu iş sistemidir. Burada onlar təyin olunmuş müddətdə qarşıya qoyulan tapşırıqları həll edirlər. Başqa sözlə desək, bu, frilans sistemidir: müstəqil mütəxəssis şirkətə gəlir, imzaladığı qısamüddətli müqaviləyə əsasən, öz tapşırığını yerinə yetirir və çıxıb gedir.

Sifarişçiləri və icraçıları platforma vasitəsilə birləşdirən iş formatı da bu kateqoriyaya aid edilir. Platforma qərarları sıx surətdə bizim həyatımıza daxil olmuşdur. Taksini Uber vasitəsilə sifariş veririk, səyahət zamanı mənzili Airbnb-dən alırıq, tapşırıqları Upwork-da tapırıq. Platformalar gig-iqtisadiyyatın bünövrəsində durur, çünki onlar sifarişçi üçün məsələnin həlli yollarını, faktiki olaraq, bir anda tapır, icraçıya isə işçi sifarişlərinin fasiləsiz axınına girişi təmin edir.

Amma gig-iqtisadiyyat modeli yalnız dar sahələrdə işə yaramır, onu demək olar ki, bütün tapşırıqlara və ixtisaslara uyğunlaşdırmaq mümkündür. Hazırda biznes artıq çoxdan autsorsda həllini tapan maliyyə auditindən və hüquqi məsələlərdən başlamış satış və marketinq şöbələrinin qurulmasına qədər sahələrdə daha çox ştatdankənar məsləhətçilərə müraciət edir.

Biznesdən ötrü gig-iqtisadiyyat modeli xarici ekspertizaya çıxış deməkdir. Həmin ekspert çox vaxt ştatdankənar əsaslarla daha ucuz başa gəlir, nəinki ştata götürmək və konsaltinq agentlərinin xidmətləri. Əməkdaşlardan ötrü isə bu, dünyanın istənilən nöqtəsindən azad qrafikdə işləmək şansı və öz gəlirini müstəqil şəkildə müəyyənləşdirməkdir.

Financial Times-ın proqnozlarına görə, 2050-ci ildə çalışanların 83 faizi gig-iqtisadiyyatda fəaliyyət göstərəcək. Hazırda ən tez böyüyən və nəhəng segmentlər elm tutumlu sahələr və yaradıcı ixtisaslardır.

---

## Gig-iqtisadiyyatın dünya trendləri

Sənaye dünyasında frilans postsovet məkanı ilə müqayisədə daha çox inkişaf etməkdədir. Bu trend o məkanda təzə-təzə təşəkkül tapmağa başlayıb. Hazırda dünyadakı situasiya belə görünür:

ABŞ və Hindistan frilansda işləmək barədə təkliflərin sayına görə liderdir;

- ABŞ-da və Avropada frilansda 162 milyon insan çalışır;
- Frilansçıların 78,6 faizi iş axtarmaq üçün platformalardan istifadə edir. Frilansçılar, yəni frilans şərtləri ilə işləyənlər nəinki ƏM-də göstərilməyib, həm də əmək münasibətləri dairəsinə daxil deyillər. Birdəfəlik iş üçün frilansçılarla əmək deyil, mülki-hüquq müqaviləsi bağlanır. Yəni, frilansçı sifariş alır, onu harda istəyirsə, nə vaxt istəyirsə, yerinə yetirir. Əsas odur ki, işi dedlaynla (deadline – işin icrasının son müddəti. *tərc.*) gecikdirməsin, sonra isə gördüyü işə, yaxud götərdiyi xidmətə görə pulunu alır.

Belə işçilər şirkət üçün də sərfəlidir, çünki onlara görə üzvlük haqqı verilmir, məzuniyyətə buraxmağa, bülletenini ödəməyə də ehtiyac yoxdur. İcraçıya müxtəlif işləri yerinə yetirən işçi ilə deyil, əməkdaşlarla əmək münasibətləri, aşkar göründüyü hallarda, əmək müqaviləsini mülki-hüquqi müqavilə ilə dəyişdirmək lazım gəlmir. Əks təqdirdə GİT və ya məhkəmə əməkdaşlığı əmək münasibətləri kimi qəbul edəcək. 2020-ci ildə inkişaf etmiş ölkələrdə frilansçılar əmək qabiliyyətli əhəlinin 30 faizə qədərini təşkil ediblər. Bu göstərici ildən-ilə artır, pandemiya isə bu prosesi yalnız sürətləndirib. Ola bilsin yaxın 10 ildə hamı üçün adət halını almış klassik işəüzəlmə və bir şirkətdə uzun müddət işləmək formatı tamamilə köhnələcək.

Frilans Amerikada karyerada irəliləyiş modelinin növbəti mərhələsidir. Bu mərhələ isə müntəzəm şəkildə bir şirkətdən digərinə keçidi nəzərdə tutur. Frilansda çalışmaq mütəxəssisi

---

maksimum çevik edir, paralel olaraq iki və daha çox layihənin üzərində işləməyə və fasiləsiz yeni tapşırıqlarla üzləşməyə imkan yaradır. Hazırda ABŞ-da frilansda 42 milyondan artıq insan çalışır.

Frilans yalnız gəlirin əlavə növü deyildir. İndi frilansçıların 54,1 faizi paralel olaraq tam stavkada çalışır. Bu zaman bir şirkətin ştatındakı işini digər layihələrdəki əlavə qazancı ilə uzlaşdırır. Amma rəyi soruşulanların, demək olar ki, yarısı- 45,9 faizi frilansda əsas məşğulluq qismində işləyir.

Əvvəllər bütün nəhəng şirkətlər ofislərdə idman zalları tikir və kafeləri musiqi ilə təmin edirdilər. Ona görə ki, bu, gəncləri və istedadlı adamları özünə cəlb edirdi. İndi belə ofislər artıq çox az adamı maraqlandırır. Bu gün əsas üstünlük – şirkətin insana azad qrafikdə, tək və mütəxəssis üçün rahat vaxtda işləmək imkanını verməsidir. Yəni, daha işçidən onun intellektual və vaxt ehtiyatının 100 faizini tələb etmir. Məhz belə biznes həm bu gün, həm də gələcəkdə ən yaxşı mütəxəssislərlə işləmək imkanını əldə edəcəkdir.

Bu, biznesə nə verir? Biznes üçün şirkətin problemlərinin tez həlli və xarici ekspertizaya giriş gig-iqtisadiyyat modelidir.

Məsələlərinin tez həlli. Yüksək əyarlı mütəxəssisi tapıb, ştata götürmək çox vaxt aparır. Axtarış, bir neçə müsahibə, qərarın gözlənilməsi... Hər dəfə isə bu gözləmə insanın əvvəlki iş yerindən çıxması və yeni işinə başlaması vaxtı ilə müşayiət olunur. Proses aylarla davam edə bilər, məsələni isə indi həll etmək lazımdır. Frilansçı və ya başqa oxşar kanallar üçün platformada öz layihəni yerləşdirməklə, bu prosesi iki-üç günədək, maksimum iki həftəyə qədər qısaltmaq mümkündür.

Təlim və əməkdaşların uyğunlaşmasına ayrılan vaxta qənaət edilməsi. Konkret məsələ üçün dar ixtisaslı təcrübəli mütəxəssisə müraciət etməklə şirkət əməkdaşın şirkətdə adaptasiyasına,

---

işlərin təslimi və ilkin təlimlərə ayrılan resurslara qənaət edir. Outsorsdakı adama dərhal hər şeyi əxz etmək lazım deyil. Öz işi üçün material toplamaq, onu yerinə yetirmək və sifarişçiyə vermək kifayətdir.

Xarici ekspertizaya giriş. Kənardan gələn mütəxəssis məhsulun zəif tərəflərini görə və işi daxili komandadan daha effektiv yerinə yetirə bilər. Şirkət kənardan adam dəvət etməklə, həm də işə təzə baxışı və yeni sərəştəliliyi cəlb etmiş olur.

Bu, frilansçıya nə verəcək? Mütəxəssis üçün ştatdankənar rejimdə çalışmaq öz həyatını özünün müəyyənləşdirməsi, azad qrafikdə işləmək və bir şirkətin ştatında olduğundan daha çox qazanmaq imkanı deməkdir. Amma şirkət üçün layihəyə kənardan işçi tutmaq konkret məsələlər üçün istifadəsi məqbul sayılan vasitələrdən biridirsə, insandan ötrü bu, müsbət və mənfi tərəfləri olan seçim deməkdir.

### **Mənfi tərəflər:**

- Sosial təminatın olmaması. Frilansda öz xəstəlik günlərinizə, məzuniyyətinizə və dekretə görə özünüz cavabdehsiniz;
- Yeni layihələri axtarmaq zərurəti. Yolun əvvəlində layihə axtarışı çox vaxtınızı, qüvvənizi aparacaq.

### **Müsbət tərəfləri:**

- azad qrafik. Frilansda iş yükünü özünüz nəzarət edir, iş saatlarını və istirahət günlərini özünüz müəyyənləşdirirsiniz;
- gəlirlərin idarə edilməsi. Frilansda sərəştəliliyi və xidmətin dəyərini artırmaqla, gəliri sonsuza qədər çoxaltmaq olar;
- maraqlı məsələlər. Hansı məsələlər üzərində və hansı şirkətlərlə işləməyi özünüz seçirsiniz.

Faktiki miqyasından asılı olmayaraq gig-iqtisadiyyatın inkişafı əmək fəaliyyəti təcrübələrinə və əmək standartlarına həm gig-



---

işi yerinə yetirənlər, həm də bazarın iştirakçılarının yeni tənzimlənməyən işçi qüvvəsi tərəfindən nüfuzdan salına bilən ənənəvi iş yeri olanlar ətrafında qızgın diskussiyalar yaradır. Təhlil üçün gig-iqtisadiyyatda platforma məşğulluğu üzrə üç əsas mövzu müəyyən edilmişdir. Bu, gig-işçilər (müqavilə, risk, gəlir, tənzimlənmə və ziddiətlər daxil olmaqla) üçün şərait, gig-işin təsiri (işçilərin təcrübəsinə, vərdişlərinə və işin keyfiyyətinə), eləcə də informasiya, texnologiya və iş yerində çalışmaq (şəxsi informasiya, sosial şəbəkələr və alqoritmik idarəetmə) məsələləridir.

Bu problemin tədqiqatçıları rəqəmsal platformaların inkişafının aşağıdakı şərtlərini qeyd edirlər: kompyuterləşmənin və rəqəmsallaşmanın geniş yayılması; İKT-dən geniş istifadə etməklə təhsil inqilabı; rəqəmsal texnologiyaların sayəsində ölkələrarası sədləri tarazlamağa və əməyin məhsuldarlığının əhəmiyyətli artımını təmin etməyə imkan verən əmək bazarının, iqtisadiyyatın və cəmiyyətin bağlılığının artması; demoqrafik çağırışlar (o cümlədən, – “rəqəmsal nəslin” əmək bazarına çıxması); böyük kölgə segmentinin olması və yeni texnologiyalardan istifadə cəhdləri; işçilərin istismarının yeni formalarından istifadə olunması (onlayn – autsorsinq, ofşoring və s.).

---

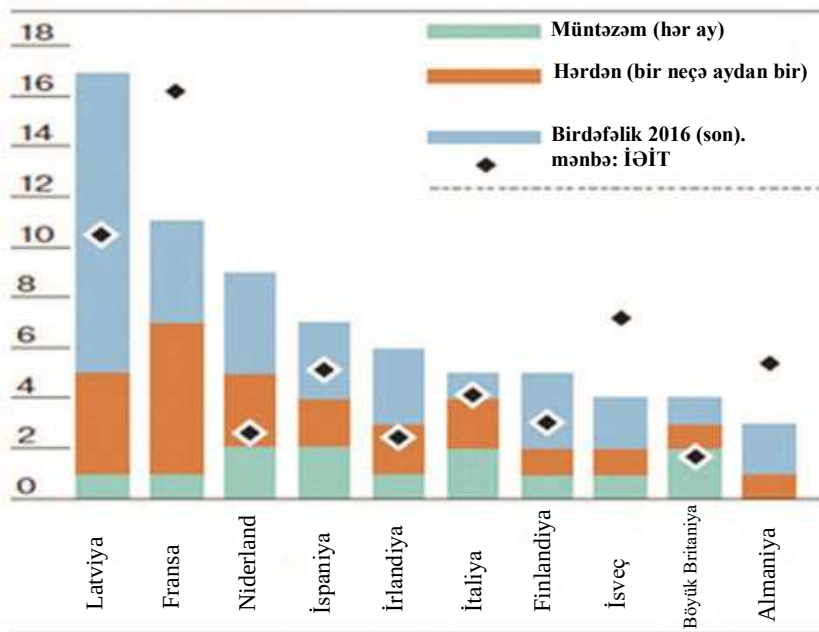
## **Rəqəmsal platformalarda məşğulluğun miqyası və strukturu**

Bəzi qiymətləndirmələrə görə, dünyada Upwork, TaskRabbit və Fiverr kimi 300-dən çox “iş yerləri üçün əməliyyat platformaları” mövcuddur. Qalibin hər şeyi əldə etdiyi dinamik “rəqəmsal iqtisadiyyatın” ucbatından platformaların əksəriyyəti hələ çox kiçikdir. Cəmi bir neçə nəhəng platformalar bazarın əsas payını öz əllərinə keçirib.

AB-yə gəldikdə, Avropa komisiyasının maliyyə dəstəyi ilə Belçika, Almaniya, İtaliya, Niderland, Polşa, İspaniya, İsveç və Böyük Britaniyada aparılan tədqiqatlar göstərmişdir ki, 2015-ci ilədək birgə fəaliyyət göstərmək üçün 273 platforma (məşğulluq platformaları daxil olmaqla) bu ölkələrdə yaradılmışdır.

2017-ci ildə JRC ekspert tədqiqatları vasitəsilə dünyanın Avropa Birliyinin 28 ölkəsində 199 daxili və beynəlxalq platforma barədə məlumatlar toplayıb. Zombi platformalar istisna olmaqla, kənardan işlək kimi görünən bu platformalardan yalnız, amma əslində, demək olar ki, fəaliyyət göstərməyən zombi-platfo 173-ü aktiv fəaliyyət göstərib. Tədqiqatçılar şirkətlərin veb-saytlarında, eləcə də KİV vasitəsilə hər bir platforma barədə informasiya toplayıblar. Fransa və Böyük Britaniyanın hərəsində 50, Almaniya, Niderlandda və İspaniyada 40-a yaxın platforma qeydə alınmışdır. Belçika və İtaliyanın hərəsində 30 platforma sayıblar. Avropa Birliyinə daxil olan digər ölkələrin böyük qisminə 20-yə yaxın və ondan da az sayda platforma aşkar edilmişdir.

AB ölkələrində platformaların köməyi ilə öz xidmətlərini təklif edən vətəndaşların çəkisi (2018-ci ilə olan əhali sayına faiz nisbətində)



---

## **Ölkələrin əhalisi arasında onlayn-platformalarda məşğulluq**

İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının (İƏİT) işçi hesabatında qeyd olunmuşdur ki, həm KİV, həm də nizamlayıcılar tərəfindən platforma məşğulluğuna diqqətin artmasına baxmayaraq, bununla bağlı tam və mötəbər statistika mövcud deyil. İƏİT-də “platforma” anlayışı dedikdə, “internetdən istifadə edən istifadəçiləri bir-biri ilə bağlayan ayrı-ayrı qrupların qarşılıqlı fəaliyyətinə yardım göstərən rəqəmsal servis” başa düşülür. Belə işlərdə pul müqabilində xidmətləri təklif etmək, bəzi hallarda isə işin nəticələrini göndərmək və ya ödənişləri almaq üçün əlavələrdən, yaxud saytlardan istifadə olunur (bu da platformaları əmək bazarında ənənəvi vasitəçilərdən fərqləndirir). Bu, həm əsas iş, həm də təsadüfi qazanc ola bilər. İşləyənlərin sayına və tərkibinə, işin xarakterinə və tapşırıqlara görə məlumat çatışmazlığı zaman və məkan kəsimində müşahidə olunur. Bu cür məşğulların sayını ciddi qüsurlarla əlaqədə qiymətləndirmə cəhdləri platforma iqtisadiyyatının həcmnin qiymətləndirilməsinin böyük dağınıqlığına gətirib çıxarmışdır. İƏİT ölkələrinin mülki xidmətləri tərəfindən platformalı məşğulluğuna dair sualların əmək bazarı üzrə ümumi sorğulara daxil edilməsi, eləcə də internetdən istifadə vahid mənzərəni ortaya çıxarmadı: nəticələr 0,5-2 faiz diapozonunda dəyişirdi. İƏİT-də belə hesab edirlər ki, platforma məşğulluğunu ölçmənin əsas çətinlikləri terminin özü ilə bağlıdır. Respondentlərin bir çoxu sualların səliqəli tərtib edilməməsi ucbatından özünü belə işçilərdən sayır. Məsələn, onlar işdə kompyuter və ya mobil əlavələrdən istifadə edirlərmə – sualına səhv cavab verirlər.

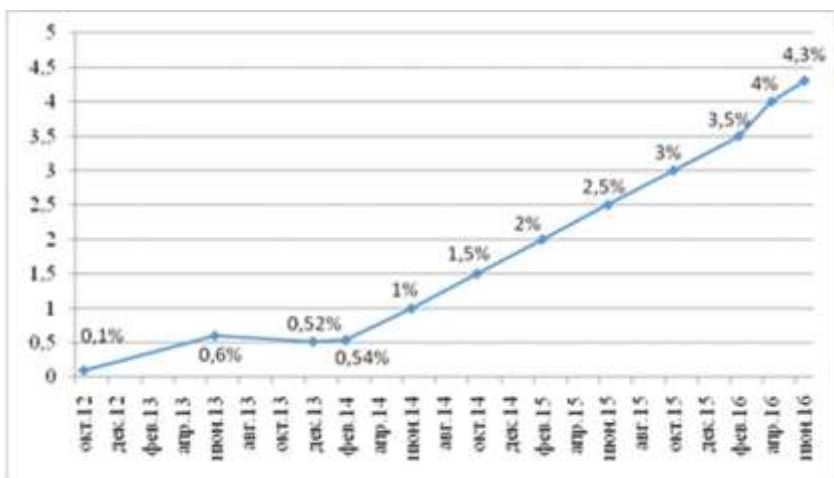
Ölkələr səviyyəsində də vahid anlayış yoxdur: bəzi respondentlər maliyyə və əmək platformalarını bir-birindən ayıra

---

bilmir, bir qisim referent dövrü kimi yalnız sonuncu ili, digərləri son həftəni götürürlər(əmək bazarı üzrə ənənəvi sorğularla müqayisə etmək üçün). Nəhayət, seçimin azlığı, misal üçün, həddibuluğa çatmanın xarakteristikası üzrə qiymətləndirmənin dəqiqliyini məhdudlaşdırır. Vergi xidmətlərinin onlayn-platformalarla əməkdaşlığı məlumatların keyfiyyətini yaxşılaşdırı bilər: 2019-cu ildən etibarən Fransada onlayn-platformalar istifadəçilərin illik daxili gəlirləri barədə hesabat verməyə borcludurlar. Qeyd edək ki, özünüməşğulluq üçün mobil əlavələr buraxan Rusiya Federal Vergi Xidməti (FVX) də həmçinin bu istiqamətdə hərəkət edir. İrəliyə doğru daha bir addım əmək bazarı üzrə respondentlərin unifikasiyası və İƏİT ölkələrində internetdən istifadə və alternativ mənbələrdən, misal üçün, bank məlumatlarından istifadə edilməsi ola bilər. Platforma məşğulluğu sahəsində çalışanların sayını sistemli və ardıcıl kəmiyyət qiyməti olmadığına görə, qiymətləndirmək çox çətinidir. Belə bir qiymətləndirmə həm də aşağıdakı səbəblərdən daha da çətinləşə bilər: əgər adamlar eyni vaxtda bir neçə platformada qeydiyyatla alınılıbsa, həmçinin əməkdaşlar platformadakı işini təyin edilmiş müddətə yerinə yetirə bilməyibsə, yanlış olaraq onları bir neçə dəfə sayırlar. Son nəticədə tam dolğun məlumat əldə edilmir.

Müxtəlif qiymətləndirmələrə görə, bütün dünyada məsafədən işi yerinə yetirən, rəqəmsal platformaların 70 milyondan çox əməkdaşı və xüsusi xidmətlər təqdim edən platformalarda on milyonlarla insan qeydiyyatla alınıb.

Hərçənd indiki dövrdə platforma iqtisadiyyatında çalışan işçi qüvvəsi nisbətən böyük deyil, amma rəqəmsal platformalarda məşğul olanların sayı sürətlə artır. Misal üçün, Amerikada taksi sürücülərinin sayı son beş il ərzində əhəmiyyətli dərəcədə

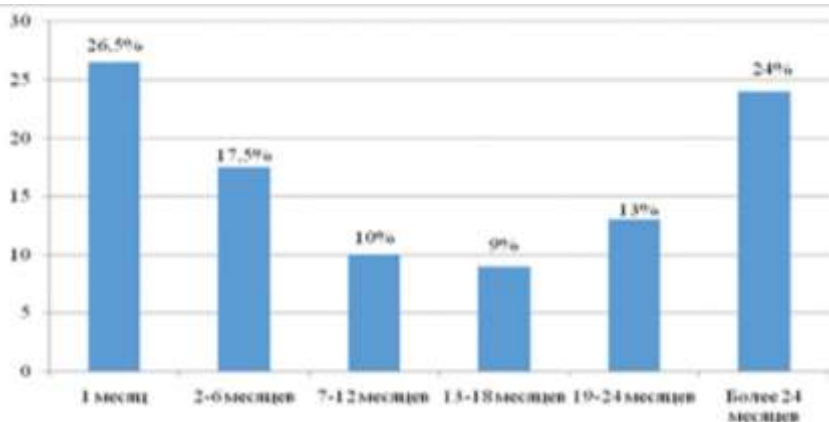


*Şəkil 1. 2012-ci ildən 2016-cı ilədək onlayn-platformalarda qeydiyyatda düşmüş əhəlinin payı.*

çoxalmışdır. Bu, ilk növbədə, Uber ı Lyft servislərinin genişlənməsi hesabına baş vermişdir. Əmək qabiliyyətli amerikalıların təqribən 400 mini (2013-cü ildəki 202 mindən) bildirib ki, 2018-ci ildə onların əsas məşğuliyyəti taksi sürücüsü, yaxud adi sürücü işləmək olub. Onlayn-platformalar müxtəlif məhsullara və əmlak (kapital platformaları) girişi təmin edən və özünüməşğul əməkdaşlara və müxtəlif xidmətlərə (işçi platformaları) girişi təqdim edənlərə bölünür; aşağı və ortaixtisaslı işlərə (misal üçün, məlumatların yerləşdirilməsi və ya taksi sürücüsü) və yüksək ixtisaslı fəaliyyətə (misal üçün, interyerin dizaynı) istiqamətlənmiş fəaliyyətə girişi verən platformalar və s.

Platformaların rəngarəngliyi onların əmək bazarına təsirinin bir o qədər də çeşidli növlərini nəzərdə tutur: standart əmək münasibətlərinə söykənən fəaliyyəti özünüməşğulluq üzrə fəaliyyət üçün yenidən təşkil edə bilər; yerli əmək bazarındakı işin potensial ofşoringini (tədarükün daxili (keptiv) modelinin köməyilə

yerinə yetirilir) gətirib çıxara bilmək, ləğv edilmiş xidmətlərin təqdimatına köməklik göstərmək; giriş səddlərini yumşaldaraq, rəqabəti gücləndirir ki, bu da əməyin və əmək şəraitinin ödəniş səviyyəsinə təzyiqin artmasına aparır.



*Şəkil 2. Onlayn-platformalarda karyeranın müddətindən asılı olaraq, istifadəçilərin payı*

Beləliklə, platformalar işin getdikcə daha da etibarsız olmasına səbəb ola bilər. Faktiki olaraq platforma iqtisadiyyatında dayanıqsız məşğulluğun çoxlu atributiv əlamətləri mövcuddur.

Onlayn-platformalardan istifadəçilərin sayı 2014-cü ilin avqustuna kimi sürətlə artmışdır. Sonra platformalarda məşğul olanların sayında kəskin azalma müşahidə olunmuşdur. Amma 2015-ci ilin fevralından etibarən artım davam etmiş, fəqət onun tempi əvvəlki dövrlərlə müqayisədə zəifləmişdir. 2016-cı ilin iyununda əmək qabiliyyətli əhəlinin 0,9 faizi onlayn-platformalardakı fəaliyyətindən fəal şəkildə gəlir əldə edirdi: o cümlədən, 0,5 faiz – əmək platformalarından və 0,4 faiz – kapital platformalarından. Məcmu halda əmək qabiliyyətli əhəlinin 4,3 faizi bu dövr ərzində

---

platforma iqtisadiyyatından gəlir əldə etmişdir.

Deməli, buradan nəticə çıxarmaq olar ki, onlayn-platformalardan istifadəçilərin artım payı 2016-cı ilə zəifləmiş, intəhası nə vaxtsa onlayn-platformalarda gəlir qazanmış adamların sayı sürətlə artmaqda davam edir. Əgər onlayn-platformalardan istifadəçilərin sayının artım tempinin azalmasının səbəblərinə baxsaq, onda qeyd etmək olar ki, bu səbəblərdən biri 2014-cü ilin iyunundan 2016-cı ilin iyununa qədər olan dövrdə platformalardan aylıq gəlirlərin aşağı düşməsidir.

2012-ci ilin dekabrından 2014-cü ilin iyununa qədər olan dövr ərzində onlayn-platformalarda orta aylıq qazanc 42 faiz artmışdır, amma 2014-cü ilin iyunundan 2016-cı ilin iyununa qədər olan dövrdə 8 faiz azalmışdır. Platformalarda çalışanların axıcılıq səviyyəsinin yüksək olmasını qeyd etmək vacibdir: istifadəçilərin yarısından bir qədər çoxu (54 faizə yaxın) orda işə qəbul olandan sonrakı 12 ay ərzində platformaları tərk edir.

Kadrların bu dərəcədə yüksək axını belə güman etməyə əsas verir ki, yəqin istifadəçilər təsəvvürlərində onlayn-platformaları ənənəvi iş yerləri ilə bağlaya bilmirlər. Belə platformalarda işçilərin fəaliyyətinin orta davamlılığı 4 ildən çox təşkil edir. Bu həm də onunla bağlıdır ki, platformalar, əksər ənənəvi iş yerlərinin təqdim etdiyi kimi, hələlik gəlirin, güzəştlərin, təlimin və karyerada irəliləməyin tam təminat paketini təklif edə bilmir. Çevik iş formatını nəzərdə tutan platformalar işçi qruplarının loyal, həmrəy formalaşdırılması və karyera nərdivanı ilə irəliləmə ilə bağlı çətinliklərlə üzləşə bilər. Yuxarıda sadalananlar əməkdaşları ənənəvi iş yerlərində saxlayan əsas amillər hesab olunur.

Platformada işləmək – məşğulların bəzi kateqoriyaları üçün tapşırığa və ya kombinasiyaya görə gəlirləri saat hesabı dəyişən əsas fəaliyyət növüdür. AB ölkələrinin onlayn-platformalarda



məşğul əhalisinin payına diqqət yetirəndə, belə nəticəyə gəlmək olar ki, əmək qabiliyyətli əhalinin yalnız 2 faizi platformaları özünün əsas iş yeri hesab edir, əhalinin 6 faizi platformalarda əsas iş yerindəki əməkhaqqının təqribən 12 faizi həcmində gəlir əldə edir, 8 faiz isə heç olmasa ayda bir dəfə onlayn-platformalarda sifarişləri yerinə yetirir (*cədl.1*).

### ***Cədvəl 1***

AB ölkələrinin əhalisi arasında onlayn-platformalarda məşğul işçilərin payı

| <b>Ölkə</b>                                                                                                                                                                                | <b>Pay (faizlə)</b> | <b>Kateqoriya</b>                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Xorvatiya,<br>Finlandiya,<br>Fransa,<br>Almaniya,<br>Macarıstan,<br>İtaliya,<br>Litva,<br>Niderland,<br>Portuqaliya,<br>Rumıniya,<br>Sloveniya,<br>İspaniya,<br>İsveç,<br>Böyük Britaniya. | 2                   | Əsas işi kimi platformalardan istifadə edən Avropanın əmək qabiliyyətli əhalisi (16-74 yaş arası)                                                                              |
|                                                                                                                                                                                            | 6                   | Platformalardakı işindən əhəmiyyətli gəlir (40 saatlıq standart iş həftəsinə görə aylıq orta maaşın 25 faizi ) əldə edən Avropanın əmək qabiliyyətli əhalisi (16-74 yaş arası) |
|                                                                                                                                                                                            | 8                   | Avropanın əmək qabiliyyətli yaşa malik, ayda bir dəfədən az olmayaraq rəqəmsal platformalar vasitəsilə tapşırıqları yerinə yetirən əhalisi (16-74 yaş arası)                   |

---

## **İqtisadi təhlükəsizlik: Rəqəmsal platformaların təcrübəsi**

Dünyada iqtisadiyyatın və sosial sahənin rəqəmsal transformasiyası inkişaf üçün imkanların geniş spektrini yaradır. Amma eyni zamanda bu proses özündə fəaliyyət göstərən subyektlərin və vətəndaşların iqtisadi təhlükəsizliyi üçün bir sıra çağırışlar və təhlükə daşıyır. Bu isə həm iqtisadi qeyri-sabitliyin güclənməsi, rəqəmsal dəyişikliklərdən keçməyən ənənəvi aktivlərin qiymətdən düşməsi ilə, həm də çoxsaylı əmək ehtiyatlarını və istehlakçıları cəlb edən və öz qaydalarını diqtə edən global oyunçuların və rəqəmsal platformaların mövqelərinin möhkəmlənməsi ilə bağlıdır. Son bir neçə il ərzində rəqəmsal texnologiyaların inkişafı əmək prosesinin prinsip etibarı ilə yeni tipi üçün münbit şərait yaradıb. Bu zaman onun bütün əsas elementləri: əməyin predmeti, əmək vasitələri və əməyin nəticəsi tamamilə dəyişmişdir.

Yəni, rəqəmsal iqtisadiyyatda əməyin predmeti tez-tez elektron formanı əldə edir. Onun rolunda rəqəmsal formatda təqdim olunan əmək fəaliyyətini həyata keçirmək üçün zəruri sayılan informasiya, ilkin məlumatlar çıxış edir. Müasir mütəxəssisin fəaliyyəti məhz onlarla işə istiqamətlənib, o da özünün biliyi, təcrübəsi, innovasiyaları reallaşdırmaq qabiliyyəti sayəsində zəruri dəyişikliklərin tətbiqinə çalışır. Əmək vasitələri isə müxtəlif rəqəmsal qurğular olur ki, bu zaman “əməyin nəticəsi hazır informasiya məhsulu” hesab edilir. Ondan başqa, işəgötürənlə (işin xidmətin sifarişçisi) işçilərin (azad əmək agentləri) görüş yeri rəqəmsal onlayn-platformalarla əvəzlənir. Bu gün şirkətlərin böyük əksəriyyəti getdikcə öz layihələrində müvəqqəti iştirak etmək üçün “İKT vasitəsilə çalışan” azad əmək agentlərini cəlb edir. Bu da iş və xidmət sifarişçilərinə təşkilatı məsrəfləri azaltmağa, əlavə rəqəbat üstünlüyünü yaratmağa və bölgələrdən ixtisaslaşmış mütəxəssisləri dəvət etməyə imkanlar verir. Həm də onlar “çevik qrafik şəraitində və istənilən yerdə” işləməyi bacarırlar.

Əmək və məşğulluğun yeni modelində nəticə vahidi artıq iş yeri deyil, “iqtisadiyyatın müəyyən bölməsində əməkhaqqı üzrə peşəkar fəaliyyətin eyniləşdirilməsi”dir. Bu onunla bağlıdır ki,

---

əməyin rəqəmsal bazarında azad əmək agentlərinə, onların klassik anlamında, iş yeri deyil, layihələr çərçivəsində əmək tapşırıqları təklif olunur.

Rəqəmsal platformaların operatorları, işlərin (xidmətlərin) sifarişçiləri, subpodratçılarla (həmicraçılar) qarşılıqlı əlaqənin qurulması və saxlanılması, eləcə də sifarişçiyə təhvil verilənədək əməyin nəticələrinin təsadüfi ölüm riskini öz üzərinə götürməsi ən uzaq əməkdaşların (azad əmək agentləri) müstəsna hüququna çevrilir. Əmək agentlərinin rəqəmsal platformaların digər subyektləri ilə qarşılıqlı əlaqəsinin nəticələri həm pozitiv, həm də neqativ ola bilər. Bununla bağlı məsafədən əməyin iqtisadi təhlükəsizliyi anlayışını Əmək agentlərinin rəqəmsal platformalar və onların subyektləri ilə qarşılıqlı əlaqəsinin təhlükəsizliyi kontekstində nəzərdən keçirmək lazımdır.

Rəqəmsal platformalar daha çox əmək ehtiyatları cəlb etməyə çalışaraq, tez-tez işin həcminə, qrafikinə və iş yerinə münasibətdə müstəqillik və çeviklik vəd edirlər. İntəhası, işçiləri müstəqil podratçılar kimi təsnifatlandıran rəqəmsal platformalar onların qarşısında “minimum əməkhaqqı təminatı daxil olmaqla”, hər hansı hüquqi və sosial məsuliyyəti öz üzərlərindən atırlar.

Bütün bunlar əmək münasibətlərinin qısamüddətli xarakteri və “aşağı dərəcəli sosial təminatlarla” müşayiət olunan, necə deyərlər, dayanıqsız məşğulluğun geniş yayılmasına şərait yaradır. Sosioloqlar hətta adına “prekariat” (precarious – etibar-sız) deyilən yeni sosial sinfin əmələ gəlməsindən danışirlər. Dünya Bankının məlumatlarına görə, bütün dünyada belə işçilərin sayı təxminən 84 milyon nəfər həddində qiymətləndirilir.

Rəqəmsal platformaların bir xarakterik cəhəti də insan ehtiyatlarının alqoritmik idarə olunmasıdır. Yəni, elə bir şərait yaranır ki, “burada tapşırıqlar alqoritmlərin və təqib edilən məlumatların köməyi ilə müəyyənləşdirilir, optimallaşdırılır və qiymətləndirilir. Çox vaxt platformadakı işçinin əmək fəaliyyətinə iş qrafikinə planlaşdırılması üzrə proqram təminatı nəzarət edir.

Bununla da, məhdud qaydalara, normalara və proqram-texniki vasitələrə malik rəqəmsal platformalarda əmək agentinin

---

davranışının hansısa modeli formalaşır. Həmin agentdən “onun davranışının müəyyən edilmiş nümunələrə uyğun gəlməsi” tələb olunur. Burada əsas təhlükə ondan ibarətdir ki, ola bilsin bu mexanizmin özülündə hökmran aktorun (actor – dəyişikliyin iştirakçısı. *tərc.*) məhz həmin anda və bu şəraitdə özünə sərfəli olan qaydaları və nümunələri qoymaq və buna zərurət yarandığı təqdirdə onları dəyişmək hüququ dayanır.

Rəqəmsal platformalarda işəgötürən (işlərin, xidmətlərin sifarişçisi) öz öhdəliklərindən tamamilə, yaxud qismən imtina edə bilər, işçilər isə (əmək agentləri), demək olar ki, heç cür “nə onun mövqeyinə, nə də bütövlükdə situasiyaya təsir edə bilmirlər”. Belə təcrübə məcburi əməkdən çox az fərqlənir.

Bütün bunlar rəqəmsal məkanda məsafədən çalışan işçi üçün daimi iqtisadi təhlükə mənbələrinin yaranmasına gətirib çıxarır. İnsan öz əməyinin layiqli ödənişini əldə etmək təminatını itirir, bununla yanaşı isə istədiyi səviyyəni və keyfiyyətli həyatı formalaşdırmaq üçün zəruri olan imkanlardan məhrum olur. Belə itkilər həm də insan resursunun təkrar istehsalının fərdi və ictimai şərtlərinin itirilməsi deməkdir.



---

## **Platforma məşğulluğunun normativ-hüquqi tənzimlənməsinə yanaşmalar**

Son illər platforma məşğulluğu xarici və yerli tədqiqatçıların, eləcə də aşağıda adları çəkilən nüfuzlu beynəlxalq təşkilatların tədqiqat obyektinə çevrilmişdir: Beynəlxalq Əmək Təşkilatı, Əmək və həyat şəraitinin yaxşılaşdırılması üzrə Avropa Fondu, Birləşmiş Millətlər Təşkilatı, İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı, Dünya Bankı və başqaları. Oxşar tədqiqatlar Ümumdünya İqtisadi Forumu çərçivəsində, eləcə də bir çox beynəlxalq konsaltinq şirkətləri, müxtəlif elmi institutlar və laboratoriyalar tərəfindən aparılır.

Hazırda platforma məşğulluğunun öyrənilməsi bir neçə istiqamət üzrə həyata keçirilir. Bu da onunla bağlıdır ki, rəqəmsal əmək platformaları müxtəlif elmi istiqamətlər və konsepsiyalar nöqtəyi-nəzərindən tədqiqat marağı kəsb edir. Buraya iqtisadi nəzəriyyə, sahə bazarlarının nəzəriyyəsi, informasiya prosesləri və sistemlərinin nəzəriyyəsi, əməyin iqtisadiyyatı, hüquq nəzəriyyəsi, əməyin sosiologiyası, innovativ menecment nəzəriyyəsi, insan ehtiyatlarının idarə olunması, əməyin rəqəmsal təşkili və digər istiqamətlər daxildir.

Yuxarıda göstərilən tədqiqatların əsas marağı iqtisadi effektivliyi öyrənmək, platforma məşğulluğunun üstünlüklərini və çatışmazlıqlarını, şəbəkə effektlərini, qiymətyaratma prinsiplərini, rəqəmsal əmək platformalarının idarəçiliyi və arxitekturası məsələlərini, məsafəli əmək sahəsində platforma strategiyasını və innovasiyaları, əmək platformalarının fəaliyyətinin hüquqi tənzimlənməsinə yanaşmaları və məsafəli işçilərin hüquqlarını müdafiə prinsiplərini və başqa problemləri üzə çıxarmaqdır. Bununla yanaşı platforma məşğulluğunun normativ-hüquqi tənzimlənməsi məsələləri, əmək bazarında onun mənfə təzahürlərinin azaldılması

---

xüsusilə iqtisadi inkişafın yeni şəraitinə uyğun olaraq kifayət dərəcədə öyrənilməyib. Bu tədqiqatlar tətbiqinə yönəldilməlidir.

Məsafədən əməyin iqtisadi təhlükəsizliyi məsələləri hələlik tədqiqatlardan kənarda qalmaqdadır. Bununla bağlı göstərilən aspektlərin nəzəri və praktiki cəhətdən öyrənilməyə ehtiyacı var. Xüsusən ona görə ki, “koronavirus COVID-19 pandemiyası ilə mübarizə şəraitində əmək sahəsində sosial-iqtisadi təhlükəsizliyin təmin edilməsi problemləri ön plana çıxır”, dövlətin iqtisadi və sosial siyasətinin mərkəzinə çevrilir və siyasi qərarların konturlarını müəyyənləşdirir. Bu səbəbdən məsafədən əməyin və platforma məşğulluğunun normativ-hüquqi tənzimlənməsinin əhəmiyyəti milli iqtisadiyyatın və cəmiyyətin sosial-iqtisadi təminatının şərti kimi xüsusilə aktualdır.

Bu gün dünyada əmək platformalarının fəaliyyətini tənzimləmək üçün bir neçə müxtəlif yanaşma və hüquqi metodlar mövcuddur. Onların arasında: əmək platformalarının fəaliyyətini qadağan etmək, yaxud ciddi məhdudiyyət qoymaq; tənzimlənmənin olmaması; özünütənzimləmə.

---

## Əmək platformalarının fəaliyyətini qadağan etmək, yaxud ciddi məhdudiyyət qoymaq

Bəzi dövlətlər ifratçı mövqe tutur, qəbul edilmiş qaydalara uyğun gəlməyən əmək platformalarının fəaliyyətini tamamilə qadağan edirlər. Məsələn, Braziliya, Kanada, Çin, Yaponiya, Kariya, Hindistan, İspaniya, Fransa Efiopiyada və başqa ölkələrdə taksi aqrəqatorları qadağan edilib (yaxud, onların fəaliyyəti kəskin məhdudlaşdırılıb). Hərçənd “belə yanaşma standart məşğulluğun üstünlüyünü qoruyub saxlamağa çalışan lobbistlər tərəfindən müdafiə olunur, amma qadağalar yerli əmək bazarını innovasiyalardan məhrum etməyə risklidir”.

Bundan başqa, qadağaların tətbiqi natamam qlobal normativ-hüquqi landşaft yaradır ki, bu da beynəlxalq səviyyədə rəqəmsal platformaların razılaşdırılmış tənzimlənməsinə çətinlik törədən bilər. Həmçinin, yekcins olmayan normativ-hüquqi mənzərənin formalaşması bu cür qadağaları tətbiq etmiş ölkələr üçün ciddi sistem fəsadlarına yol açar. Bu, hər şeydən əvvəl daha çevik tənzimlənməyə malik texnoloji şirkətlərin tabeliyinə miqrasiya ilə bağlıdır.

**Nizamlanmanın olmaması.** Nizamlayıcı spektrin qarşı tərəfində yerləşən başqa bir reaksiya nizamlanmanın mövcud olmasıdır. Xarici tədqiqatçıların bir qismi sübut etməyə çalışır ki, “platformalara qarşı tətbiq edilən ənənəvi tənzimləmə əmək platformalarının yaratdığı bütün üstünlüklərin mədudlaşdırılmasına gətirib çıxaracaq”. Fəqət platforma məşğulluğunun nizamlanmasının tam yoxluğu çətin ki geniş yayılacaq praktiki yanaşmaya çevrilsin. Çünki normativ-hüquqi dövlət nizamlanmasının tam olmaması vəziyyətində əmək şəraitinin və işçilərin rifah halının bütövlükdə əmək platformalarının sərəncamına verilməsi riski mövcuddur. Yəni, burada söhbət hökmranlığın faktiki əmək bazarlarının nizamlayıcısına çevriləcək özəl biznes-strukturların əinə keçməsindən gedir. Bu cür yanaşma zamanı əmək platformaları tərəfindən çoxlu sui-istifadə halları, eləcə də dələduzluq və kibercinayətkarlıq üçün əlverişli şəraitin yaranması mümkündür .

---

**Özününizamlama.** “Üçüncü yanaşma məşğulluq sahəsində platforma fəaliyyətinin özününizamlama imkanları ilə bağlıdır”. Çox vaxt özününizamlama platforma və digər maraqlı tərəflər arasında informasiya asimmetriyasına görə, təcrübədə həll edilmiş qərar qismində təklif olunur. Amma özününizamlama yalnız effektiv bazar yarada biləcək ölçüdə işləyə bilər və o, işçilərin maraqları əmək platformalarının sahiblərinin maraqları ilə üst-üstə düşməyəndə, onların hüquq və imkanlarının genişləndirilmə vasitəsi kimi çətin uğurlu nəticəyə nail olar.

Ekspertlər hesab edir ki, əmək platformalarının fəaliyyətinin normativ- hüquqi tənzimlənməsi ədalətli və layiqli əmək üçün şəraitin yaradılmasına, işçilər (icraçılar), sifaruşçilər (istehlakçılar) və platforma sahibləri arasında gücün qeyri-bərabər balansına gətirib çıxaran amillərin aradan qaldırılmasına yardım göstərməlidir. Amma eyni zamanda platforma məşğulluğu elə qaydada nizamlanmalıdır ki, o, geniş istehlakçı seçimini saxlaya bilsin və bazarın effektiv işləməsinə imkan versin.

Beləliklə, hətta ən zəif nizamlama işçilərin hüquqlarının və imkanlarının sıxılmasına şərait yaradır ki, bu, onların istismarına gətirib çıxarır. Həddən artıq nizamlama isə sosial-əmək sahəsində platforma innovasiyalarını məhdudlaşdırır və texnoloji şirkətləri başqa yurisdiksiyaya getməyə təhrik edir. Optimal tənzimləmə “eyni vaxtda platforma əməkdaşlarının istismarı risklərini azaldaraq, innovasiyalara dəstək verməli”, onlara zəruri fəaliyyət sərbəstliyi yaratmalıdır.

Bununla bağlı, yaranmış şəraitdə platforma məşğulluğunun normativ-hüquqi tənzimlənməsinin əsas məqsədi işçilərin hüquq və imkanlarının genişləndirilməsi və məlumatların açıqlanması və çatdırılması ətrafında toplanmış əmək platformaları üzərində nəzarətin optimallaşdırılmasıdır.



---

## **İqtisadi platformalarda əmək və həmkarlar ittifaqı təşkilatları**

Özünün əvvəlki kiçik ölçüsünə baxmayaraq, platforma iqtisadiyyatı bir çox ölkələrdə sürətlə böyüməkdədir. Bu da öz növbəsində əmək və sosial təminatla dair qanunvericilik və həmkarlar ittifaqı hərəkəti və kollektiv danışıqlar üçün bütöv problemlər dairəsini əmələ gətirir. Məhz bununla bağlı platforma iqtisadiyyatı son zamanlar BƏT-in gündəliyində mərkəzi yerlərdən birini tutur. Proqnozlara əsasən, həm əsas iş yerinin axtarışı, həm də əlavə qazanc üçün məşğulluğun və əmək münasibətlərinin bu tipinin populyarlığı, xüsusilə gənclər arasında, getdikcə artacaq.

İnkişaf üçün imkanlar əvvəlki kimi böyükdür. Uber hazırda Uber Eats xidmətinin köməyi ilə yeməyin ünvana çatdırılması üzrə xidmət sahəsini ələ keçirməkdədir və bu zaman o, Deliveroo və Easy-Eat şirkətləri ilə rəqabət aparır. Bu növdən olan nəhəng şirkətlər Çində də sürətlə inkişaf etməkdədir.

Asanlıqla belə bir gələcəyi təsəvvür edə bilərsiniz ki, orada yemək hazırlamaq, toxuma, biçmə-tikmə kimi əlli-yüz il əvvəlki işlər gündəlik məişətimizin bir hissəsi olmaqdan çıxacaq, bu xidmətlərin göstərilməsi ilə İnternet vasitəsilə sifarişləri qəbul edən nəhəng müəssisələr məşğul olacaq və onlar hər şeyi birbaşa evinizə çatdıracaq.

Uber, Deliveroo, TaskRabbit, ClickWork, yaxud Fiverr kimi rəqəmsal vasitəçi-platformalar əmək münasibətlərini kökündən dəyişir. Bir qismi dünyanın istənilən nöqtəsində məsafədən göstərilə biləcək xidmətlər (misal üçün, redaktə, qrafik dizayn) üzərində ixtisaslaşır, başqaları ayrı-ayrı ərazilərə xidmət göstərir, yaxud fiziki güc (yeməyin daşınması, otaqların təmizlənməsi, taksi xidməti, fotoqrafçılıq) tələb olunan xidmətlərlə məşğul olur. Bu məşğulluq formalarının ümumi cəhəti odur ki, onlar insanlara

---

nisbətən sərbəst, qanunvericilikdə müəyyən olunmuş ənənəvi strukturlardan müstəqil və iş vaxtının maksimal müddəti, əməyin ödənişinin minimum miqdarı və ya məcburi öhdəlikləri olmayan şəraitdə fəaliyyət göstərmək şansını verirlər.

İşəgötürənlərə istehsalat məkanlarına sərmayə qoymaq və ya işçiləri əmək alətləri ilə təmin etmək lazım gəlmir. Əgər podrat işləri zamanı nəzarət etmək imkanı itirilirsə, məsafədən işdə əməkdaşlar üzərində elektron nəzarətçi quraşdırmaqla, bunu şəffaf şəkildə etmək mümkündür. Xüsusilə, məsafədən əmək bazasının qlobal inkişafının növbəti, bəlkə də inqilabi mərhələsi “məsafədən yerinə yetirilmə və tapşırıqların və ya fəaliyyətin ardıcılıq üzrə bölünməsi üzrə ixtisaslaşmış platformaların meydana gəlməsi olacaq ki, bu da özünü qloballaşmanın daha açıq, birbaşa, həm də dəyişilmiş formasında göstərəcək.

Məsafəli **kraudsorsinq** (sifarişi yerinə yetirmək üçün çox sayda könüllünün cəlb edilməsi, bəzi işlərin və tapşırıqların könüllülük əsasında fəaliyyət göstərən qeyri-müəyyən dairəyə verilməsi) şəraitində dünyanın istənilən nöqtəsində yerinə yetirilə biləcək işi hər kəs əldə edə bilər. Bu da mütləq əmək haqqında milli qanunlarla rəqabətə gətirib çıxaracaq və yüksək maaş almağa öyrəşmiş işçiləri ilkin şəraiti uyğun olmayan yerlərdə işləməyə vərmiş etmiş əməkdaşlarla birbaşa rəqabətə məcbur edəcək. Yuxarıda sadalanan cəhətlərin çoxu yerlərdə fiziki yerinə yetirmə tələb olunan kraudsorsinq işinə xasdır, amma burada milli əmək qanunvericiliyi tətbiq edilə bilər. Oxşar vəziyyət bu tip şirkətlərin ən çox tanınmışının – Uberin təcrübəsində özünü göstərmişdir.

Distant platformaların potensial xüsusiyyətləri əmək bazarlarında sabitliyin ciddi şəkildə pozulmasına səbəb olur. Hazırda məşğulluq mənbəyi kimi onların əhəmiyyəti yenidən ölçülür. Həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının, kooperativlərin, əmək şuralarının və məsafəli alətlərin köməyiylə platformaların nizamlanmasını yoluna qoymaq üçün edilən müxtəlif cəhdlər göstərir ki,

---

biz bu prosesin yalnız başlanğıcındayıq və hələ çox şeyləri icad etməli olacağıq. Platformaların tərəfdarları iddia edirlər ki, bu xarakterli iş sosial marginal qruplar, o cümlədən, işsizlər, coğrafi mənada təcrid olunmuş adamlar və qaçqınlar üçün iqtisadi cəhətdən sərfəlidir. Halbuki, platforma iqtisadiyyatındakı iş əsas gəlir mənbəyi kimi insanlara yaşayış minimumuna, ödənişli məzuniyyətə, pensiya təminatına, sığorta və ya tibbi proqramlarda iştiraka, iş vaxtının minimum, yaxud maksimum müddətinə, eləcə də sabit əməkhaqqına təminat vermir.

Platforma işçiləri birliyinə perspektivini qiymətləndirməkdən ötrü müstəqil işçilərlə, müvəqqəti məşğulluq və ya qeyri-formal bölmədə məşğulluq arasında paralellər aparmaq məqsəduyğundur. Əksər platformaların işçiləri müstəqil podratçılar hesab olunurlar. Onların bu statusu hüquqi müstəvidə həmkarlar ittifaqı təşkilatı yaratmağa və ya ora daxil olmağa, kollektiv danışıqlarda iştirak etməyə imkan yaratmır. Amma hətta onların həmkarlar ittifaqının fəaliyyətində iştirakına icazə verilsə də, əməyin təşkilinin qeyri-standart formalarının üstünlüyü həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyətinə və kollektiv danışıqlar aparma haqqının tanımasına maneçilik törədəcək. Beləliklə, platforma işçiləri öz maraqlarının kollektiv nümayəndəliyini təşkil etməyə, vahid struktur qurmağa və işəüzəlmənin daim fəaliyyətdə olan və icra edilən qaydalarını müəyyənləşdirməyə cəhd göstərəndə, çoxsaylı maneələrlə üzləşirlər.

Bir çox platformaların işinin cari qaydası işçilərin başlıca hüquqlarına riayət olunduğuna əminlik vermir. Uberə bənzər bəzi dünya platformaları özünün işəgötürən kimi rolunu təkzib edir, başqaları, misal üçün, Hello Alfred (məişət xidmətləri), Shyp (yük daşıyıcılığı) və Muchery (yeməyin çatdırılması) öz bazarlarında tədarükçüləri işçi hesab edirlər. Hazırda ABŞ-da Uber sürücülərinin statusu ətrafında qızğın hüquqi diskussiya gedir. Bu sürücülər işçidirlər, yoxsa müstəqil podratçılardır. 2016-cı ildə

---

Böyük Britaniyada iki sürücü bütöv bir qrup şəxs adından Uberə qarşı iddia qaldırdı və məhkəmədə uğurla sübut etdilər ki, şirkətin 40 min sürücüsünün özünüməşğulluğa adıyyatı yoxdur və onlar əməyin minimum ödəniş məbləği və ödənişli məzuniyyət hüququna malikdir. Hərçənd Uber öz sürücülərini özünüməşğulluq kimi hesab edir, işçilər şikayət edirlər ki, şirkət onlarla adi müddətli fəhlələr kimi davranır, onların iş sxeminə və əməklərinin ödənişinə nəzarət etməyə çalışır. 2017-ci ildə İsveçrədə məsafəli platformaların işçilərinin, həmkarlar ittifaqı təşkilatının dəstək verdiyi etirazları nəticəsində məvaciblərin artırılmasına və bu işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına, eləcə də onların “müstəqil podratçılar” olmadıqlarının etirafına nail oldular. İtaliyanın Bolonya şəhərində sürücülərin yerli həmkarlar ittifaqı təşkilatı, həmkarlar ittifaqının üç əsas konfederasiyası, şəhər şurası və Sgnam və MyMenu kimi qida çatdırılması üzrə platformalar öz aralarında xartiya imzaladılar. Sənəddə əməyin ödənişinə münasibətdə minimal normaları, iş vaxtını və sığortanı müəyyən edən şərtlər öz əksini tapmışdır. İntəhası, Deliveroo, Foodora və JustEat kimi platformalar bu xartiyayı imzalamadığına görə, şəhərin meri müştəriləri onları boykot etməyə çağırıb. Bu arada İtaliyada layihə işçiləri tərəfindən Foodora qarşı qaldırılan iddiaya baxış keçirilib və məhkəmə bu işçiləri özünüməşğulluq kimi tanımaq barədə qətnamə qəbul edib.

Müstəqil podratçıların müddətli işçilər kateqoriyasına keçirilməsi həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının platforma iqtisadiyyatının yayılmasına əhəmiyyətli cavabına çevrilib. Amma artıq indidən aydındır ki, belə yanaşma heç də həmişə işə yaramır və hər bir layihə əməkdaşından ötrü inandırıcı sayılmır. Əmək və sosial təminat haqqında baza normalarının statusundan asılı olmayaraq bütün işçilərə şamil edilməsi üçün onların hamısını eyni sosial hüquqlarla, birləşmək və kollektiv danışıqların aparılmasına dair əsas hüquqlarla təmin etmək lazımdır.

---

Bu halda platformaların və müəssisələrin işçilərinin muzzdlə çalışan ən bahalı kateqoriyadan müstəqil podratçılara çevirmək həvəsləri xeyli azalacaq. Amma bundan ötrü, özlərinə qarşı antiinhisar qanunvericiliyini pozmaları ilə bağlı ittihamları yönəltməməklə, axırıncılara birləşmək, həmkarlar ittifaqı təşkilatına daxil olmaq və danışıqlarda iştirak etmək hüququnu vermək lazımdır.

Bu cür paralelləri, həmçinin birləşməyə, birlikdə olmağa cəhd göstərən işçi və ictimai hərəkət mərkəzlərindən əmək şuralarında, kooperativlərdə, həmkarlar ittifaqının özündə görmək mümkündür. Belə misallardan biri ABŞ-da “fəhlə hərəkəti mərkəzləri”nin geniş yayılmasıdır. Birinci halda bu, həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının təşəbbüsü ilə, ikinci halda ənənəvi həmkarlar ittifaqı təşkilatlarını birləşmək və ya istisna kateqoriyadan olan işçilərin maraqlarını təmsil etmək üçün yararsız hesab edən hüquq müdafiəçilərinin və fəallarının təşəbbüsü ilə baş verir. Hərçənd belə mərkəzləri fəthi təkcə və o qədər də platformaların iqtisadiyatına toxunmur. Sadəcə onların məşğulluğun qeyri-standart formaları ilə işçilərin birliyinə tətbiq etdikləri yanaşmalar platforma əməkdaşları üçün də aktual ola bilər. Amerikada günümüz işçilər birliyi onların əməyi ilə məsafəli platformalar şəraitində yerinə yetirilən iş arasında oxşarlığı xüsusi olaraq qeyd edirlər. Artıq günümüzdların işi faktiki olaraq əlavələrin köməyi ilə Taskrabbıt və Handy kimi platformalara axıb qarışmağa başlayır. Simbioza aid daha bir misal. O, Böyük Britaniyanın Müstəqil İşçilər Birliyidir (IWGB - BMİB). Aşağı əməkhaqqı alan işçiləri və mühacirləri birləşdirmək və dəstək vermək məqsədilə yarıdılan bu təşkilat Həmkarlar İttifaqları Konqresindən (HİK) kənarda fəaliyyət göstərir. 2016-cı ilin avqustunda, Deliveroo şirkəti sifarişlə məhsulları çatdırıran bütün işçilərinə onların əməyinin ödəniş miqdarının azaldılması barədə bildiriş göndərəndə, işçilər şirkətin baş ofisinin qarşısında etiraz aksiyası təşkil etdilər. İşçilər

---

Birliyi bu etiraz hərəkətində iştirak edirdi və o vaxtdan bu işçilərin birləşdirilməsi ilə məşğul olmağa başladı. Özünün rəsmi tanınmasına nail olmağa çalışan birlik Londonun konkret rayonlarında coğrafi prinsip üzrə işçilərin təşkilatlarını yaratmağa girişdi və bu zaman iş yerlərini Deliveroonun əlavələrində göstərilmiş çatdırılma zonalarından asılı olaraq müəyyən edirdi.

Bəzi həmkarlar ittifaqı təşkilatları məqsədyönlü şəkildə platformaların özünüməşğullu işçilərinə xidmət göstərməklə məşğul olur. Məsələn, ABŞ-da frilansçılar Birliyinin üzvlərinin sayı 275 000 nəfərə çatır. Birlik hüquq müdafiə təşkilatı kimi çıxış edir, öz üzvlərinin, o cümlədən, ənənəvi frilanslar və layihə əməkdaşlarının sığorta proqramlarında iştirakını təmin edir. “Minoritar həmkarlar təşkilatı” adlandırılan birlik Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi haqqında Qanuna əsasən, kollektiv danışıqlarda iştirak etmək hüququna malik deyil. Kollektiv danışıqlarda iştirak etmək hüququ olmayan, tanınmayan minoritar birliyə aid başqa bir misal – AƏF-İHTK-yə (Amerika Əmək Federasiyası – İstehsalat Həmkarlar İttifaqı Təşkilatları Konqresi) daxil olan, qeyri-standart işçilərin ilk təşkilatı kimi 2011-ci ildə yaradılmış Nyu-York taksi sürücülərinin Alyansıdır. Almaniyada IG Metall İşçiləri həmkarlar ittifaqı təşkilatı layihəçi işçilər üçün xüsusi sayt yaratmışdır ([www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org)), ölkənin başqa bir nəhəng həmkarlar təşkilatı Ver.di isə platformaların əməkdaşları üçün nəzərdə tutulmuş hüquqi yardım və dəstək xidmətlərinin hazırlanması ilə məşğul olur. FairCrowdwork. Org saytı işçilərə bu suala cavab vermələrini təklif edir: işlədikləri platformalarda onların xoşuna gələn nədir, gəlməyən nədir və öz fikirlərini dərc etsinlər. IG Metall-in resurslarının və özünün yardımı sayəsində məsafəli foruma və işəgötürənlərin reyting sistemini müxtəlif platformalardakı iş şəraiti ilə hamını tanış etmək məqsədilə yaymaq olar. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı da həmçinin Almaniyada yerləşən səkkiz platformanın imzaladığı etik məəcəlləni işləyib

---

hazırlamışdır. Həmin platformalar yerli əməyin ödənişi normalarına riayət etməyi öhdəsinə götürüb. IG Metallin təşəbbüsü Avropanın digər həmkarlar ittifaqı təşkilatları ilə qarşılıqlı fəaliyyəti fonunda daha böyük çəkiyə malik olmaqdadır. İsveçdə onun tərəfdaşı qismində ölkənin nəhəng həmkarlar ittifaqı təşkilatı sayılan Unionen çıxış edir ki, onun 660 000 üzvünün arasında təxminən 10 000 müstəqil podratçı və özünüməşğul əməkdaş vardır. Bu həmkarlar ittifaqı təşkilatı məsafədən əmək platformalarına qarşı etiraz etmir, amma hesab edir ki, onlar üçün normaları müəyyən etmək və sosial tərəfdaşlarla birgə yeni növ təşkilat yaratmağa çalışmaq lazımdır. Onun vəzifəsi isə sahə normalarının işlənilib hazırlanmasına və icrasına nəzarət olacaq. Həmin yeni təşkilatın işində iştirak etmək üçün şirkətlərin qüvvədə olan kollektiv müqaviləsi olmalıdır.

Avstriyada Foodoranın əlavəsinin köməyiylə sifariş üzrə məhsulları ünvana çatdıran işçilər bu yaxınlarda işçilərə nəqliyyat və xidmət sahələrini təqdim edən Vida həmkarlar ittifaqı təşkilatının dəstəyi ilə əmək şurasını yaratmaq məqsədliə birləşiblər. Almaniya (Köln və Berlində) eyni yanaşmanı Deliveroonun işçiləri tətbiq ediblər. Bu halda onlara dəstəyi ictimai iaşə işçilərinin həmkarlar təşkilatı verib. İsveçdə Bzzt və nəqliyyat işçilərinin birliyi arasında məsafəli platformalarla kollektiv müqavilələr imzalanıb. Danimarkada fərdi evlərdə təmizlik işləri üzrə xidmətlər təklif edən Hilfr.Dk platforması 2018-ci ilin aprelində bu ölkənin həmkarlar ittifaqı təşkilatlarından biri olan 3F ilə kollektiv müqavilə imzalayıb. Yeni kollektiv müqavilə bu platformanın işçilərinə xəstəliyə görə müavinət, ödənişli məzuniyyət və pensiya təminatına ayırmalar vəd edir. Sənəd həmçinin əməkdaşlara özü üçün muzzdlu işçi, yaxud müstəqil podratçı statusunu seçmək hüququnu da verir.

Belçikada incəsənət sahəsində layihə işçilərinin nəhəng təşkilatı - Smartin (Societe mutuelle pour les artistes) iş təcrübəsi

---

həmkarlar ittifaqı hərəkəti üçün qeyri-adı eksperiment sayıla bilər. 2000-ci illərin əvvəllərində çoxməqsədli təşkilat (işə-düzəltmə üzrə agentlik, kooperativ, həmkarlar təşkilatı, işəgötürən) kimi yaradılan, bir neçə yüz rəssamın və frilansçının marağı naminə inzibati iş və müqavilələrin sənədləşdirilməsi ilə məşğul olan SMart 2015-ci ildə artıq 80 minə yaxın layihə işçisinə malik təşkilata çevrilmişdir. Belçika həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının rəyinə görə, bu platforma tənzimlənməyən əməyin yeni çeşidlərini üzə çıxararaq, sadəcə “sosial dempinqlə” məşğuldur. Qeyri-kommersiya strukturundan kooperativə çevrilən smart bu gün bəyan edir ki, öz üzvləri üçün işəgötürən qismində çıxış edir. 2016-cı ildə bu təşkilat özünün ən böyük müqaviləsini bağlayıb. O, yeməyin ünvana çatdırılması xidmətləri üzrə iki platforma - Take Eat Easy və Deliveroo ilə birgə protokol imzalayıb. Həmin sənəd birinci çağırışdan sonra iş saatının minimum sayına, motosikletlərdə hərəkət edən kuryerlər üçün sığorta qovluğuna və peşə ilə bağlı xərclərin ödənilməsinə təminat verir. Bir neçə aydan sonra, Take Eat Easy müflisləşəndə, onun yüzlərlə kuryeri məvacibsiz qalanda, smart onun üzvləri olan işçilərin xeyrinə sonuncu ödənişini (müflisləşəndən sonra) etməyi bacarır. Bununla da sübut edir ki, o, işəgötürənin öhdəliklərinə ciddi yanaşır. 2017-ci ilin noyabrında Deliveroo birtərəfli qaydada müqavilədən çıxır, bu da həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının dəstəklədiyi “kuryerlər kollektivinin” yeni etirazlarına gətirib çıxarır. Brüsselindəki yürüşü həmkarlar ittifaqı müşayiət edirdi. 2018-ci ilin yanvarında işə tətillər başladı. Bu aksiya diqqəti cəlb elədi və bir sıra həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının və Avropada kuryerlər təşkilatının dəstəyini qazandı.



---

## **Rəqəmsal iqtisadiyyatın həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının fəaliyyətinə və tədbirlərinə cari və gələcək təsiri**

İqtisadiyyatda müxtəlif hərəkətverici qüvvələrin şərtləndirdiyi fundamental dəyişikliklər gedir: demoqrafik və gender bərabərliyi, yeni texnologiyalar və layihələr, qloballaşma və parçalanmış istehsalat, dəyişən əmək dünyası, gəlirlərdə bərabərsizliyin artması, iqlim dəyişiklikləri və b.

Məhsulların rəqəmsallaşması, böyük məlumatları cəld və dəqiq anlamaq, müştərilərin fərdi tələbatlarına reaksiya vermək qabiliyyəti. Dünya sanki belə əyilmiş vəziyyətdədir: kütləvi istehsalın sənaye dövrünün qaydaları yerini fərdiləşmənin və nikbinləşmənin rəqəmsal erasına güzəştə gedir. Biz həmkarlar ittifaqı təşkilatının sənaye qüdrətinin əsasını təşkil edən nəhəng istehsalatın yaranmasına və işçilərin təmərküzləşməsinin meydana gəlməsinə gətirən miqyas effektinin bitməsinin şahidi olacağıq mı? Sənaye 4.0 hansı formada əmək dünyasındakı dəyişikliklərə imkan yaradır? Onun özü qloballaşmanın, bərabərsizliyin, iqlim və demoqrafik dəyişikliklərin təzyiqini üzərində hiss edirmi?

Həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının güclü və gərəkli olmalarından ötrü yeni düşüncə tərzinə ehtiyac var. “Həmkarlar ittifaqı təşkilatı 4.0” adlı təşkilat fikirləşmək və onu Sənaye 4.0.-a effektiv cavab qismində reallaşdırmaq lazımdır. Zəhmətkeşlərin hüquqlarını təmin etmək üçün həmkarlar ittifaqı təşkilatları öz strukturlarını və mədəniyyəti yeni reallıqlara uyğunlaşdırmalıdır. Bundan ötrü daha gənc, çeşidli, coğrafi cəhətdən səpələnmiş işçi qüvvəsinə müraciət etmək, fərdi müqavilələrə görə “gig-iqtisadiyyatda” çalışan ayrı-ayrı işçilərin təşkilatlanma üsullarını işləyib hazırlamaq lazımdır. Zəhmətkeşlərin hüquqlarını qorumaq üçün həmkarlar təşkilatlarına fundamental tələbat hələ qalmaqdadır.

---

## Üzvlərin peşəsinin, qəbulun və həmkarlar ittifaqı təşkilatları strukturunun dəyişməsi

Sənaye 4.0.-in təsirinə cavab verməkdən ötrü dəqiq formanı hələ müəyyənləşdirmək lazımdır. “Həmkarlar ittifaqı təşkilatı 4.0” bu gün işçilərin maraqlarının müdafiəsi ilə yanaşı daha gənc, daha rəngarəng və ola bilsin əvvəlkindən daha çevik işçi qüvvəsinin tələbatına və cəhdlərinə cavab verməlidir. Həmkarlar təşkilatları həmçinin əməkdaşlar, xüsusilə gənclərin arasındakı “ağ köynəklilərlə” daha çox işləməlidir. Bu, qlobal həmkarlar ittifaqları üçün problemə çevriləcək, çünki, bu qrupda təsirin itirilməsi fəhlə hərəkatının sonu ola bilər. Fəqət, burada da imkanlar mövcuddur, yəni, “ağ köynəklilərə” yüksək təzyiqin göstərilməsi o deməkdir ki, onlar əmək şəraiti ilə bağlı məsələlərin həlli üçün həmkarlar ittifaqı təşkilatlarına ehtiyac duyacaqlar.

Məşğulluğun qeyri-standart formaları ilə işləyənlər, misal üçün, kraudsorsinq üzrə çalışanların, platforma işçilərinin və ya psevdo-muxtar gig-əməkdaşlarının da təmsilçilərə ehtiyacları var. Hərdən həmkarlar ittifaqı təşkilatları artıq bu sahədə çalışan işçilər barədə düşünmədən əməyin yeni formalarını ittiham etməyə tələsirlər. Misal üçün, IG Metall bu yaxınlarda belə qeyri-standart əməkdaşları ələ keçirmə proqramına təşəbbüs göstərüb. Hüquqi müstəvidə bunun qanunverici və normativ sədləri mövcuddur və onlara etiraz etmək çox vacibdir.

Həmçinin aydındır ki, fəhlə hərəkatının çoxlu sayda üzvlərə, amma az sayda həmkarlar ittifaqı təşkilatlarına ehtiyacları var: dünyanın əksər regionlarında öz aralarında rəqabət aparmağa həddən artıq enerji sərf olunur. Həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının birləşməsi və böyüməsi sürətlə dəyişən əmək dünyasına uyğunlaşmaya aid olan məsələdə müzakirə predmetinə çevrilməlidir.

**Kollektiv danışıqlar və sosial dialoq.** Madam ki, kollektiv danışıqlar həmkarlar ittifaqı təşkilatları üçün daha effektiv alət hesab olunur, bu halda kollektiv müqavilələrə aid danışıqlarda Sənaye 4.0 barədə məsələyə də baxmaq lazımdır. Uğurlu

---

kollektiv danışıqlar həmkarlar ittifaqı təşkilatının qüdrət funksiyası, kapitalın hakimiyyətinə qarşı effektiv əks təsirliqdir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının gücünün artması həm də bu kollektiv işçi qüvvəsindən istifadə etməyi bacaran təşkilatlarda üzlüyə cəlb olunmanı gücləndirmək deməkdir. Qlobal miqyasda çalışanların 10 faizindən azı təşkilatlanıb.

Sosial dialoq o yurisdiksiyalarda xüsusən effektivdir ki, ona qanunverici və normativ köməkliyi göstərirlər. Həmkarlar təşkilatının siyasi strukturlara təsir göstərmək üçün kifayət qədər kollektiv gücü olanda buna asanlıqla nail olur. Sənaye 4.0-ın arxasınca gətirdiyi dəyişikliklər bu günün və sabahın işçilərinin, eləcə də onların ailələrinin, birliklərinin və işçilərdən asılı olan cəmiyyətin daha geniş təbəqələrinin maraqları uğrunda mübarizədə həmkarlar təşkilatının kollektiv gücünə qarşı çıxacaq.

### **İstehsal münasibətləri**

Ənənəvi olaraq istehsal münasibətləri deyəndə, bu münasibətləri konkret yurisdiksiyada tənzimləyən qanunvericilik və normativ baza çərçivəsində işəgötürənlərlə həmkarlar ittifaqı təşkilatları arasındakı münasibətlər nəzərdə tutulur. Burada əhəmiyyət kəsb edən, məhsuldarlıq artdığı təqdirdə daha yüksək əməkhaqqı, işin xarakteri və əmək şəraiti, eləcə də güzəştlər əldə etmək, gəlirin ədalətli hissəsini geri almaq imkanının olmasıdır. Əgər Sənaye 4.0 işləyənlərin sayını effektiv formada azaldarsa, onda həmkarlar ittifaqı təşkilatları iş həftəsinin müddətinin (həftədə iş günləri azalır) qısaldılması və ya hətta 4 saatlıq iş günü, ya da bunların uzlaşması tələblərini irəli sürməlidir.

Avstraliya işçilər birliyi məhsuldarlığın artmasından gələn gəlirin bir hissəsinin avtomatlaşdırmanın səviyyələrinə görə vergi tutulması yolu ilə pensiya kimi sosial təminat proqramlarına yönəltməyi təkid etmişdir. Avtomatlaşdırmaya qoyulan bu vergi iş yerlərinin itirilməsini və onun gətirdiyi yenidən öyrənmə və sosial dəstək xərclərini kompensasiya etməlidir. Gəliri həmçinin sosial proqramların dəstəklənməsinə və Ədalətli keçidi maliyyələşdirməyə yönəltmək olardı. Ən pis halda bu, yeni texnologiyaların əməy və cəmiyyətə təsiri barədə fikirləşməyə məcbur edərdi.

---

İstehsal münasibətləri hətta indiyə qədər ona hörmətlə yanaşıldığı cəmiyyətlərdə belə hücumlara məruz qalırsa, Sənaye 4.0-in yaratdığı əlavə gərginlik, bu günün kontekstində, fəhlə hərəkətinin, zamanın tələbindən geri qalmamaq üçün, mühafizəkar orqanayzinə (organizer – həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının fəal üzvləri. *tərc.*) ehtiyac var.

### **İşçilərin və həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının hüquqları.**

Şübhəsiz, Sənaye 4.0 nəhəng dəyişiklikdir və o, sahələrdə və bölgələrdə müxtəlif cür əks-səda doğuracaq, amma bu və ya digər dərəcədə bizdən hər birimizin həyatına da öz təsirini göstərəcək. Bütün sahələrdə və bölgələrdə Sənaye 4.0-in irəliləməsini həm birbaşa, həm də dəyərin yaradılması zənciri üzrə daim izləmək vacibdir. Müdafiəsi mümkün olmayanı müdafiə etmək və bu keçidə yol verməməyə çalışmaq qeyri-mümkündür. İqtisadi nöqteyi-nəzərdən şirkətlər və hökumətlər üçün, sadəcə olaraq, onun üstünlükləri çoxdur.

Amma bu o demək deyildir ki, antiunionist işəgötürənlər və hökumətlər Sənaye 4.0-dan zəhmətkeşlərin hüquqlarına hücum etmək üçün istifadə etməyəcəklər. Edəcəklər! Bundan əvvəlki sənaye inqilablarının gedişində həmkarlar ittifaqı təşkilatları böyük uğurlara dəyişikliyin qarşısını almaqda deyil, ehtimal edilən sosial fəlakəti həyat üçün bir qədər məqbul etməyə çalışmaqda, fəhlələrin, onların ailələrinin müdafiəsini, eləcə də hökumətlər və şirkətlər qarşısında ictimai maraqları birmənalı şəkildə təmin etməkdə qazanmışdılar.

Bu gün, sənayenin yeni, daha radikal transformasiyası ilə toqquşma ərəfəsində həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının rolu daha vacibdir. Çünki, onlar sosial-iqtisadi və siyasi dəyişikliklərin idarə olunmasında əsas oyunçulardan sayılır. Əks halda Sənaye 4.0-in üstünlükləri fəhlələrin deyil, tamamilə işəgötürənlərin və kapital sahiblərinin cibinə axıb gedəcək və bunun da nəticəsi cəmiyyətdə siyasi qeyri-sabitliyin yaranması olacaq. Artıq bəzi bölgələrdə nəticə göz qabağındadır, çünki onların tam inkişafa yolu kəsilmiş, yaxud dövrəyə alınmışdır.

Hərçənd, iş köklü surətdə dəyişə bilər, ən vacibi isə odur ki,

---

işçilərin və həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının hüquqlarına riayət edilsin. Belə hüquqlara xüsusilə BƏT-in (hərdən BƏT-in Əsas konvensiyaları adlandırılır) “Əmək sahəsində əsas prinsiplər və hüquqlar haqqında Bəyənnamə”sində qeyd olunanlar aiddir. Bu prinsiplər kollektiv danışıqları, məcburi əməyi, uşaq əməyini və ayrışeçkiliyi əhatə edir. BƏT-in konvensiyaları aşağıdakılardır:

- Assosiasiya azadlığı və təşkilatlanma hüququnun müdafiəsi haqqında Konvensiya (№ 87, 1948.)
- Təşkilatlanma və kollektiv danışıqların aparılması hüququ haqqında Konvensiya (№ 98, 1951.)
- Məcburi, yaxud icbari əmək haqqında Konvensiya (№ 29, 1930.)
- İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında Konvensiya (№ 105, 1957.)
- İşə qəbul olunmaq üçün minimum yaş həddi haqqında Konvensiya (№ 138, 1973.)
- Uşaq əməyinin ən pis formaları haqqında Konvensiya (№ 182, 1999.)
- Bərabər haqq verilməsi haqqında Konvensiya (№ 100, 1951.)
- Əmək və məşğulluq sahəsində ayrışeçkilik haqqında Konvensiya (№ 111, 1958.)

Bundan başqa, beynəlxalq hüququn BMT-nin “İnsan haqları aspektində sahibkarlıq fəaliyyətinin rəhbər prinsipləri” (2011), “Çoxmillətli müəssisələrdə İƏİT-in rəhbər prinsipləri” (2011), eləcə də BƏT-in “Çoxmillətli korporasiyalara və sosial siyasətə aid prinsiplərin üçtərəfli bəyənnaməsi ” (4-cü nəşr, 2014) kimi alətləri həmişəkindən daha vacib olacaq.

İş yerlərinin rəqəmsallaşdırılması zamanı, bir sıra mövqeləri qoruyub saxlamaq zəruridir:

- işçilərin nümayəndələri tərəfindən yerli, regional, milli və beynəlxalq səviyyədə informasiya əldə etmək və məsləhətləşmək hüququ;
- təhsil və ixtisas hazırlığı hüququ;

---

- işdə və evdə şəxsi həyatın səviyyəsini müəyyənləşdirmək hüququ.

Zəhmətkeşlərin hüquqlarını təmin etməkdən ötrü həmkarlar ittifaqı təşkilatları Sənaye 4.0 dövründə öz strukturlarını və mədəniyyəti yeni reallıqlara uyğunlaşdırmalıdır. Misal üçün: “gig-iqtisadiyyat” adlandırılan sahədə fərdi müqavilələr üzrə çalışa bilən təcrid olunmuş əməkdaşların birləşmə üsullarını işləyib hazırlamaqla.

*“Yeni texnologiyalar qarşısında işçilər üçün digər problemlər də mövcuddur və onların arasında – məlumatların qorunması və rəqəmsal hüquqlar da var. İşəgötürən tərəfindən monitorinqlər və işçilərin daim izlənməsi kəskin sürətdə artır. Bu narahatçılıqla bağlı, yəni nüfuzlu korporasiyaların nəhəng məlumatlar bazasını toplaması, analizi və manipulyasiya etməsinə, məlumatların müdafiəsi üçün ayrı-ayrı şəxslərin və qrupların hüquqlarının qanuni əsaslarına yenidən baxmaq vacibdir”. – Şaron Barrou, Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının (HBK) Baş katibi.*

---

## Azərbaycanda rəqəmsal transformasiya

Bu gün rəqəmsal texnologiyalar Azərbaycanda da tətbiq olunur və ölkə artıq rəqəmsal transformasiya yolundadır. Ölkə hökuməti tərəfindən Azərbaycan iqtisadiyyatının rəqəmsallaşdırılması və **rəqəmsal iqtisadiyyatın** qurulması yönündə böyük işlər görülür. İndi Azərbaycan Avropa və Asiyanı birləşdirən nəqliyyat və enerji mərkəzinə çevrilmiş və hazırda Azərbaycanın rəqəmsal və texnoloji mərkəzə (Rəqəmsal Xab) çevrilməsi ilə bağlı işlər aparılır.

Cari qlobal dəyişikliklərin və pandemiyanın yaratdığı şəraitin fonunda Azərbaycanın əsas məqsədi iqtisadiyyatın rəqəmsallaşdırılması, rəqəmsal iqtisadiyyatın qurulması, infrastrukturun təhlükəsizliyinin və texnoloji müstəqilliyin təmin edilməsi sayəsində ölkənin rəqabətə davamlılığının yüksəldilməsi, respublikanın sərmayə cəzibədarlığının artırılması və informasiya suverenliyinin təmin edilməsidir.

**Pandemiya ilə mübarizə fonunda dünyada baş verən dəyişikliklər Azərbaycanın qarşısında müasir çağırışlara cavab vermək və iqtisadi inkişafın yeni üfüqlərini açmaq öhdəliyini qoyur. İnkişaf etmiş ölkələrdə olduğu kimi, Azərbaycan üçün də həmçinin iqtisadiyyatın rəqəmsallaşdırılması, rəqəmsal iqtisadiyyatın qurulması və innovasiyaların tətbiqi prioritet məsələlərdən sayılır. Ölkənin uğurlu coğrafi ərazidə yerləşməsi və təbii ehtiyatları, insan potensialı, eləcə də son illər Prezident İlham Əliyev tərəfindən qəbul edilmiş dövlət proqramları, fərman və sərəncamlar bunun üçün bütün imkanları yaradır.** Burada əsas məqsəd iqtisadiyyatın müxtəlif sektorlarından tutmuş şəhər infrastrukturuna kimi, ictimai həyatın bütün sahələrində rəqəmsal texnologiyanın yeridilməsidir. Bu proses, öz növbəsində, aşağıdakı beş sahəni əhatə edir: təhsil, infrastruktur, informasiya təhlükəsizliyi, elmi-texniki tərəqqi və normativ tənzimlənmə.

**Təhsil** – burada əsas məqam rəqəmsal iqtisadiyyatı ixtisas-

---

laşmış kadrlarla təmin etməkdən ötrü sistemin təkmilləşdirilməsidir. Əhali müəyyən “rəqəmsal” vərdişləri mənimsəməlidir. Biz hazırda pandemiya nəticəsində təhsil sisteminin onlayn rejimə keçməsinin zəruriliyini müşahidə edirik.

**İnfrastruktur** – infrastrukturun inkişafı prioritet sayılır, çünki məlumatları qoruya və yenidən işləyə biləcək vahid sistemin yaradılması zəruridir. **Rəqəmsal iqtisadiyyatın qurulması** məhz dayanıqlı infrastrukturla sıx şəkildə bağlıdır. Buna görə də müasir texnoloji infrastruktur – rəqəmsallaşmanın və rəqəmsal iqtisadiyyatın bünövrəsidir.

**İnformasiya təhlükəsizliyi** – dünyada informasiya sızması hallarının çoxalması ilə bağlı kibertəhlükəsizliyin inkişaf etdirilməsi istifadəçilərin məlumatlarını həm daxili, həm də xarici amillərdən müdafiə edəcək. Bundan ötrü informasiya təhlükəsizliyi sahəsində əhalinin savadlılığını yüksəltmək olduqca vacibdir. Eyni zamanda, bütün xəstəxanalar, məktəblər, universitetlər və yaşayış massivləri internetə giriş əldə etməlidir.

**Elmi-texniki tərəqqi** – rəqəmsal iqtisadiyyat sahəsində tədqiqatların dəstəklənməsi “çoxtərəfli” texnologiyaların inkişafını təmin edir. Belə texnologiyalara daha çox aşağıdakılar aiddir: süni intellekt, yardımçı və virtual reallıq texnologiyası, böyük məlumatlar, kvant texnologiyası, robot texnikası, rəqəmsal təbabət və blokçeyn.

**Normativ tənzimlənmə** – rəqəmsal iqtisadiyyatın inkişafı yeni texnologiyaların tətbiqini və onun fəaliyyətinə mane olmayan tənzimləmə mühitinin yaradılmasını tələb edir.

**Dayanıqlı infrastruktur** – rəqəmsallaşmanın və rəqəmsal iqtisadiyyatın təməlidir.

Hazırda COVID-19 pandemiyasının davam etdiyi vaxtda dünyanın oflayn rejimdən onlayn rejimə keçməsi infrastrukturun inkişafına tələbatı daha da artırır. Bu gün Azərbaycan üçün beynəlxalq rabitə xidmətinin təkmilləşdirilməsi və internetdən istifadə edənlərin sayının artırılması naminə texnoloji bazanı modernləşdirmək və yeni texnoloji infrastrukturu qurmaq çox vacibdir. Rəqəmsallaşma, qoşulma xidmətlərinin inkişafı hazırda



---

həyata keçirilən **“Azerbaijan Digital Hub”** proqramının əsasını təşkil edir. Bu proqramın məqsədi Azərbaycanı regional rəqəmsal mərkəzə çevirməkdir. Həmin proqram çərçivəsində reallaşacaq magistral internetin provayderi Azərbaycanın ilk mobil operatoru, prioriteti dayanıqlı infrastrukturun yaradılması olan **“Bakcell”** şirkətinin törəmə şirkəti sayılan **“AzerTelecom”**dur. **“Azərbaycan dəmir yolları”** QSC ilə birgə həyata keçirilən bu layihə magistral infrastrukturun qurulması istiqaməti üzrə ölkə daxilindəki dəmir yolları boyunca fiber-optik kabel xətlərinin çəkilməsini, qonşu ölkələrin kommunikasiya operatorları ilə Şimal-Cənub və Şərq-Qərb istiqamətləri üzrə rabitənin qaydaya salınmasını, Azərbaycan və Orta Asiya ölkələri arasında Xəzər dənizinin dibi ilə magistral kabel xətlərinin çəkilməsini nəzərdə tutur. Layihə həmçinin Avropa və Asiya arasında mövcud olmuş tarixi ipək yolu üzrə **Rəqəmsal İpək Yolunun** yaradılmasını da qarşısına məqsəd qoyub.

Dövlətlər və biznes təşkilatları tərəfindən müxtəlif rəqəmsal qərarların və onlayn platformaların tətbiqi şəraitində Avropa və Asiya arasında ötürülən trafikə həcmi artır, internetdən istifadə çoxalır. **“Azerbaijan Digital Hub”** proqramı çərçivəsində həyata keçirilən layihələr texnoloji bazanın yaradılmasına gətirib çıxaracaq və Azərbaycanın Avropa və Asiya arasında internet və kontenti ötürən mərkəz kimi formalaşmasını təmin edəcək.

Qeyd etmək lazımdır ki, reallaşdırılan **“Azerbaijan Digital Hub”**: **rəqəmsal iqtisadiyyat üçün platforma** və ona aid edilən müxtəlif layihələr, Azərbaycanda iqtisadiyyatın rəqəmsallaşması üçün əlverişli şərait yaradır və rəqəmsal iqtisadiyyat üçün sabit texnoloji strukturun qurulması, ölkəyə nəhəng kontent-provayderlərin (Facebook, Google, Netflix, Amazon, Alibaba, Tencent və başqaları) cəlb edilməsi, Azərbaycanı vasitəçili ilə Asiya ölkələrinin trafik müddəti ilə bağlı tələbatının təmin edilməsi nəticəsində ölkənin rəqəmsal mərkəzə çevrilməsi baş verəcək. Proqramın uğurla başa çatdırılması yekunda rəqəmsal ekosistemin formalaşmasına, rəqəmsal iqtisadiyyatın qurulmasına gətirib çıxaracaq və iqtisadiyyatda rəqəmsal sektorun payının

---

artırılması üçün şərait yaradacaq.

Digər platformalar da uğurla fəaliyyət göstərir. Bunlar:

- Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzdində Dövlət Məşğulluq Agentliyi “Əməyin elektron bazası” platformasını yaradıb. Baza mobil əlavədən və veb-saytdan ibarətdir, **“Əmək münasibətləri və məşğulluq”** altsistemi ilə əlaqədə, digər dövlət strukturlarının informasiya sistemləri və işədüzlətmə sahəsində vasitəçiliklə məşğul olan elektron platformalarla işləyir;

- **Zeroline** şirkəti internet-mağazalar üçün yeni elektron kommersiya platformasını hazırlayıb. Bu zaman obyektin yüz-lərlə və ya minlərlə məhsula malik mükəmməl internet-mağaza, yaxud sadəcə özünün veb-saytı vasitəsilə bir neçə məhsulunu satmaq istəyən fiziki şəxs olmasının heç bir fərqi yoxdur. Platforma bütün istehlakçıları təmin etmək üçün çevikliyə və əlçatanlığa malikdir; (Facebook, Google, Netflix, Amazon, Alibaba, Tencent və b.)

- **UNEC** (İqtisad Universiteti – *tərc.*) iş adamları ilə birgə “UNEC2B”-nin təklif etdiyi platforma çərçivəsində yeni strateji əməkdaşlığa start verir. Buraya əmək bazarının tələblərinin öyrənilməsinə dair birgə fəaliyyətin təmin edilməsi, sahibkarlıq universitetinin modelinin yaradılması və UNEC məzunlarının işlə təmin olunması daxildir.

- Müxtəlif nəqliyyat, frilans, marketpley və başqa platformalar da fəaliyyət göstərir. Daha geniş yayılmış və işlək platformalar taksi xidməti sayılır.

Kataloqda paytaxtda, eləcə də Azərbaycanın bölgələrində sərnişindəşımaya üzrə xidmət göstərən bütün yerli taksi platformaları təqdim olunur. Sərnişinlərin rəyləri əsasında formalaşan qiymətlərə və reytingə görə firmaları çeşidləmək imkanı yaranır ki, bu da düzgün seçim etməkdə sərnişinlərin köməyinə çatacaq.

## Məlumat kataloqu №1

| Şirkət                                                                              | telefon                  | 1 dəq. gəzinti | Şirkət                                                                              | telefon                          | 1 dəq. gəzinti |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------|
|    | BiR<br>*3111             | 1.00 AZN       |    | Taxi 158<br>158                  | 2.20 AZN       |
|    | Salam Taksi<br>*9933     | 1.80 AZN       |    | Irfan Taxi<br>proqram            | 1.60 AZN       |
|    | Bolt<br>(Taxify)         | 1.50 AZN       |    | TaxiBus<br>*7474                 | -              |
|    | Ailə Taksi<br>*8555      | 2.40 AZN       |    | Taxi 8811<br>*8811               | 2.40 AZN       |
|    | Ekonom<br>Taksi<br>*9111 | 2.60 AZN       |    | Alo Taxi<br>*1050                | 1.50 AZN       |
|    | Maxim<br>*2111           | 1.00 AZN       |    | UTAP<br>proqram                  | 2.00 AZN       |
|    | Ulduz Taxi<br>*5000      | 2.40 AZN       |    | Bakı<br>Taksi<br>Xidməti<br>1000 | -              |
|  | Omega Taxi<br>*0404      | 1.00 AZN       |   | 820 Taksi<br>820                 |                |
|  | Bumeranq<br>*9333        | -              |  | (050)<br>98520<br>11             | 1.50 AZN       |
|  | Uber<br>proqram          | 1.60 AZN       |  | (077)<br>45077<br>77             | 1.70 AZN       |

|                                                                                     |                                   |          |                                                                                     |                                 |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------|
|    | Taxion<br>*991                    | 2.00 AZN |    | Region<br>Transfe<br>*0034      | -           |
|    | Güven<br>Taksi<br>*1188           | 2.40 AZN |    | Asan Taksii<br>*7779            | -           |
| Asan Taksii                                                                         | *7779                             | 0.29 AZN |    | <u>1taxi</u><br>программа       | -           |
|    | Felix Taxi<br>*5959               | 2.40 AZN |    | Xanımların<br>xətti<br>149      | -           |
|    | Bonus<br>Taksi<br>*8111           | 1.60 AZN |    | Uğur Taksii<br>*1115            | 1.50<br>AZN |
|    | Fly Taxi<br>*7111                 | -        |    | S&A Ltd<br>(012)<br>43788<br>98 | 3.40<br>AZN |
|    | Taxi Lider                        | 2.60 AZN |   | Expres<br>sTaksi<br>*0222       | 2.22<br>AZN |
|  | 9898 Taxi<br>*9898                | 0.98 AZN |  | Avangard<br>(012) 408<br>13 62  | 3.00<br>AZN |
|  | GrandTaxi<br>(070)<br>787<br>6886 | 3.00 AZN | və başqaları                                                                        |                                 |             |

---

**Bir çox daşıyıcılar reklam materiallarında və saytlarda öz üstünlüklərini xüsusi qeyd etməyə çalışırlar:** avtomobillər təzə, təmiz, sürücülər səliqəlidir, GPS-naviqatorlarla təchiz ediliblər və həftənin 7 günü, sutkanın 24 saati iş başındadırlar. Əvvəlcədən gediş haqqının məbləğini öyrənmək, müxtəlif xidmətləri müqayisə etmək və onların arasından ən sərfəlisini seçmək mümkündür. Sürücüyə qarşı iddia yarandığı zaman firmaya şikayət etmək mümkündür və buradan həmçinin taksidə unudulmuş əşyalar barədə məlumat da ala bilərsiniz. Taksini müxtəlif üsullarla çağırmaq olar: dispetçer xidmətinin nömrəsinə zəng etməklə, sifarişi onlayn sayt, yaxud smartfondakı əlaqə vasitəsilə rəsmiləşdirməklə. Bu, olduqca rahatdır. Tariflər avtomobilin klansından asılı olaraq fərqlənəcək. Maşının ünvana çatmasının orta vaxtı 10-15 dəqiqə təşkil edir. Müştərilərin rahatlığı üçün sifarişin ödənilməsinin müxtəlif variantları təklif olunur: ünvana çatanda nəgd şəkildə; sayt vasitəsilə Visa və MasterCard kartlarından, mobil əlavə və ya bank terminalı; bank köçürməsi (hüquqi şəxslər üçün). Kredit kartı ilə ödəmə imkanını əvvəlcədən dəqiqləşdirmək təklif edilir, çünki, şirkətlərin heç də hamısı belə xidməti tətbiq etmir. Qarşıdakı səyahətin qiymətini taksi xidmətinin dispetçerindən öyrənmək mümkündür, təxmini məbləği onlayn-karkulyatordan yararlanmaqla müəyyən etmək olar. Yola düşmə və çatma məntəqəsini uyğun siyahıda tapıb, onların adını və ya ünvanını göstərmək lazımdır. Marşrut xəritədə görünəcək, qiymət və məsafə isə müvafiq pəncərədə əks olunacaq.

**Biz vəziyyəti analiz etməyi məqbul saydıq.** Bizim platformalı taksi xidmətlərinin ayrı-ayrı təmsilçiləri ilə təmaslarımız onu göstərdi ki, sürücülərin özləri və daşıma vasitələri heç də həmişə reklam olunana uyğun gəlmir. Əslində gəlir dalınca qaçmaq və əmək müqavilələrinin olmaması, hərdən işə köhnə, əldən düşmüş avtomobil və səliqəsiz sürücü təklif edilməsi servisin keyfiyyətinə lazımi nəzarətin olmamasından xəbər verir. Müştərilərin platforma sahibinə ünvanladığı əsaslandırılmış irad və şikayətlər heç də həmişə lazımi həllini tapmır. “Bakı Taksi xidməti - 1000” daşıyıcı platformasında, eksperiment kimi, sürücülük işi

---

almağa qərar vermiş bizim nümayəndəyə 300 manat həcmində depozit ödəməyi, 27 manat gündəlik plan verməyi təklif ediblər. Bundan başqa, benzinini öz hesabına doldurmalı və avtomobilin bütün təmir işlərini şəxsi hesabına aparmalıdır. Üstəlik, o, əmək müqaviləsi olmadan çalışmalıdır.

“Ulduz Taksi -5000”də əmək şəraiti arzu edilən səviyyədə deyil: qazancın 10 faizini platformaya ödəməklə şəxsi nəqliyyatında gündəlik iş, təmir və qalan xərclər öz hesabına, müqaviləsiz və sosial təminatlı çalışmaq. Avtomobilin texniki və sanitariya vəziyyətinə, sürücünün xarici görünüşünə nəzarət nəzərdə tutulmayıb.

“Ekonom Taksi - 9111”də də eyni qaydadır, yalnız hər bir müştərinin ödənişindən tutulan pul 17,7 faizdir. Həmin platforma həm də özünün törəmə taksi xidmətlərini yaradıb: 8111, 7111, 2111, 3111.

Bakıda 30 rəqəmsal platforma xidməti - “Ayıq sürücü” fəaliyyət göstərir. Əmək Məcəlləsi burada da işləmir. İşə düzəlməklə bağlı eksperimenti davam etdirərək və “BoosDrive”, “Sofer” və “My service” platforma məşğulluğuna ayıq sürücü kimi işləmək təklifi ilə müraciət edən nümayəndəmizə əsas tələb barədə aşağıdakı informasiya çatdırılmışdır: “maaşın 50 faizini firmaya vermək lazımdır”. Daha sürücünün özünün hansı etik normalara riayət etməsini və psixoloji keyfiyyətlərinin uyğun gəlməsini, ən başlıcası, onun işə hazır olma qaydasını və fəaliyyət öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün müayinə olunmasını dəqiqləşdirməyi vacib hesab etməyiblər.

---

## Yekun

Platforma məşğulluğunun formalaşması iqtisadiyyatın struktur dəyişiklikləri ilə birgə əvvəlki sosial-əmək münasibətlərindən imtina edilməsi və qlobal əmək platformalarının artan inhisarçılığı kimi mürəkkib şəraitdə baş verir.

Dünyanın müxtəlif ölkələrinin iqtisadi göstəricilərinə diqqət yetirəndə, aydın olur ki, Cənubi Koreyanın iqtisadiyyatında rəqəmsal sektorun payı 12 faiz, İsveçdə 8,6 faiz, Finlandiyada 8,3 faiz, Amerikada 7,4 faiz, Böyük Britaniyada isə 7,1 faizdir. Ümumdünya İqtisadi Forumunun məlumatlarına əsasən, yaxın onilliklərdə iqtisadiyyatda 70 faiz yeni dəyərlər məhz rəqəmsal platformaların bazasında yaradılacaq. Google-nin proqnozlarına görə, 2025-ci ilədək Cənub-Şərqi Asiya ölkələrində rəqəmsal iqtisadiyyatın həcmi üç dəfə artacaq və 240 milyard dollara çatacaq.

Rəqəmsal iqtisadiyyatın vacibliyini nəzərə alan dünya ölkələri müxtəlif təşəbbüsləri həyata keçirməyə başlayıblar. ABŞ, Böyük Britaniya, Fransa, Norveç, Qətər, Çin, Rusiya kimi ölkələr rəqəmsal iqtisadiyyatın qurulmasında transformasiya proseslərində yüksək operativliyə və uğurlara nail olaraq, hətta ixtisaslaşdırılmış orqanlar yaratmış, milli proqramlar qəbul etmişlər. Cəmiyyətdə platforma iqtisadiyyatının meydana çıxması ilə bağlı məşğulluq sahəsindəki dəyişikliklər barədə diskussiya gedir. Burada ilk növbədə “Uber”, “Yandeks taksi”, “Yandeks qida”, “Deliveri klab”, “Amazon”, “Vayldberiz” kimi və digər elektron platformalar nəzərdə tutulur.

Bütövlükdə, milyonlarla insanın gözü qarşısında baş verən və tədricən peşənin simasını və iş yerlərini yenidən təşkil edən rəqəmsallaşma axıra kimi dərk olunmamış prosesdir. Bu proses özündə yeni imkanlar və böyük risklər daşıya bilər. Bir tərəfdən onu müşayiət edən, yeni sektorların, yeni məhsulların, yeni servislərin meydana gəlməsinin hallarını qeyd etmək lazımdır. Bu isə öz arxasınca əməyin forma dəyişikliyi və yeni ixtisasların (xarakterinə, fəaliyyətinə və əmək sahələrinə görə) və iş yerlərinin yaranması ilə nəticələnəcək.

Digər tərəfdən, bu proses əməyin kəskin artımla avtomatlaşdırılması, kompyuterləşdirilməsi və robotlaşdırılması ilə bağlıdır ki, bu da yaxın onilliklərdə əvvəllər vacib sayılan peşələrin ixtisasına və böyük miqdarda əməkdaşın işdən azad olunmasına gətirib çıxara bilər. Bunun yekunu cəmiyyətin ciddi qütbləşməsi və sosial bərabərsizliyin dərinləşməsi ola bilər. Bu mənada orta sinfin sıradan çıxmaq təhlükəsi,

---

həmçinin azsaylı “qalib superulduzlarla” “uduzan” kütlələr arasında “açıq uçurumun” meydana gəlməsi barədə danışmaq olar. Belə vəziyyətdə dövlətdən, vətəndaş cəmiyyətindən və fəhlələrin təşkilatı kimi həmkarlar ittifaqlarından sosial siyasətə yeni yanaşma formalaşdırmaq tələb olunur. Bu yanaşma platforma iqtisadiyyatının inkişaf proseslərinin və bununla bağlı təzahürlərin proqnozlaşdırılma-sına və cəmiyyətin, onun bütün üzvlərinin və sosial qrupların inkişafı nöqtəyinə nəzərindən təkliflərin formalaşdırılmasına əsaslanı bilər.

Hələlik aydın görünür ki, yeni üsulla işə düzələn adamların sayı durmadan artır. Məşğulluğun belə formaları, böyük ehtimalla, əmək bazarının strukturuna, əmək münasibətlərinin formasına, istehsalatın təhlükəsizliyinə, vergi qoyma bazasına, sosial və pensiya təminatına öz təsirini göstərir. Bu təsir işçilərin vəziyyətinə, məşğulluğun və əməyin mühafizəsinin təminatına, dövlət fondlarına vergi və sığorta ayırımlarına həddən artıq neqativ təsirsiz ötürülür.

Platforma işçisinin hüquqi statusunun qeyri-müəyyənliyi sahibkarların və platforma operatorlarının idarə etməli olduğu riskləri və gözlənilməz situasiyaya görə bütün məsuliyyəti tez-tez işçilərin çiyinə yükləməyə imkan verir. COVID-19 koronavirus epidemiyası ilə mübarizə şəraitində əmək sahəsində sosial-iqtisadi təhlükəsizliyin təminatı problemləri ön plana çıxır, həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının iqtisadi və sosial siyasətinin nüvəsinə çevrilir, təşkilatı məsələlərin konturlarını müəyyənləşdirir. Buna görə məsafədən əməyin normativ-hüquqi nizamlanması və platforma məşğulluğunun əhəmiyyəti xüsusilə aktualdır. Bu məsələ baş verən dəyişikliklərlə qarşılıqlı fəaliyyət üzrə dövlət orqanları, işəgötürənlər və həmkarlar ittifaqları tərəfindən ciddi öyrənilməsinə, anlaşma və gələcək tövsiyələrin işlənilməsinə hazırlanmasını tələb edir.

İş axtarışında rəqəmsal vasitəçi funksiyasını yerinə yetirən məsafəli platformalar məşğulluq mənbəyi kimi əvvəlki tək məhdud rolə malikdir, amma onlar sürətlə inkişaf edir və əmək münasibətlərinin xarakterini dəyişir. Bununla bağlı rəqəmsal iqtisadiyyatın inkişafı üçün zəruri üsulları işləyib hazırlayan dövlət “oyun qaydalarını” müəyyən etmək yolu ilə effektiv məsafəli məşğulluğun və əmək bazarının formalaşması prosesinə dəstək verməlidir. Bu səbəbdən Azərbaycan Respublikasının platforma məşğulluğu sahəsində siyasəti ölkənin təkə əənənəvi xüsusiyyətləri deyil, sosial-iqtisadi təhlükəsizliyi və rəqəmsal iqtisadiyyata keçid zamanı inkişafın dayanıqlılığını təmin etmək məqsədilə həm də yeni texnoloji strukturların və məsafəli



---

əməyin tənzimlənməsi mexanizmlərinin dinamik formalaşmasının vacibliyi üzərində qurulmalıdır. Dövlət təminatları yüksəltməli və bu zaman həm işçilərin, həm də əmək platformalarının sahiblərinin maraqlarına tam şəkildə riayət edərək, sosial tərəfdaşlığın yeni modellərinin inkişafına dair tədbirləri operativ şəkildə həyata keçirməli, bununla yanaşı, qarşılıqlı fəaliyyətin bütün səviyyələrində müstəqil subyektlər kimi sosial tərəfdaşlığın formalaşmasına kömək etməlidir.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının, kooperativlərin, əmək şuralarının və distant vasitələrin köməyiylə platformaların işini tənzimləmək üçün edilən müxtəlif cəhdlərə və dünya təcrübəsinə baxmayaraq, bu proses hələ indi başlayır və çox şeyləri icad etmək lazım gələcək. Platformalar əsasən kommersiya xidmətləri sahəsində - pərakəndə satış, mehmanxana və restoran sektoru, ictimai işə sahəsi, turizm, özəl yerüstü nəqliyyat, işgüzar xidmətlər, icarə xidmətləri, muzzdlu əmək, kommunikasiyalar, maliyyə xidməti, təhlükəsizlik və mühafizə xidmətləri, inzi-bati xidmətlər təklif edir ki, orada, br qayda olaraq, həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının əhatə səviyyəsi həтта adi əmək müqaviləli işçilər arasında həddən artıq aşağıdır.

Həm KİV, həm də nizamlayıcılar tərəfindən platforma məşğulluğuna yüksək diqqətə baxmayaraq, sahənin tam və mötəbər statistikasını mövcud deyil. Ölkənin statxidmətləri tərəfindən platforma məşğulluqları barədə məsələlərin əmək bazarı üzrə ümumi sorğu sisteminə daxil edilməsi və internetdən istifadə də həmçinin vahid mənzərəni yaratmır. Məlumat çatışmazlığı zaman və ölkə baxımından, məşğul işçilərin sayı və tərkibində, işin xüsusiyyətləri və həmkarlar ittifaqlarına cəlb edilmə işinə maneçilik törədən məsələlərdə müşahidə olunur. Platforma məşğulluğu Azərbaycan həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının yaxından və diqqətlə tədqiqat obyektı olmalıdır. Qeyd edilən tədqiqatlarda əsas maraq iqtisadi effektivliyin öyrənilməsinə, platforma məşğulluğunun üstün və çatışmayan cəhətlərinə, şəbəkə effektlərinə, qiymətdoyma prinsiplərinə, məsafəli əmək sahəsində platforma strategiyasını və innovasiyaları, əmək platformalarının fəaliyyətinin hüquqi tənzimləmə yanaşmalarına və məsafəli işçilərin hüquqlarının müdafiəsi prinsiplərinə, eləcə də digər problemlərin üzə çıxarılmasına yönəldilməlidir.

Məqsəd:

- Platforma iqtisadiyyatı fəaliyyətinin və orada sosial-əmək münasibətlərinin real mənzərəsini əldə etmək.
- Platforma iqtisadiyyatı işçilərinə, bu sektordakı sosial-iqtisadi

---

münasibətlərin real mənzərəsinə əsaslanaraq, hüquqi və informasiya dəstəyi göstərmək.

Vəzifələr:

- Platforma iqtisadiyyatının vəziyyətinə və inkişafına, platforma iqtisadiyyatında məşğulluq və əmək münasibətlərinin sistemi və strukturlarına dair tədqiqatların aparılması.
- Platforma iqtisadiyyatında məşğul işçilərin hüquqi bilikartırma üçün materialların işlənib hazırlanması.
- İşin hüquqi tərəfinin elektron platformaların vasitə ilə qiymətləndirilməsi. Elektron platformalar vasitəsilə məşğul işçilərin sosial-əmək hüquqları və onların müdafiəsi imkanları ilə bağlı nömrələnməsi və təlimatlandırılması.
- Elektron platformalar vasitəsilə məşğul işçilərə sosial-əmək məsələləri üzrə hüquqi köməyin göstərilməsi.
- Platforma iqtisadiyyatında məşğul işçilərin hüquqi bilikartırma üçün materialların yayılmasının təşkil edilməsi.
- Platforma iqtisadiyyatında məşğul olanların hüquqi savadını artırmaqdan ötrü təlim tədbirlərinin təşkil edilməsi və keçirilməsi.
- Yenilənmə hər yerdə gedir, amma onun uğuru həmkarlar təşkilatlarında bu prosesi dəstəklənməsi, işçilərlə təmasların qurulması və digər təşkilat və hərəkatlarla koalisiya yaratmağın təsirli üsullarının axtarılması üçün kifayət qədər ehtiyatlarının mövcudluğundan asılı olacaq.

Həmkarlar təşkilatları və onların liderləri üçün nəticə həm ənənəvi, həm də yeni iqtisadiyyatın işçilərinin arasından yeni üzvləri cəlb etməkdən ibarətdir. Mövcud əlaqələri saxlamaq getdikcə çətinləşir və yeni üzvləri cəlb etmək, yaxud fəal iştirakın başqa formalarını yaratmaqdan ötrü fərqli hərəkət etmək, hətta zəhmətkeşlərin birliyinin və həmrəyliyinin əvvəlki məqsədinə söykənərək işləmək lazımdır. Məqsədləri deyil, onlara nail olmaq vasitələrini dəyişmək vacibdir.

---

## Mənbələrin siyahısı:

1. *Yelle Visser. Həmkarlar təşkilatları yol ayrıcında.* MOT/ACTRAV-ın işçi sənədi.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/actrav/documents/publication/wcms\\_752230.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_752230.pdf)
2. *Y.A.Çyornix Platforma məşğulluğunun keyfiyyəti: dayanıqsız (köhnəlmiş) formalar, tənzimləmə təcrübəsi, Rusiya üçün çağırışlar* // Rusiyanın bölgələrində əhalinin həyat səviyyəsi. 2020. Cild 16. №3
3. *V.N.Bobkova, Y.A.Çyornix. Platforma məşğulluğu: Sənaye 4.0 çağırışlarının dayanıqsızlığının miqyası və əlamətləri və yeni cavabların zəruriliyi.* Yeni iqtisadiyyat dünyası. 2020; <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15>
4. *Rəqəmsal iqtisadiyyat barədə məruzə.* 2019-cu il. BMT-nin nəşri, BMT-nin ticarət və inkişaf üzrə Konfransı tərəfindən dərc edilib. [https://unctad.org/system/files/official-document/der2019\\_overview\\_ru.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/der2019_overview_ru.pdf)
5. *Dünya inkişafı haqqında məruzə. Əməyin xarakterinin dəyişməsi.* 2019-cu il. Bərpa və inkişaf bankı/Dünya Bankı. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/wdr2019>
6. *Analitik qeyd: Əmək mühiti və COVID-19.* İyun 2020-ci il. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının rəhbərliyi altında BMT-nin bəzi strukturlarının köməyi ilə hazırlanmışdır. [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg\\_policy\\_brief\\_world\\_of\\_work\\_and\\_covid\\_19\\_russian.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf)
7. *Dayanıqlı bərpa və inkişaf məqsədilə məşğulluq sahəsində siyasət. Məruzə VI. Cenevrə. 103-cü sessiya, 2014* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/-wcms\\_240148.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/-wcms_240148.pdf)
8. *M.V.Merkuşeva. Məşğulluğun çevik formaları: müasir şəraitdə tətbiqi xüsusiyyətləri. Əməyin iqtisadiyyatı.* Cild 7, 5-ci nömrə, may 2020.
9. *B.A.Musayev. Müasir məşğulluğun strukturunda qeyri-standart formalar. Əməyin iqtisadiyyatı.* Cild 4, Nömrə 4, Oktyabr-dekabr 2017.
10. *T.V.Telyatnikova, S.Q.Polyanskaya. Qeyri-standart məşğulluq şəraitində sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri. Əməyin iqtisadiyyatı.* Cild 6, Nömrə 4, Oktyabr-dekabr 2019.

---

11. *Y.V.Maslova. Qeyri-standart məşğulluq formalarının inkişafı regional əmək bazarının optimallaşdırma vektoru kimi. Əməyin iqtisadiyyatı. Cild 4, Nömrə 2, Aprel-iyun 2017.*

12. *V.V.Aranjin. Məşğulluq sahəsində global trendlər və ənənələr. Əməyin iqtisadiyyatı. Cild 6, Nömrə 4, Oktyabr-dekabr 2019.*

13. *A.S.Melnikova, Y.M.Milnikova, A.A.Kusareva. Quraşdırılmış texnoloji üsulların tətbiqi ilə yerli bazarın rəqəmsal maliyyə-iqtisadi infrastrukturunun krossplatforma ilə qarşılıqlı fəaliyyəti. İnnovativ iqtisadiyyat məsələləri. Cild 10, Nömrə 2, Aprel-iyun 2020.*

14. *Y.A.Savelyeva. Şəbəkə iqtisadiyyatında məsafəli əməyin ödənişinin təkilinin xüsusiyyətləri. Əməyin iqtisadiyyatı. Cild 4, Nömrə 2, Aprel-iyun 2017.*

15. *Y.A.Savelyeva. Məsafəli əməyin iqtisadi təhlükəsizliyi: rəqəmsal platformaların təcrübəsi və normativ-hüquqi təminat problemləri. İqtisadi təhlükəsizlik. Cild 3, Nömrə 3. İyul-sentyabr 2020.*

16. *D.V.Zavyalov, N.B.Zavyalova, Y.V.Kiselyova. Rəqəmsal platformalar dünya bazarında ölkənin məhsul və xidmətlərinin rəqəbatədavamlılığının aləti və şərti kimi. "İQTİSADI MÜNASİBƏTLƏR" jurnalı. Cild 6, Nömrə 2, Aprel-iyun 2019.*

17. *Y.N.Smirnov. Qlobal rəqəmsal platformalar dünya bazarlarının transformasiyasının amili kimi. İnnovativ iqtisadiyyat məsələləri. Cild 10, Nömrə 1. Yanvar-mart 2020.*

18. *Y.İ.Qribanov. OcSahə rəqəmsal platformaların yaradılmasının əsas modelləri. İnnovativ iqtisadiyyat məsələləri. Cild 8, Nömrə 2, Aprel-iyun 2018.*

19. *R.A.Alimov, L.Ş.Sultanova, Z.P.Həsənova. "Əmək mədəniyyətində "məcburi çeviklik", yoxsa uzunmüddətli dəyişikliklər. Əməyin iqtisadiyyatı. Cild 7, nömrə 5. May 2020.*

20. *Platforma iqtisadiyyatında iş yerinin keyfiyyəti. Beynəlxalq Əmək Bürosunda əməyin gələcək sahələri üzrə Qlobal komissiyasının ikinci iclası üçün problemə dair hazırlanmış analitik material. Cenevrə, İsveçrə 15-17 fevral 2018.*

21. *Tədbirlər, siyasət və pandemiya. Beynəlxalq Valyuta Fondu. "MALİYYƏ VƏ İNKİŞAF". Beynəlxalq Valyuta Fondunun rüblük jurnalı. İyun 2020-ci il. 57-ci buraxılış, nömrə 2.*

22. *Analitik qeyd: URBANİZASIYAYA UĞRAMIŞ DÜNYA-DA COVID-19. BMT. İyul 2020-ci il.*

23. *Qlobal məqsədlərin adaptasiyası və milliləşdirilməsi: milli*

---

**prioritetlərə verilən vəzifələr və göstəricilər.** AR Dövlət Statistika Komitəsi. 2018

**24. BƏT-in əmək mühitinin gələcəyi barədə yüzilliyin Bəyannaməsi.** BƏT-in Baş konfransı, 108-ci sessiya (yüzillik), Cenevrə, 2019

**26. BƏT-in COVID-19 və əmək mühitinə dair qlobal sammiti: Əmək mühiti üçün ən yaxşı gələcəyin təmin edilməsi.** İyul 2020

**27. T.A.Lanşina, V.A.Barinova, A.D.Loqinova, Y.P.Lavrovski, İ.V.Ponedelnik. Bu sahənin lider-ölkələrində dayanıqlı inkişafın məqsədlərinin lokallaşdırılması və tətbiqi təcrübəsi.** Beynəlxalq təşkilatların məcmuəsi. T. 14 . № 1. 2019

**28. P.Luççi, A. Xan, E.Styuart. 2015-ci ildən sonra inkişaf sahəsində gündəliyi reallaşdırmaq üçün vasitələr və dayanıqlı inkişaf məqsədilə qlobal tərəfdaşlıq: inkişaf etməkdə olan ölkələr üçün əhəmiyyəti.** Beynəlxalq təşkilatların məcmuəsi. T. 10. № 3 (2015)

**29. 2030-cu ilədək inkişafın əsas məqsədi: uğurlu biznes və dayanıqlı inkişaf.** 2017 “Deloyt və Tuş MDB” QSC.

**Həmkarlar təşkilatlarının ideyalarının irəli aparılması aləti kimi sosial şəbəkələrdən istifadə olunması.**

<http://www.myshared.ru/slide/226629/>

---

Yığılmağa verilib: 16.09.2021

Çapa imzalanıb: 16.10.2021

Format: 60x84 1/16.

Həcm: 5 ç.v.

Tiraj: 200 nüsxə