ƏMƏYİN İQTİSADİYYATI

1.Sahələrarası elmi fənn kimi "Əməyin iqtisadiyyatı" kursunun predmenti və obyektini izah edin.

Əməyin iqtisadiyyatı məsələləri mikro və makro səviyyədə, insanların əmək fəaliyyəti prosesində meydana çıxan iqtisadi münasibətləri, müasir əmək təşkilatını, əmək bazarını və məşğulluğu nəzərə alaraq araşdırılır. Əməyin iqtisadçıları, yalnız öz ixtisaslarına aid məsələləri deyil, həm də ümumi iqtisadi problemləri səlahiyyətlə həll etməlidirlər.

Bu mövzununun əsas məqsədi əməklə bağlı nəzəri baxışlar, onun insanın və cəmiyyətin inkişafında rolu, "əmək" anlayışı, onun növləri, xarakteri, əsas funksiyaları, əmək istehsalın mühüm amili kimi, əmək prosesi, onun quruluşu və s. kimi məsələlər izah olunur. Fənnin predmeti obyekti, ictimai əməyin təşkili və onun ünsürləri, məqsədi, strukturu, məzmunu, vəzifələri və peşəkar kadrların hazırlanmasında rolu kimi məsələlərin öyrədilməsidir.

Əməyin iqtisadiyyatı ənənəvi olaraq konkret iqtisadi elmlər arasında yer alır və burada əmək fəaliyyətinin təşkili, əmək haqqı, normativlər, şərtlər və əmək məhsuldarlığı, əmək planlaşdırılması və əmək göstəricilərinin təhlili kimi məsələlər öyrənilir. Əməyin iqtisadiyyatı, əmək məhsuldarlığı və effektivliyi, insan kapitalı, əmək resursları, əmək bazarı və məşğulluq, gəlirlər və əmək haqqı, işçi heyətinin planlaşdırılması ilə bağlı problemləri araşdırır.

Əməyin iqtisadiyyatının predmeti- əmək prosesi çərçivəsində yaranan iqtisadi münasibətləri, işçi qüvvəsinin formalaşması, bölgüsü, mübadiləsi və səmərəli istifadəsi ilə bağlı münasibətləri öyrənməkdir. Bu, milli iqtisadiyyatın effektivliyini artırmaq məqsədini güdür.

Əməyin iqtisadiyyatı həmçinin əmək proseslərinin qurulması və həyata keçirilməsi ilə bağlı iqtisadi qanunauyğunluqları, həmçinin əməkdən istifadə ilə bağlı subyektlər arasında yaranan sosial-əmək münasibətlərini öyrənir, yəni cəmiyyət istehsalı prosesində və onunla bağlı insanlardan ibarət münasibətləri təhlil edir

Əməyin iqtisadiyyatının obyekti- insanın istehsal dəyəri yaratmaq üçün həyata keçirdiyi məqsədəuyğun ictimai baxımdan faydalı fəaliyyətdir. Bu fəaliyyət həm insanla təbiət arasında qarşılıqlı əlaqəni, həm də istehsal prosesi və ya nəticəsində insanlar arasındakı münasibətləri əhatə edir.

2."Əmətin iqtisadiyyatı" kursunun əsas vəsifələri hansılardır?

Əməyin iqtisadiyyatı məsələləri mikro və makro səviyyədə, insanların əmək fəaliyyəti prosesində meydana çıxan iqtisadi münasibətləri, müasir əmək təşkilatını, əmək bazarını və məşğulluğu nəzərə alaraq araşdırılır. Əməyin iqtisadçıları, yalnız öz ixtisaslarına aid məsələləri deyil, həm də ümumi iqtisadi problemləri səlahiyyətlə həll etməlidirlər.

Bu mövzununun əsas məqsədi əməklə bağlı nəzəri baxışlar, onun insanın və cəmiyyətin inkişafında rolu, "əmək" anlayışı, onun növləri, xarakteri, əsas funksiyaları, əmək istehsalın mühüm amili kimi, əmək prosesi, onun quruluşu və s. kimi məsələlər izah olunur. Fənnin predmeti obyekti, ictimai əməyin təşkili və onun ünsürləri, məqsədi, strukturu, məzmunu, vəzifələri və peşəkar kadrların hazırlanmasında rolu kimi məsələlərin öyrədilməsidir.

Kursun vəzifələri:

* İnsan həyatı və bütövlükdə cəmiyyət kontekstində əmək sferasında iqtisadi proseslərin mahiyyətinin və mexanizminin öyrənilməsi;

•Məşğulluğun təmin edilməsi, əmək potensialının formalaşdırılması və səmərəli istifadəsi, əməyin səmərəliliyinin və məhsuldarlığının artırılması amillərinin və ehtiyatlarının öyrənilməsi;

•Sosial və əmək münasibətlərinin iqtisadi münasibətlər və proseslərlə qarşılıqlı əlaqələrinin, habelə əmək bazarının digər bazarlarla qarşılıqlı əlaqəsinin müəyyən edilməsi;

•Təkrar istehsal dövrünün bütün mərhələlərində əmək məsrəflərinin dəyişməsinin və əmək məsrəflərinin formalaşmasının öyrənilməsi;

•Texniki cəhətdən əsaslandırılmış hasilat (istehsal) normalarının tətbiq edilməsində, istehsal ehtiyatlarının aşkara çıxarılması və istifadə olunmasında, qənaət üsulunun geniş tətbiq edilməsi və özünümaliyyələşdirmə prinsiplərinin ardıcıl tətbiq edilməsində, iqtisadçı kadrların hazırlanmasında, iqtisadi biliyin, təfəkkürün dərinləşməsində bu fənnin böyük əhəmiyyəti vardır;

•"Əməyin iqtisadiyyatı" kursu əmək bazarı situasiyaları və münasibətlərinin, əmək bazarı seqmentlərinin, insan resurslarının təkrar istehsalı əhalinin sosial müdafiəsi, əməyin səmərəliliyi, əməyin ödənilməsi və s. məsələlər üzrə biliklərin əldə edilməsinə xidmət etməlidir;

•Əməyin iqtisadiyyatı fənni əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi istiqamətində kadrların hazırlanmasında müsbət rol oynayır.

3."Əməyin iqtisadiyyatı" kursunun digər elmlərlə əlaqəsi və metodları.

Əməyin iqtisadiyyatı məsələləri mikro və makro səviyyədə, insanların əmək fəaliyyəti prosesində meydana çıxan iqtisadi münasibətləri, müasir əmək təşkilatını, əmək bazarını və məşğulluğu nəzərə alaraq araşdırılır. Əmək iqtisadçıları yalnız öz ixtisaslarına aid məsələləri deyil, həm də ümumi iqtisadi problemləri səlahiyyətlə həll etməlidirlər.

Metodları:

Əmək iqtisadiyyatının öyrənilməsində sistemli, situativ və proses yanaşmaları tətbiq olunur. Əsas metodlara aşağıdakılar daxildir:

•Təhlil və sintez – əmək proseslərinin səbəb-nəticə əlaqələrinin öyrənilməsi;

•Müşahidə – işçilərin fəaliyyəti və əmək şəraitinin izlənilməsi;

•Modelləşdirmə – əmək və istehsal proseslərinin modellərinin qurulması;

•İqtisadi-riyazi və statistik metodlar – göstəricilərin dinamikası, əlaqələrin müəyyənləşdirilməsi, korrelyasiya və reqressiya təhlili;

•Pozitiv və normativ yanaşmalar – faktiki vəziyyətin izahı və dəyərləndirici mühakimələrin verilməsi.

•Bu metodlar sosial-iqtisadi hadisələrin təhlilinə, əmək bazarının vəziyyətinin proqnozlaşdırılmasına və nəzəri modellərin qurulmasına imkan yaradır.

Digər elmlərlə əlaqəsi:

Əmək iqtisadiyyatı bir çox elmlərlə sıx qarşılıqlı əlaqədə inkişaf edir:

İctimai elmlərlə: iqtisadi nəzəriyyə, sosiologiya, fəlsəfə, psixologiya – əmək münasibətlərinin sosial tərəflərini izah edir;

İqtisadi elmlərlə: müəssisə iqtisadiyyatı, maliyyə, mühasibat uçotu, vergi siyasəti – əmək bazarının iqtisadi mexanizmlərini formalaşdırır;

Əmək aspektlərini öyrənən elmlərlə: əmək fiziologiyası, psixologiyası, hüququ, ergonomika, əmək mühafizəsi – əməyin insan amilinə və təhlükəsizliyinə təsirini öyrənir;

Texniki elmlərlə: riyazi modelləşdirmə, kibernetika, informatika və ehtimal nəzəriyyəsi – əmək proseslərinin elmi idarə olunmasına xidmət edir.

Beləliklə, əmək iqtisadiyyatı çoxşaxəli elm sahəsidir və onun effektiv inkişafı digər elmlərlə sıx qarşılıqlı əlaqə şəraitində mümkündür. Bu qarşılıqlı əlaqə həm nəzəri, həm də praktiki biliklərin formalaşmasına və tətbiqinə imkan yaradır.

4.Əmək və onun növləri. Əməyin xarakteri və fərqləndirici cəhətlərini izah edin.

Əmək – insanların təbiətə məqsədyönlü təsiri nəticəsində maddi nemətlər və xidmətlər yaratmaq üçün sərf etdikləri fiziki və zehni fəaliyyətidir. Əmək həm fərdin, həm də cəmiyyətin mövcudluğu üçün əsas şərtdir və ictimai istehsalın əsas amillərindən biri kimi mühüm sosial-iqtisadi və psixofizioloji əhəmiyyət daşıyır.

Əməyin növləri:

İctimai inkişaf prosesində əməyin növləri müxtəlif formalarda təzahür edir. Onlar fəaliyyətin xarakterinə, məqsədinə və vasitələrinə görə fərqlənir.

Əməyin növləri:

•Fiziki və zehni əmək

•Konkret və mücərrəd əmək

•Canlı və keçmiş (əşyaləşmiş) əmək

•Müzdlu əmək

•Fərdi və kollektiv əmək

•Texniki inkişaf səviyyəsinə görə əmək (əl əməyi, mexanikləşdirilmiş əmək, maşınlı əmək, avtomatlaşdırılmış əmək)

•Məhsuldar əmək və qeyri-məhsuldar əmək

•Sada və mürəkkəb əmək (ixtisassız və ixtisaslı əmək)

Əməyin xarakteri və fərqləndirici cəhətləri:

Əməyin iki əsas tərəfi – məzmunu və xarakteri – vardır.

Əməyin xarakteri isə əməyin sosial formasını və keyfiyyət xüsusiyyətlərini göstərir. O, cəmiyyət münasibətləri, mülkiyyət forması və əmək təşkilatının mahiyyəti ilə müəyyən edilir. Əmək xarakteri işçilərin istehsal vasitələri ilə münasibətini, onların cəmiyyətdəki iqtisadi mövqeyini və əmək münasibətlərindəki sosial fərqlilikləri ifadə edir.

Əməyin xarakteri:

•İşçilərin istehsal vasitələrinə münasibətilə

•İnsanla cəmiyyətin əlaqəsilə

•Sosial bərabərlik və sosial bərabərsizlik, onun cəmiyyətdə halının vəziyyətilə

•Böyük və kiçik sosial əmək qruplarının əlaqə xarakteri və məqsəd birliyinin səviyyəsilə

Əməyin xarakteri aşağıdakı xüsusiyyətlərlə fərqlənir:

Mülkiyyət forması və istehsal münasibətləri ilə bağlıdır;

İşçinin istehsal vasitələrinə və əməyə münasibətini əks etdirir;

Sosial fərqliliklər və bölüşdürmə münasibətləri ilə müəyyən olunur;

Fərqli növ əməyin birləşdirici və ayırıcı cəhətlərini göstərir.

5.*Əmək haqqında müxtəlif nəzəri baxışları şərh edin. “İqtisadi insan” konsepsiyasının mahiyyətini aydınlaşdırın.

Cavab:Əməkinsanın məqsədəuyğun və şüurlufəaliyyətidir.Bu onu heyvanat aləmindən fərqləndirərək onun ictimai varlıq olmasını şərtləndirir. Bazar iqtisadiyyatı inkişaf etdikcə iqtisad elminin insana diqqəti daima artır. Fərdin iqtisadi həyatda rolu əsasən onun iqtisadi davranışda səbəbləri ilə müəyyənləşir.

A.Smit və D.Rikordonun əsərlərində “İqtisadi insanın” konsepsiyası, yaxud modeli yaradılmışdır. İqtisadi nəzəriyyədə “insan modeli” müəyyən sosial-iqtisadi koordinatlar sistemində fəaliyyət göstərən insan haqqında vahid şəklə salınmış təsəvvürdür.

Klassik “İqtisadi insan” modeli aşağıdakılarla səciyyələnir.

- İqtisadi davranışın səbəblərində şəxsi marağın müəyyənləşdirici rolu;
- İqtisadi subyektin öz işlərində sərişt əliliyi;
- Bazar iqtisadiyyatında insanın təsərrüfat fəaliyyətinin əsas səbəbi- rifahın qeyri-pul amilləri nəzərə alınmaqla gəlirin maksimallaşdırılması.

Aristotel üçün iqtisadi insan isə özünün ağlabatan tələbatlarının ödəməyə can atan adamdır.

Alman tarixi məktəbin nümayəndələri isə iqtisadi insanı iqtisadi davranışın subyekt kimi, tələbatları olan şüurlu varlıq kimi, ailənin, sosial qrupların, sinfin, cəmiyyətin, bəşəriyyətin üzvü kimi təqdim edirlər.

Neoklassik siyasi iqtisadın banisi A.Marşall klassik siyasi iqtisad və marjinalizmin naliyyətlərini sintez etmişdir. O, insanın real davranışını qismən tarazlıq şəraitində təhlil etmişdir. Yəni iqtisadi subyektin iki motivinə görə: həzzalmağa canatma-bu tələbatın qədərini müəyyənləşdirir və təklifin qədərini tənzimləyən əmək və istehlakın təxirə salınması ilə bağlı çətinliklərdən qaçma.

Marksisit nəzəriyyənin əsasını belə bir fikir təşkil edir ki, cəmiyyətin bazisini istehsal münasibətləri təşkil edir, onlar isə son nəticəsində məhsuldar qüvvələrin səviyyəsi və xarakteri ilə müəyyənləşir. İstehsal münasibətlərinin əsasını istehsal vasitələri üzərində mülkiyyət münasibətləri təşkil edir ki, bu da siniflərə bölgünün əsas meyarıdır.

K.Marksın təlimi insan modelinin mücərəddən konkretə, istehsalçıdan kapitalistlərə qədər yüksəlməsini nəzərdə tutur. İnsan burada obyektiv iqtisadi münasibətlərin

fərdiləşdirilməsi kimi çıxış edir. Kapitalist kapitalı təcəssüm etdirir. Fəhlə isə fərdiləşdirilmiş muzdlu işçidir.

Beləliklə, “İqtisadi insan”ın davranışı yalnız təbii şəraitlə deyil, həm də sosial şəraitlə və deməli yalnız ictimai qanunlarla deyil, həm də biologiyanın, kosmosun, təbiətşünaslığın bütün qanunlar sistemi ilə müəyyənləşir. İqtisadi qanun təbiət qanunlarından fərqi olaraq insanların şüurlu fəaliyyəti vasitəsilə baş verir.

6. Əmək təklifi iqtisadi kateqoriya kimi.

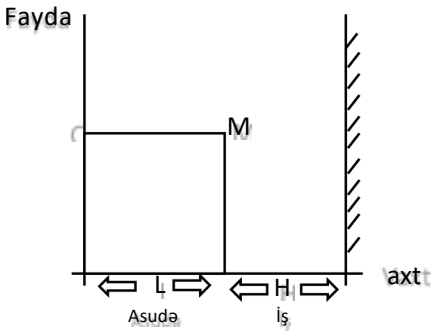
Cavab: Əmək insanın məqsədəuyğun və şüurlu fəaliyyətidir. Bu onu heyvanat aləmindən fərqləndirərək onun ictimai varlıq olmasını şərtləndirir.

Əmək təklifi dedikdə ayrı-ayrı fərdlərin və ya bir qrup işçinin müəyyən bir müddət ərzində müxtəlif əmək haqqı dərəcələrində təklif etmək istədiyi və edə bildiyi əməyin ümumi miqdarı başa düşülür.

İşçi qüvvəsi isə müəyyən bir təşkilatda işləmək üçün mövcud olan, işləmək qabiliyyətinə malik olan bütün fərdlər qrupuna aiddir. İşçi qüvvəsi əhalinin sayı və tərkibi (cins, yaş, təhsil, peşə, ixtisas və s.) ilə xarakterizə olunur.

İşçi qüvvəsi bir sıra amillərdən asılıdır: ixtisaslı işçilərin sayı, iş yerlərindəki əmək haqqı səviyyəsi və iş şəraiti, işçinin həyat səviyyəsi, həmkərlar ittifaqının fəaliyyəti, əmək bazarının dövlət tənzimlənməsi və vaxt amili.

Əmək bazarının təklif əyrisi onun əmək haqqından birbaşa asılılığını əks etdirir. Müəyyən bir əmək bazarında əmək haqqının artması həm iqtisadiyyatın digər sahələrində çalışan işçiləri, həm də əvvəllər əmək bazarına daxil olmayanları cəlb edir.
İşçi qüvvəsi, əməkdən gələn gəlirlə boş vaxt arasında bir seçimlə qarşılaşan işçilər tərəfindən formalaşır. Əmək haqqı aşağı olduqda, işçi başqa gəlir mənbələri axtarmağa başlayır. Əmək haqqının artması ilə təklif müəyyən səviyyəyə qalxır, çünki çox yüksək əmək haqqı ilə bəzi işçilər belə nəticəyə gəlirlər: "daha az işləmək və daha çox istirahət etmək daha yaxşıdır" - fərdi təklif əyrisi.
"İş - istirahət" seçim problemi nəzərdən keçirilərkən, həyat tərzinin qrafik təsviri aşağıdakı qrafikdəki M nöqtəsinin mövqeyi ilə izah olunur:



Burada tərtib edilir:

- vaxt (T) bölünür
- iş üçün ayrılmış (H)
- istirahət üçün ayrılmışdır (L)
- mallar - istehlak malları səbəti

Hər nöqtədə yamacı saatlıq əmək haqqına bərabər olan M nöqtəsindən bir xətt çəksəniz, bu, mallar üçün vaxt mübadiləsi imkanlarını (müəyyən bir həyat tərzi üçün) göstərəcəkdir.

7. Əmək bazarının mahiyyəti və xüsusiyyətləri haqqında bəhs edin. Əmək bazarının digər bazarlardan fərqlərini izah edin.

Cavab: Əmək insanın məqsədəuyğun və şüurlu fəaliyyətidir. Bazar sistemində ö
əhəmiyyətinə görə əmək bazarı xüsusi yer tutur. Bu bazarda hər iki tərəf öz şəxsi
arzu və istəyinə görə qarşı tərəfi seçmək hüququna malikdirlər.

Əmək bazarı azad razılaşma əsasında işçi qüvvəsinin alqı-satqısı ilə bağlı sövdələşmə yeridir. Burada başlıca mexanizm işçi qüvvəsinə tələb və işçi qüvvəsinin təklifi, habelə iş qüvvəsinin dəyəri olan əməkhaqqıdır.
Əmək bazarı digər bazarlar sistemində aparıcı mövqeyə malikdir. Əmək bazarı olmadan nə mikro (firmadaxili) və nə də makroiqtisadi, makromiqyaslı problemləri həll etmək olar.
Əmək bazarında məhsul yox, əmək qabiliyyəti satılır, alınır və iş qüvvəsinin dəyəri qiymətləndirilir. Müasir əmək bazarının başlıca xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, burada daimi məşğulluğa tam zəmanət vermək qeyri-mümkündür.
Başqa əmtəə sferalarında olduğu kimi, əmək bazarında da tələb və təklif qanunu hökm sürür. İşçi qüvvəsinin təklifini əmək qabiliyyətli işçilər (iş axtaranlar), tələbatı isə işəgötürənlər müəyyən edir.

Əmək bazarı digər bazarlardan fərqli olaraq müəyyən xüsusiyyətlərə malikdir. Onlar:

- ***Əmək bazarında digərbazarlardan fərqliolaraq əmtəə kimi çıxışedənişqüvvəsinin alqı-satqısı, mövcud sövdələşmə prosesi bir anda baş vermir. Bu proses müəyyən dövrü əhatə edir.***
- ***Əmək bazarı üçün mikroiqlim, əmək münasibətləri səciyyəvidir.***
- ***Əmək bazarına məşğulluq problemləri və əmək qanunvericiliyi xasdır.*** *Bunlardır.*

8. Əmək bazarının strukturu, növləri və seqmetlərini müəyyən edin.

Cavab: Əmək insanın məqsədəuyğun və şüurlu fəaliyyətidir. Bazar sistemində ö
əhəmiyyətinə görə əmək bazarı xüsusi yer tutur. Bu bazarda hər iki tərəf öz şəxsi arzu və istəyinə görə qarşı tərəfi seçmək hüququna malikdirlər. Əmək bazarı azad razılaşma əsasında işçi qüvvəsinin alqı-satqısı ilə bağlı sövdələşmə yeridir

Əmək bazarının strukturu dedikdə, onun bütövlüyünü təmin edən dayanıqlı əlaqələrin məcmusu, yəni müxtəlif daxili və xarici dəyişikliklər zamanı onun əsas xüsusiyyətlərinin sabit saxlanılması başa düşülür. Əmək bazarının strukturu onun əsas komponentlərini özündə ehtiva edir.

Əmək bazarının komponentlərinə aiddir:

- subyektlər
- bazar infrastrukturu
- işsizlik və onunla bağlı sosial ödəmələr
- bazar mexanizmi

Əmək bazarın subyektlərinə aiddir:

-dövlət
-işəgötürənlər və onların birlikləri
-muzdlu işçilər və onların nümayəndələri (həmkarlar təşkilatları)
-vasitəçi təşkilatlar

Əmək bazarın infrastrukturuna aiddir:

- dövlət məşğulluq orqanları *- qeyri-dövlət məşğulluq orqanları*
- kadr hazırlığı üzrə mərkəzlər *- müəssisələrin kadr xidməti və s.*

Əmək bazarının əsas funksiyaları aşağıdakılardır:

- sosial *- iqtisadi*
- rəqabətli *- tənzimləyici*
- stimullaşdırıcı *- fəallaşdırıcı*
- qiymətləndirici

Əmək bazarının müxtəlifliyi onun iki əsas növündə əks olunur:

- daxili
- xarici

Daxili əmək bazarı qapalı kimi də adlanır, çünki yalnız bir müəssisə çərçivəsində fəaliyyət göstərir. Daxili əmək bazarı bir sıra xüsusiyyətlərlə səciyyələnir: uzunmüddətli əmək münasibətləri, kənardan işə qəbul olunmanın məhdudlaşdırılması, öz işçilərinin hesabına vakansiyanın doldurulması,
Xarici əmək bazarı açıq və ya peşə əmək bazarı adlanır. Bu bazar hər hansı bir peşəyə aid olan işçi qüvvəsinin müəssisələr arasında hərəkətini əks etdirir.

Əmək bazarı bir neçə əlamət üzrə təsnifatlaşdırılır (sosial- demoqrafik, məkan, peşə, tənzimləmə və s).

Sosial-demoqrafik əlamət üzrə:

- qadınların əmək bazarı *- gənclərin əmək bazarı*
- pensiya yaşına yaxınlaşan şəxslərin əmək bazarı *- əlillərin əmək bazarı*

Peşə əlaməti üzrə:

- mühəndislərin əmək bazarı *-müəllimlərin əmək bazarı*
- həkimlərin əmək bazarı *-iqtisadçıların əmək bazarı*
- hüquqşunasların əməkbazarı

Ərazi əlaməti üzrə:
- milli əmək bazarı *-lokal(yerli) əmək bazarı* *-beynəlxalq əmək bazarı*

Tənzimlənmə səviyyəsi üzrə:
- fraqmentar əmək bazarı *-tənzimlənməyən əmək bazarı* *-tənzimlənən əmək bazarı*

Əmək bazarında seqmentləşmə dedikdə, işçi qüvvəsinin hərəkətini məhdudlaşdıran qapalı sektorlara bölgüsü başa düşülür. Əmək bazarının iki seqmenti mövcuddur:
-birinci seqment yüksək əmək haqqı səviyyəsinə və iş şəraitinə malik işçilərdən ibarətdir;
-ikinci seqmentdə fəaliyyət göstərənlər daimi və cəlb edilmiş işçilərdən ibarət olsada adətən burada iş yerlərinin azaldılması müşahidə olunur.

9. Əmək bazarının konyukturası və ona təsir edən amilləri açıqlayın.

Cavab: Əmək insanın məqsədəuyğun və şüurlu fəaliyyətidir. Bazar sistemində ö
əhəmiyyətinə görə əmək bazarı xüsusi yer tutur. Bu bazarda hər iki tərəf öz şəxsi arzu və istəyinə görə qarşı tərəfi seçmək hüququna malikdirlər.

Əmək bazarı azad razılaşma əsasında işçi qüvvəsinin alqı-satqısı ilə bağlı sövdələşmə yeridir. Burada başlıca mexanizm işçi qüvvəsinə tələb və işçi qüvvəsinin təklifi, habelə iş qüvvəsinin dəyəri olan əməkhaqqıdır.

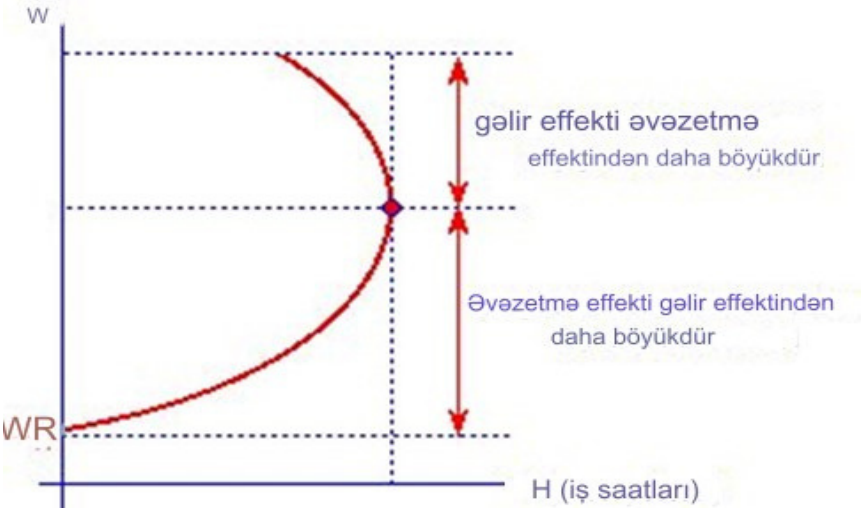
Əmək bazarı digər bazarlar sistemində aparıcı mövqeyə malikdir. Əmək bazarı olmadan nə mikro (firmadaxili) və nə də makroiqtisadi, makromiqyaslı problemləri həll etmək olar.
Əmək bazarında məhsul yox, əmək qabiliyyəti satılır, alınır və iş qüvvəsinin dəyəri qiymətləndirilir.

Əmək bazarın konyunkturasını işçi qüvvəsinə olan tələb və təklifin qarşılıqlı əlaqəsi təşkil edir və bu konyunkturanın 3 növü mövcuddur: **tarazlı, izafi və kəsir**.

Əmək bazarın konyunkturasına təsir edən amillərə aşağıdakılar aiddir:
-iş qüvvəsinin qiyməti
-işçi qüvvəsinin potensialı
-işəgötürən firmanın məhsuluna olan tələbat
-ölkənin sosial-iqtisadi inkişafı
-yeni texnikanın tədbiqi dərəcəsi
-məşğulluq səviyyəsinin yüksəlməsi

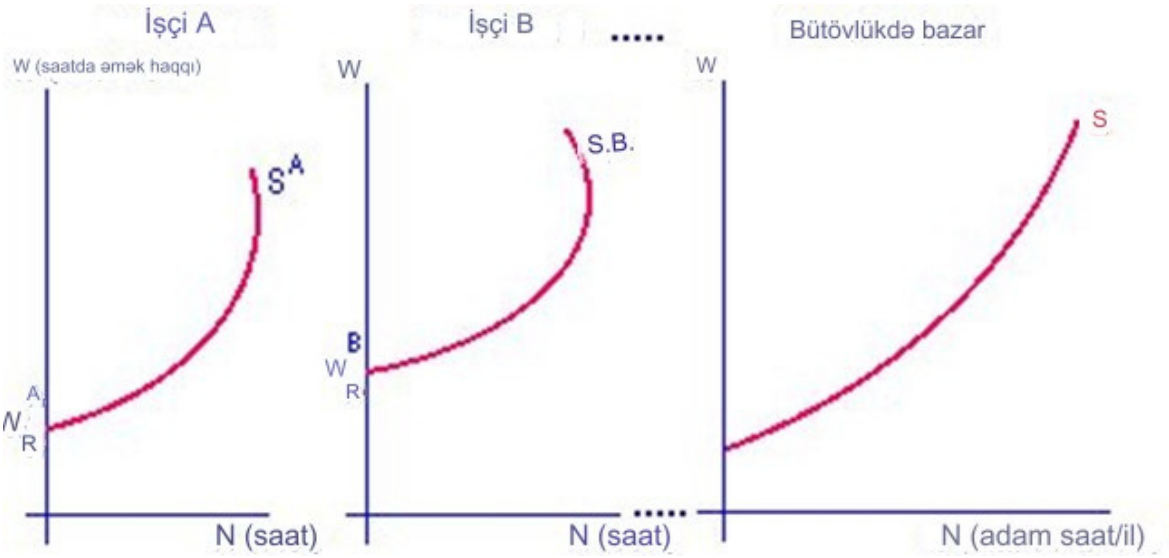
10. *Fərdi əmək təklifi əyrisi. Qrafik üzərində izah edin.

Cavab: Əmək təklifi əyrisi, əmək bazarında fərdi işçilərin təklif etdiyi əmək miqdarının dəyişməsinin bir nəticəsidir. Bu əyri, əmək təklifinin qiymət və miqdarına görə dəyişikliklərini göstərir. İlk olaraq, əmək təklifinin qiymət və miqdarına görə bir qrafik əsasında təsvir edilir. Sonra, bu qrafik üzərində fərdi işçilərin təklif etdiyi əmək miqdarının dəyişməsi nəzərdən keçirilir.



Gəlir effekti real gəlirin dəyişməsi nəticəsində istehlakın dəyişməsidir. Əvəzetmə effekti isə iki məhsulbir-birini əvəz etməqabiliyyətinindəyişməsideməkdir.

Əksər işçilər üçün bu əyri belə görünür. Bir "işbaz" hadisəsi mümkün olsa da, kim iş təklifini azaltmayacaq, çünki onun üçün iş müstəqil bir dəyərdir (qiymətli bir mal). Bazar təklifi əyrisi fərdi təklif əyrilərinin cəminin nəticəsidir:



Fərdi olanlardan fərqli olaraq, bazar əyrisi mənfi bir meyl göstərmir, çünki əmək haqqı artdıqca bazara daha çox WR səviyyəsi olan yeni işçilər daxil olur.

11. Əmək bazarının subyektlərinin iqtisadi maraqları necə müəyyən edilir.

Cavab: Bazar sistemində öz əhəmiyyətinə görə əmək bazarı xüsusi yer tutur. Bu
bazarda hər iki tərəf öz şəxsi arzu və istəyinə görə qarşı tərəfi seçmək hüququna malikdirlər. Əmək bazarı azad razılaşma əsasında işçi qüvvəsinin alqı-satqısı ilə bağlı sövdələşmə yeridir.

Əmək bazarının subyektlərinin maraqları biri-birindən fərqlidir. Bu maraqlar aşağıdakıları əhatə edir:

1. İşəgötürənlər əsasən yüksək ixtisaslı və təcrübəli işçilərə böyük ehtiyac duyurlar.
Bu meyar üzrə iki yanaşma mövcüddur:
-birinci yanaşma işçilərin spesifik səriştələrini tələb edir.
-ikinci yanaşma əməyin intelektual məzmununun artırılması ilə bağlıdır ki, bu yanaşmaya əsasən işçilərin inkişafına qoyulan vəsaitlər müəssisənin səmərəli fəaliyyətinə və mənfəətin artırılmasına yönəldilən investisiyalar kimi qiymətləndirilir. *2. Muzdlu işçilər öz bacarığına, peşə və ixtisasına uyğun işlə təmin olunmaq və*
onun nəticəsində əsas tələbatlarını ödəmək üçün müvafiq əmək haqqı əldə etmək arzusundadırlar.

3. Həmkarlar ittifaqı işçilərin məşğul olduqları əməklə bağlı müvafiq səriştələrinin artırılmasında, həmçinin də əhalinin sosial cəhətdən zəif təbəqələrinin müdafiəsində və sosial bərabərliyin yaradılmasında maraqlıdırlar.

4. Dövlət ölkədə yüksək iqtisadi və sosial inkişaf, sosial sülh və əminamanlıq, əhalinin bütün nümayəndələrinin sabit həyyat səviyəsini təmin etmək üçün məşğulluğun genişləndirilməsi vəzifələrini həll edir.

12. İşçi qüvvəsinə tələbatın mahiyyəti və amilləri.

Cavab: İşçi qüvvəsi müəyyən bir təşkilatda işləmək üçün mövcud olan, işləmək qabiliyyətinə malik olan bütün fərdlər qrupuna aiddir. İşçi qüvvəsi əhalinin sayı və tərkibi (cins, yaş, təhsil, peşə, ixtisas və s.) ilə xarakterizə olunur.

İşçi qüvvəsinə tələb iqtisadiyyatın tələbatına müvafiq olaraq mal və xidmətlərin istehsalı üçün işəgötürənlərin zəruri sayda işçilərə olan tələbatından ibarətdir.

İşçi qüvvəsinə tələbatın strukturuna daxildir:

-yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinə *-orta ixtisas səviyyəli işçi qüvvəsinə*
-aşağı ixtisas səviyyəli işçi qüvvəsinə *-ixtisassız işçi qüvvəsinə tələbat.*

Tələbatda həm kəmiyyət və həm də keyfiyyət tərəfləri nəzərə alınmalıdır.

Əmək bazarında tələb və təklifə təsir edən amillərin tədqiqinin mühüm əhəmiyyəti var. Bu amillərin sırasında yalnız iş qüvvəsinin qiyməti deyil, işəgötürən firmanın məhsuluna olan tələbat, istehsalın həcmi, texnikanın tədbiqi dərəcəsi, məşğulluğun artması və azalmasına təsir edən sair amillər də nəzərə alınmalıdır.

İşçi qüvvəsinə olan tələbata təsir edən amilləri aşağıdakı kimi göstərmək olar:

- işçilərin istehsal etdiyi əmtəə və xidmətlərə olan tələbatın həcmi, çünki işçi qüvvəsinə olan tələbat nemətlərə olan tələbatın əsasında formalaşır;
- əmək haqqının səviyyəsi;
- istehsal prosesində texniki vasitələrin və işçi qüvvəsinin bir-birini əvəz etmə dərəcəsi;

İş qüvvəsinin təklifi və ona olan tələb arasındakı nisbət iş qüvvəsinin dəyəri və qiymətindən, əmək bazarının tutumundan, işçi qüvvəsinin potensialından, demoqrafiya və miqrasiya proseslərindən asılıdır.

13. Marşall-Hisksin I və II qanunlarının mahiyyətini izah edin.

Cavab: Marshall-Hicks birinci qanunu: *bir məhsula olan tələbatın qiymət elastikliyi nə qədər yüksək olarsa, əmək haqqı baxımından da işçi qüvvəsinə olan tələb elastikliyi o qədər yüksək olar.*
Bir məhsula olan tələb elastikdirsə, onda qiymətin azalması alışların nəzərə çarpacaq dərəcədə artmasına və nəticədə istehsal həcminin artmasına səbəb olacaqdır. Nəticədə miqyaslı iqtisadiyyatlar əlavə işçilərin cəlb edilməsinə səbəb olacaq. Bir məhsula tələb qeyri-elastik olarsa, işçilərin əmək haqqının azalması məhsulun satın alınmasında nəzərə çarpacaq dərəcədə artım yaratmayacaq və məşğulluq artımı əhəmiyyətsiz olacaqdır.

Marshall-Hicksin birinci qanununun istifadəsi əmək bazarında münasibətlərlə əlaqəli bir sıra halları izah etməyə imkan verir.

1. Əmtəə bazarında inhisarçı bir firma üçün işçi qüvvəsinə olan tələbat rəqabətli bir firmaya nisbətən daha az elastikdir, çünki alıcıların inhisarçıların məhsullarını əvəz etməsi olduqca çətindir və ona olan tələb qeyri-elastik olacaqdır.

2. Uzun müddətdə əmək tələbi qısa müddətə nisbətən daha elastikdir, çünki istehlakçı tələbi nə qədər elastikdirsə, istehlakçı öz seçimlərini və vərdişlərini dəyişmək üçün daha çox vaxt seçməlidir.

3. Sənaye məhsullarına olan tələbat ayrı bir firmanın məhsullarına nisbətən daha az elastikdir, çünki sənayenin məhsulları daha çox məcmu mallar qrupu olduğu üçün onu əvəz etmək çox çətindir, bir firmanın məhsulu isə başqasının məhsulu ilə əvəz etmək daha asandır.

Marshall-Hicks-in ikinci qanunu: *müəyyən bir əməyin növünü digər istehsal faktorları ilə əvəz etmək nə qədər asan olarsa, əmək baxımından əmək tələbinin elastikliyi bir o qədər yüksək olar.*

Bu qanunu izah etmək üçün əvəzedicinin elastikliyindən istifadə etmək lazımdır. Əgər əmək başqa mənbələrlə asanlıqla əvəz edilərsə, işçilərin əmək haqqının artması belə bir əvəzləməyə səbəb ola bilər və insanların işdən çıxarılmasına səbəb ola bilər. Əgər işçilər texnoloji cəhətdən zəruri olduqlarını düşünürlərsə, daha yüksək maaş tələb etməkdə daha cəsarətli ola bilərlər.

14. Marşall-Hisksin III və IV qanunlarının fərqlərini şərh edin və mahiyyətini izah edin.

Cavab: Üçüncü Marshall-Hicks qanunu: *digər istehsal amillərinin təklif elastikliy*
nə qədər yüksəkdirsə, əmək haqqı baxımından işçi qüvvəsinə olan tələb daha elastikdir.
Kapital təklifinin elastikliyi, qiymətinin bir faiz artması nəticəsində bazara çıxarılan kapitalın həcminin neçə faiz artacağını göstərir.
İşçilərin maaşları ayrı bir firmada deyil, bütövlükdə sənayedə artarsa, bir çox istehsalçılar, bahalaşan əməyi kapitalla əvəz etməyə çalışaraq, ona olan tələbatın həcmini artıracaq və əlavə avadanlıqlar və maşınlar satın alacaqlar. Elastik kapital təklifi ilə bu, qiymətlərin sürətlə artmasına səbəb olmayacaq və heç bir şey firmaların belə bir əvəz etməsinə mane olmayacaq: kapitalın payı əhəmiyyətli dərəcədə artacaq və işçi qüvvəsi azalacaq. Əgər kapital təklifi elastik deyilsə, əməyin kapitalla əvəzlənməsi bahalı olacaq, çünki belə bir əvəzləmə zamanı kapital bahalaşacaq. Nəticədə, kapital təklifi nə qədər elastik olarsa, işçi qüvvəsi o qədər aktiv şəkildə sıxışdırılacaq və əmək tələbi daha elastik olacaq.

Marshall-Hicks-in dördüncü qanunu: *əmək xərclərinin ümumi istehsal xərclərində payı nə qədər çox olarsa, əmək baxımından əmək tələbi də əmək haqqı baxımından bir o qədər elastikdir.*
Xərclər strukturunda canlı əməyin payının yüksək olduğu sənayelərdə əmək haqqının artması xərclərin artmasına daha güclü təsir göstərəcək və əmək xərclərinin payı aşağı olan sənaye sahələrinə nisbətən məşğulluğun daha nəzərə çarpacaq dərəcədə azalmasına səbəb olacaq.
Marshall-Hicks-in dördüncü qanunu həmişə işləmir. Yalnız kapitalın əməyə əvəz elastikliyi son məhsula olan tələb elastikliyindən aşağı olduqda yerinə yetirilir.

11 və 12-ci sualın əvvəlinə və ya axırına yazmaq üçün:
Marshall-Hicks qanunları, əmək bazarının işləməsi ilə əlaqəli bir çox fakt və vəziyyəti izah edir. Beləliklə, həmkarlar ittifaqları qeyri-elastik işçi tələbi olan sənaye sahələrində daha çox uğur qazanır. Ümumiyyətlə, həmkarlar ittifaqı iki əsas məqsədin- əmək haqqının artması və məşğulluğun həyata keçirilməsində müəyyən bir tarazlıq axtarır.

15. *Əmək bazarında monopoliya və monopsoniya hallarını müqayisəli təhlil edin.

Cavab:Əmək bazarıazadrazılaşma əsasında işçiqüvvəsininalqı-satqısıiləbağlı sövdələşmə yeridir.
Monopoliya və monopsoniya vahid dominant subyektin olması ilə xarakterizə olunan bazar strukturlarıdır, lakin onlar əks istiqamətlərdə fəaliyyət göstərirlər.

Monopoliya:
- Məhsulun yeganə satıcısı. Sənayedə malların böyük bazar payına malikdir.
- Qiymətləri özü təyin edir.
- Məhsulunun qiymətlərini və təklif etdiyi məhsulun həcmini təkbaşına təyinedir.
- İşçi qüvvəsinin bazar qiymətini qəbul edir.
- Məhsullara olan bazar tələbi əyrisi istehlakçıların üstünlükləri və gəlirləriilə müəyyən edilir.
- Bazar tərəfindən müəyyən edilmiş tələb xətti yoxdur. Bazar tələbi əyrisinin mövqeyi inhisarçıdan asılı deyil.
- Məşğulluq dərəcələri mükəmməl rəqabətli bir bazardan daha aşağıdır.

Monopsoniya:
- Əməyin yeganə alıcısıdır. Sənayedə əmək bazarının böyük bir hissəsini tutur
- Əməyin qiymətlərini və muzdlu əməyin miqdarını müstəqil olaraq təyin edir
- Maddənin bazar qiymətini qəbul edir
- Bazar əməyi təklifi əyrisi əmək satıcıları tərəfindən müəyyən edilir (gəliri və ya ehtiyat saatlıq dərəcəni tutur) və hansı qiymətə müxtəlif miqdarda işçi qüvvəsinin alınacağını göstərir.
- Marjinal əmək xərcləri deyil, orta bir əyri olaraq bazar tərəfindən təyin edilmiş bir təchizat xətti yoxdur. Bazar təklifi əyrisinin mövqeyi monopsonistdən asılı deyil
- Məşğulluq dərəcələri mükəmməl rəqabətli bir bazardan daha aşağıdır.

16. Rəqabətli əmək bazarının xarakterik xüsusiyyətlərini şərh edin.

Cavab: Bazar sistemində öz əhəmiyyətinə görə əmək bazarı xüsusi yer tutur. Bu
bazarda hər iki tərəf öz şəxsi arzu və istəyinə görə qarşı tərəfi seçmək hüququna malikdirlər. Əmək bazarı azad razılaşma əsasında işçi qüvvəsinin alqı-satqısı ilə bağlı sövdələşmə yeridir. Rəqabətli əmək bazarı, çoxlu firmaların öz aralarında heç bir anlaşma olmadan, həmkarlar ittifaqına üzv olmayan çox sayda işçi üçün müəyyən bir iş növünə tələbat verdikləri bir əmək bazarıdır. Bu, bir çox şirkətin eyni şəraitdə fəaliyyət göstərdiyi və bərabərhüquqlu işçilər tapmağa çalışdığı bir iqtisadi modeldir. Praktikada bu vəziyyətə nail olmaq çətindir. Belə ki, şirkətlərin fərqli bacarıq səviyyəsinə malik mütəxəssislərə ehtiyacı var və işçi qüvvəsi təklifi tələbata uyğun gəlmir.

Rəqabətli əmək bazarının xüsusiyyətləri:

1. Oxşar iş şəraiti və əmək haqqı. Bütün sahələrdəki şirkətlər, iş axtaranlara təxminən bərabər əmək haqqı üçün oxşar iş məsuliyyətləri təklif edirlər.
2. İş axtaranların eyni ixtisas səviyyəsi. Oxşar vakansiyalara müraciət edən potensial işçilər eyni təhsil səviyyəsinə, iş təcrübəsinə, karyera arzularına malikdir.
3. İş axtaranların və şirkətlərin əmək bazarına sərbəst daxil olması. İş axtaranlar lazım olan bütün məlumatları əldə edə bilərlər.
4. Monopolistlər və dövlət nəzarət orqanları tərəfindən bazar tənzimlənməsinin olmaması.

Bu şərtlərdə əmək haqqı dərəcəsi tarazlı əmək bazarında tələb və təklif əyrilərinin kəsişməsi ilə müəyyən edilir və fərdi firma bunu verildiyi kimi qəbul edir.

17. Mükəmməl rəqabətli əmək bazarının əsas amillərini izah edin.

Cavab: Bazar sistemində öz əhəmiyyətinə görə əmək bazarı xüsusi yer tutur. Bu
bazarda hər iki tərəf öz şəxsi arzu və istəyinə görə qarşı tərəfi seçmək hüququna malikdirlər. Əmək bazarı azad razılaşma əsasında işçi qüvvəsinin alqı-satqısı ilə bağlı sövdələşmə yeridir. Rəqabətli əmək bazarı, çoxlu firmaların öz aralarında heç bir

anlaşma olmadan, həmkarlar ittifaqına üzv olmayan çox sayda işçi üçün müəyyən bir iş növünə tələbat verdikləri bir əmək bazarıdır.
Mükəmməl rəqabətli əmək bazarı, potensial işçilərin optimal iş şəraiti üçün bir-biri ilə rəqabət apararaq iş sahəsi seçmək hüququna malik olduğu özünü tənzimləyən bir sistemdir.

Mükəmməl rəqabətli məşğulluq bazarı aşağıdakı xüsusiyyətlərlə xarakterizə olunur:

- Məhdudiyyətsiz sayda müəssisələrin-işəgötürənlərin və işçilərin olması (boş iş yerləri və işçi qüvvəsi);
- İş yerinin və ya işinin sərbəst dəyişməsi ilə ifadə olunan davamlı yüksək əmək hərəkətliliyinin olması;
- İş kateqoriyalarının və təklif olunan işlərin vahidliyi;
- Bütün əmək bazarı iştirakçılarının təklif olunan vakansiyalara bərabər girişi.

Əmək bazarında mükəmməl rəqabət aşağıdakı amillərlə müəyyən edilir:

- İşçilərin təsnifatı (cins və yaşa görə, onların hər bir sənayedə sayı və s.);
- Əmək bazarının ərazi və iqlim mövqeyi;
- Ümumi həyat səviyyəsi;
- Sosial-iqtisadi inkişaf dinamikası;
- İnnovativ texnologiyaların inteqrasiya dərəcəsi;
- Dominant məşğulluq sahələrinin olması;
- Əmək bazarının ixtisas strukturu.

18. Əmək bazarında Monopsoniya və onun yaranma şərtlərini şərh edin.

Cavab: Bazar sistemində öz əhəmiyyətinə görə əmək bazarı xüsusi yer tutur. Bu bazarda hər iki tərəf öz şəxsi arzu və istəyinə görə qarşı tərəfi seçmək hüququna malikdirlər. Əmək bazarı azad razılaşma əsasında işçi qüvvəsinin alqı-satqısı ilə bağlı sövdələşmə yeridir.

"Monopsoniya" termini ilk dəfə Joan Robinson tərəfindən 1933 -cü ildə yazılmış "İqtisadiyyatda Qüsursuz Rəqabət" kitabında təqdim edilmişdir.

Monopsoniya bazarda yalnız bir alıcı və çoxlu satıcı olduğu bir vəziyyətdir.

Monopsoniya aşağıdakı şərtlərdə baş verir:

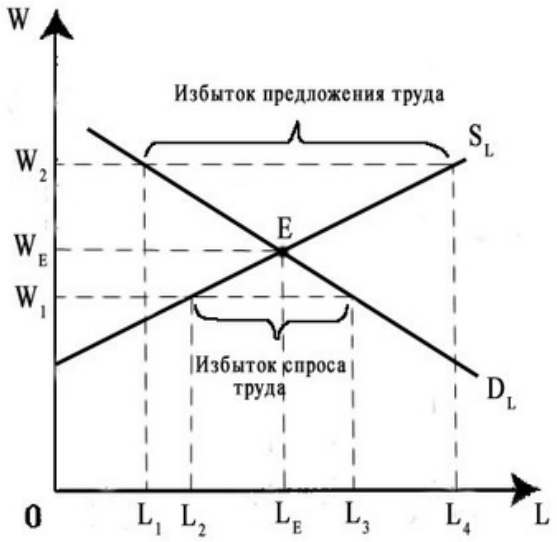
- *bu firma (firmalar qrupu) müəyyən bir peşə üzrə mütəxəssislərin ümumi sayının böyük hissəsini işə götürür;*
- *bu iş növünün yüksək hərəkətliliyi yoxdur (məsələn, sosial şərait, coğrafi bölünmə, yeni bir ixtisas əldə etmək ehtiyacı və s.);*
- *monopsonist firma əmək haqqı dərəcəsini özü təyin edir və işçilər ya bu nisbətlə razılaşmağa, ya da başqa bir iş axtarmağa məcbur olurlar.*

Mükəmməl rəqabətli əmək bazarında sahibkarların geniş bir mütəxəssis seçimi var, işçi hərəkətliliyi mütləqdir, hər hansı bir firma sabit bir qiymətə işçi qüvvəsi işə götürür. Monopsoniya şəraitində monopsoniya firması özü sənayeni təmsil edir, buna görə də firma ilə sənaye üçün əmək təklifi əyriləri üst-üstə düşür. Fərdi bir monopsoniya firması üçün əmək təklifi əyrisi marjinal deyil, işçi işə götürmə xərclərinin orta dəyərlərini göstərir.

19. Əmək bazarında tarazlıq, onun amilləri və tarazlığın pozulması səbəblərini açıqlayın.

Cavab: Bazar sistemində öz əhəmiyyətinə görə əmək bazarı xüsusi yer tutur. Bu bazarda hər iki tərəf öz şəxsi arzu və istəyinə görə qarşı tərəfi seçmək hüququna malikdirlər. Əmək bazarı azad razılaşma əsasında işçi qüvvəsinin alqı-satqısı ilə bağlı sövdələşmə yeridir. Bazar sistemində tarazlıq dedikdə mal və ya xidmətə tələb olunan kəmiyyətin müəyyən bir qiymətə təklif olunan kəmiyyətə bərabər olduğu nöqtə başa düşülür. Əmək bazarında tarazlıq, əmək haqqı dərəcəsinin müəyyən bir

səviyyəsinin bu səviyyənin təyin etdiyi əmək təklifinə uyğun gəldiyi bir vəziyyətdir.



Əmək bazarında tarazlıq

Qrafikdə əmək haqqı dərəcəsinin W səviyyəsi şaquli ox boyunca, L əməyinin miqdarı isə üfüqi ox boyunca əks olunur. Əmək tələbi DL və əmək təklifi SL həm əmtəədə, həm də əmək bazarında mövcuddur. İşçi qüvvəsi tələbi və təklifi əyrilərinin kəsişməsi (E nöqtəsi) WE əmək haqqı səviyyəsinə və LE işçi təklifinin miqdarına uyğundur. Bu nöqtədə işçi qüvvəsinə olan tələbat işçi qüvvəsinin təklifinə bərabərdir. Bu o deməkdir ki, əmək haqqı ödəməyə hazır olan bütün işəgötürənlər bazarda ehtiyac duyduqları işçi sayını tapır və beləliklə onların işçi tələbatı tam təmin edilir. Ayrıca, bu nöqtədə, bütün işçilər işə götürülür və WE əmək haqqı dərəcəsi ilə işləməyi qəbul edirlər. Məhz E nöqtəsində əmək bazarında tarazlıq yaranır və tam məşğulluq əldə edilir.

Amma, həmişə tarazlıq nöqtəsindən bir sapma olur. Əmək haqqının W2 səviyyəsinə yüksəlməsi ilə bazarda 0 - L4 işçi qüvvəsi təklifi 0 - L1 işçi qüvvəsinə olan tələbatı üstələyəcək.

Bu vəziyyətdə, iş tapmaq və əmək xidmətlərini W2 əmək haqqı ilə satmaq istəyənlərin sayı həddindən artıq çox olacaq və bunun nəticəsində işəgötürənin istəməməsi səbəbindən iş qıtlığı yaranacaq. Bu vəziyyətə həddindən artıq işçi qüvvəsi deyilir.

Əmək haqqının W1 səviyyəsinə enməsi halında, 0 - L3 işçi qüvvəsinə olan tələbat 0 - L2 əmək təklifini üstələyəcək. Bunlar, işəgötürənlər W1 əmək haqqı nisbətində çox sayda işçi işə götürmək istəyəcək və onlar da öz növbəsində aşağı maaşlı işlərdə işləməyi qəbul etməyəcəklər. Bu vəziyyətə işçi qüvvəsinə olan tələbatın artıqlığı deyilir.

Beləliklə, əmək təklifinin tələbdən artıq olması səbəbindən əmək haqqı tarazlıq səviyyəsini aşanda işsizlik yaranır. İşəgötürənlər yeni işçiləri işə götürməyə hazır olacaqlar, ancaq əmək haqqının azaldılması halında.

Əmək bazarında tarazlığı pozan qeyri-bazar amilləri əmək haqqının tarazlıq səviyyəsinin qurulmasına mane olan qüvvələrdir:

- Birliklər; *- Dövlət.*

Tipik olaraq, bu qeyri-bazar faktorları əmək haqqının daha yüksək səviyyədə saxlanmasına xidmət edir ki, bu da minimum əmək haqqının səviyyəsi bazar tarazlığından yüksək olduqda bazarın vəziyyətinə təsir göstərir.

20. *Qüsursuz rəqabətli əmək bazarının formalaşması tendensiyalarınıəsaslandırın.

Cavab: Mükəmməl rəqabətli əmək bazarı çoxlu sayda alıcı və satıcı (firma və işçilər), eyni məhsullar, mükəmməl məlumat, sərbəst giriş və çıxış və bazar gücünün olmaması ilə xarakterizə olunur.

Qüsursuz rəqabət qabiliyyətli əmək bazarı:

- Hər hansı bir əmək növündə işləyənlərin böyük hissəsini bir firmada işləyənlər təşkil edir;
- Bu əmək növü nisbətən hərəkətsizdir və ya coğrafi və digər amillərə görə;
- Əmək haqqının səviyyəsini firma diktə edir.

Qüsursuz rəqabətli əmək bazarının formalaşması bir neçə əsas tendensiya ilə əlaqələndirilir:

1. İşçilərin təsnifatı: Əmək bazarında işçilərin cins, yaş və s. əsasında təsnifatı, fərqli iş tələblərinə cavab vermələri və bu da rəqabətli bir bazarın formalaşmasına səbəb olur.

2. Əmək bazarının ərazi və iqlim mövqeyi: Fərqli ərazi və iqlim şəraitləri altında fəaliyyət göstərən iş sahələri, fərqli iş tələbləri yaradır və bu da əmək bazarının tarazlığını təmin edir.

3. Sosial-iqtisadi inkişaf dinamikası: Bir ölkədə sosial-iqtisadi inkişafın dinamikası, iş tələblərini dəyişdirərək əmək bazarının formalaşmasına təsir edir.

4. İnnovativ texnologiyaların inteqrasiya dərəcəsi: Texnologiyaların inkişafı, yeni iş sahələri yaradaraq əmək bazarının dinamikasını dəyişdirir.

Bu tendensiyalar, rəqabətli əmək bazarının formalaşmasında əhəmiyyətli rol oynayır və bazarın tarazlığını təmin edir

21. Əhali miqrasiyası, onun tiplərini izah edin.

Cavab: Miqrasiya, istər ölkə daxilində, istərsə də beynəlxalq sərhədləri aşaraq insanların bir yerdən başqa yerə hər hansı hərəkətini əhatə edən geniş termindir. Lakin əhalinin hərəkəti dedikdə, onun təbii artımı, məkanca yerləşməsi və sosial yerdəyişməsi nəzərdə tututur.

Əhalinin miqrasiyası ilə bağlı ən önəmli problem aşağıdakılarla bağlıdır:

- Miqrasiya axınının dinamikliyi, kəmiyyəti və keyfiyyət strukturu və intensivliyi
- Miqrasiyanın proqnozlaşdırılması. Milli miqrasiya modelinin, konsepsiyasının yaradılması

Miqrasiya problemlərinin öyrənilməsində, tənzimlənməsində onun tiplərinin öyrənilməsi vacibdir. Burada bir qayda olaraq aşağıdakı beş miqrasiya tipi nəzərdə tututur:

- Məcburi miqrasiya
- Xarici əmək miqrasiyası
- Daxili miqrasiya
- Xarici miqrasiya
-Qanunsuz miqrasiya

Məcburi miqrasiya- sığınacaq axtarmaqla, tapmaqla bağlı insanların yerdəyişməsidir. Məcburi miqrasiya xarici və daxili, geriyə dönərli və dönərsiz ola bilər.

Xarici miqrasiya- insanların bir dövlətdən digər dövlətə, məsələn, Azərbaycandan Türkiyəyə, habelə digər ölkədən Azərbaycana gəlməsidir. Birinci hal emiqrasiya, ikinci hal imiqrasiya adlanır.

Xarici əmək miqrasiyası- qanun əsasında hər hansı bir ölkə vətəndaşının haqqı ödənilən iş tapması ilə əlaqədar könüllü qaydada yeni yaşayış və yeni iş yerinə getməsidir. Bu prosesdə işçi qüvvəsinin keyfiyyəti, mobilliyi, peşəsi və xarici dili bilməsi şərtdir.

Qeyri-qanuni miqrasiyanın subyektlərinə aşağıdakılar daxildir:

Hər hansı bir ölkənin, deyək ki, Azərbaycan vətəndaşlarının nəzarətdən kənar qaydada digər ölkəyə getməsi.

Daxili miqrasiya- ölkədaxili miqrasiyadır. Bir çox ölkələrdə, o cümlədən Rusiyada ölkədaxili miqrasiya dövriyyəsi əvvəlki illərə nisbətən azalsa da, Azərbaycanda işğal olunan rayonlar hesabına artmışdır. Əlbəttə, buna ayrı-ayrı regionlarda yaşayan əhalinin həyat səviyyəsindəki fərqlər və digər amillər də təsir göstərmişdir.

22. Əmək miqrasiyası, onun müasir cəmiyyətin inkişafına təsirini şərh edin.

Cavab: Miqrasiya, istər ölkə daxilində, istərsə də beynəlxalq sərhədləri aşaraq insanların bir yerdən başqa yerə hər hansı hərəkətini əhatə edən geniş termindir. Əmək miqrasiyası insanların daha yaxşı iş imkanları axtarmaq üçün bir yerdən başqa yerə hərəkətinə aiddir. Əmək miqrasiyasını və onun müasir cəmiyyətə təsirini izah etmək üçün bəzi əsas məqamlar bunlardır:

1. Əmək miqrasiyasının səbəbləri:

- *İqtisadi bərabərsizliklər:* İnsanlar tez-tez iqtisadi imkanları məhdud olan ərazilərdən daha yaxşı iş perspektivləri və daha yüksək əmək haqqı olan yerlərə köçürlər.
- Münaqişə və Siyasi Qeyri-sabitlik: Müharibə, münaqişə və siyasi qeyri-sabitlik insanları təhlükəsizlik və iqtisadi sabitlik axtarışında öz ölkələrini tərk etməyə məcbur edə bilər.
- *Ətraf mühit faktorları:* Təbii fəlakətlər, iqlim dəyişikliyi və resursların tükənməsi kimi ətraf mühit amilləri də tez-tez ekoloji miqrasiya adlandırılan miqrasiyaya təkan verə bilər.

2. Müasir Cəmiyyətin İnkişafına Təsiri:

a. İqtisadi Təsir:

- *İqtisadi artım:* Miqrantlar tez-tez təyinat ölkələrində əmək boşluqlarını doldurараq məhsuldarlığı və iqtisadi artımı artırırlar.

- *Pul köçürmələri:* Miqrantlar tez-tez öz ölkələrinə pul köçürmələri göndərirlər ki, bu da yaşayış standartlarını yaxşılaşdırmaq, təhsil, səhiyyə və infrastrukturun inkişafına əhəmiyyətli töhfə verə bilər.

b. Demoqrafik Təsir:

- *Yaşlanan Əhali:* Doğum nisbəti aşağı olan və əhalinin qocaldığı bəzi inkişaf etmiş ölkələrdə əmək miqrasiyası daha gənc, əmək qabiliyyətli əhalini cəlb etməklə demoqrafik problemləri aradan qaldırmağa kömək edə bilər.

c. Qloballaşma:

- Əmək miqrasiyası qloballaşma prosesi ilə sıx bağlıdır. O, əmtəələrin, kapitalın və informasiyanın, eləcə də insanların sərhədlərdən keçməsini asanlaşdırır.

d. Siyasət Təsirləri:

- Ölkələr çox vaxt əmək miqrasiyasını idarə etmək və tənzimləmək üçün siyasət həyata keçirirlər ki, bu da cəmiyyətə əhəmiyyətli təsir göstərə bilər.

Yekun olaraq qeyd edək ki, əmək miqrasiyası müasir cəmiyyətin inkişafına dərin təsir göstərmiş mürəkkəb və çoxşaxəli hadisədir. O, iqtisadi artıma, demoqrafik dəyişikliklərə və qloballaşmaya təsir göstərir. Əmək miqrasiyası ilə bağlı çətinlikləri və imkanları həll edən effektiv siyasətlər onun faydalarını maksimum dərəcədə artırmaq və mənfi nəticələrini minimuma endirmək üçün vacibdir.

23. Əmək miqrasiyasının hüquqi tənzimlənməsi. Miqrasiya sahəsində dövlət siyasətini təhlil edin.

Cavab: Miqrasiya, istər ölkə daxilində, istərsə də beynəlxalq sərhədləri aşaraq insanların bir yerdən başqa yerə hər hansı hərəkətini əhatə edən geniş termindir. Əmək miqrasiyası insanların daha yaxşı iş imkanları axtarmaq üçün bir yerdən başqa yerə hərəkətinə aiddir.

Əmək miqrasiyasının hüquqi tənzimlənməsi məşğulluq məqsədləri üçün insanların sərhədləri aşaraq hərəkətini tənzimləyən qanunların, qaydaların və siyasətlərin yaradılmasını və həyata keçirilməsini nəzərdə tutur. Bu tənzimləmə həm əməkçi miqrantların, həm də qəbul edən ölkələrin hüquq və maraqlarını qorumaq üçün vacibdir. Əmək miqrasiyasının hüquqi tənzimlənməsinin bəzi əsas aspektləri bunlardır:

1.Viza və İş İcazələri:

-Əksər ölkələr xarici işçilərdən öz sərhədləri daxilində qanuni işləmək üçün viza və işicazəsi almağı tələb edir. Bu sənədlər onların iş növü, müddəti və yeri kimi qalma şərtlərini müəyyən edir.

2.Əmək Qanunları və Müqavilələr:

-Əmək miqrantları çox vaxt qəbul edən ölkənin əmək qanunlarına tabe olurlar.

3.İşə Qəbul və Yerləşdirmə Qaydaları:

-Bir çox ölkələrdə istismarın və insan alverinin qarşısını almaq üçün miqrant işçilərin işə qəbulu və yerləşdirilməsini tənzimləyən qaydalar var.

4.Əmək haqqı və müavinətlərin qorunması:

-Qanunlar və qaydalar miqrant işçilərin ədalətli əmək haqqı və müavinət almasını təmin etməlidir ki, bu da əksər hallarda oxşar vəzifələrdə çalışan yerli işçilərin maaşları ilə eynidir.

Bunlardan əlavə: Sağlamlıq və Təhlükəsizlik Qaydaları, Sosial Təminat və Müavinətlər, İnsan Hüquqlarının Müdafiəsi kimi hüquqi tənzimləmələr də mövcuddur.

Əmək miqrasiyasının hüquqi tənzimlənməsi mürəkkəb və inkişaf edən sahədir, çünki o, əmək miqrasiyasının iqtisadi faydaları ilə əməkçi miqrantların hüquqlarının və rifahının müdafiəsi ilə balanslaşdırmalıdır.

Miqrasiya sahəsində dövlət siyasəti aşağıdakıları əhatə edir:

- miqrantların hüquq və mənafelərinin qorunması;
- immiqrasiya nəzarət sisteminin yaranması və onun təkmilləşdirilməsi;
- miqrasiya proqramları və tədbirlərinin hazırlanmasında dövlət mənafeyinin qorunması;
- miqrasiya axınının tənzimlənməsində regionların sosial-iqtisadi, ekoloji, etnik, iqlim şəraitinin və miqrantların özlərinin psixologiyasının nəzərə alınması;
- miqrantların qəbulu və yerləşdirilməsi üçün uyğun şəraitin yaradılması;
- miqrantların, xüsusilə məcburi miqrantların ölkə ərazisi üzrə səmərəli yerləşdirilməsi, miqrantlar üzrə diskriminasiya hallarına yol verilməməsi;
- hər ilə görə qaçqınlar üçün kvotların müəyyən edilməsi;

- miqrasiya problemlərinin həlli üçün ayrılan pul və digər vəsaitlər üzərində nəzarətin qoyulması, miqrantların birbaşa maliyyə baxımından müdafiə olunması; - məcburi miqrantlara hər cür köməkliyin, o cümlədən qidalanma, torpaq, mənzil fondunun ayrılması, maddi yardım, sanitar-epidemioloji, sosial-məişət və s. təminatının həyata keçirilməsi; - xarici miqrasiya axınının tənzimlənməsi; - daxili miqrasiya axınının tənzimlənməsi;

24. Miqrasiya və immiqrasiyanın əmək bazarına təsirinin müqayisəli xarakteristikasını verin.

Cavab: Miqrasiya, istər ölkə daxilində, istərsə də beynəlxalq sərhədləri aşaraq insanların bir yerdən başqa yerə hər hansı hərəkətini əhatə edən daha geniş termindir. İmmiqrasiya isə konkret olaraq ayrı-ayrı şəxslər və ya qruplar tərəfindən xarici ölkəyə daxil olan və yaşayış yeri quran hərəkətinə aiddir. İmmiqrantlar yaşamaq, işləmək, oxumaq və ya ailə üzvlərinə qoşulmaq üçün xarici ölkəyə köçmüş şəxslərdir. Miqrasiya və immiqrasiya əlaqəli, lakin fərqli anlayışlardır və insanların bir yerdən başqa yerə köçməsinə istinad edirlər.
Miqrasiya və immiqrasiya həm göndərən, həm də qəbul edən ölkələrin əmək bazarına fərqli təsir göstərir.

Miqrasiyanın əmək bazarına təsiri:

1.Göndərən Ölkələr:

-Pul köçürmələri: Miqrant işçilər adətən pul köçürmələrini evlərinə göndərirlər ki,bu da müsbət iqtisadi təsir göstərə, yaşayış standartlarını yaxşılaşdıra və yerli inkişafa töhfə verə bilər.

-Gənc Əhali: Miqrasiya gənc iş axtaranların sayını azaltmaqla göndərilən ölkələrdə demoqrafik problemləri aradan qaldırmağa kömək edə bilər.

2. Qəbul edən ölkələr:

- *Əmək bazarının çevikliyi:* Miqrantlar işçi qüvvəsi boşluqlarını doldura və konkret sənaye və ya regionlardakı çatışmazlıqları aradan qaldıra bilərlər. Onlar yerli işçi qüvvəsi üçün daha az cəlbedici ola biləcək işləri götürməklə əmək bazarının çevikliyinə töhfə verirlər.
- *İqtisadi İnkişaf:* Miqrasiya məhsuldarlığı artırmaq və işçi qüvvəsini genişləndirməklə qəbul edən ölkələrdə iqtisadi artımı artıra bilər.

İmmiqrasiyanın Əmək Bazarına Təsiri:

1. Göndərən Ölkələr:

- İmmiqrasiya göndərən ölkələrdə iş imkanları yarada bilər, xüsusən işə götürənlər, immiqrasiya məsləhətçiləri və pul köçürmə xidmətləri kimi əmək bazarı vasitəçiləri üçün.

2. Qəbul edən ölkələr:

- *Əmək Bazarı Rəqabəti:* İmmiqrasiya bəzən əmək bazarında, xüsusən də immiqrantların cəmləşdiyi sektorlarda rəqabətin artmasına səbəb ola bilər. Bu, bəzi yerli işçilərin, xüsusən də aşağı ixtisaslı işlərdə olanların əmək haqqı və məşğulluq perspektivlərinə təsir göstərə bilər.

Qeyd etmək vacibdir ki, həm miqrasiyanın, həm də immiqrasiyanın əmək bazarına təsirləri mürəkkəbdir və miqrantların bacarıq səviyyələri, həm göndərən, həm də qəbul edən ölkələrin iqtisadi şəraiti və tətbiq olunan xüsusi siyasətlər də daxil olmaqla bir neçə amildən asılı olaraq dəyişə bilər.

25. *Əmək bazarında işçi qüvvəsinə tələbatın proqnozlaşdırılması.

Cavab: İqtisadiyyatın bazar sistemində iş qüvvəsinə tələb və iş qüvvəsinin təklifi mücərrəd bir hal, proses kimi yanaşmaq düzgün olmaz.

İş qüvvəsinə tələb əmək bazarında meydana çıxan və potensial (həm də real) şəkildə öz ifadəsini tapan istehsal resurslarıdır, istehsalın həcmi və strukturudur. Onlar olmasa əmək bazarında tələbat da olmaz.

Həmin amillərə əsaslanan iş qüvvəsinə tələbat əslində əmək bazarının tutumunu, həcmini müəyyən edir və səciyyələndirir.

İş qüvvəsinin təklifi isə muzdla iş axtaran əmək qabiliyyətli əhalinin sayını, tərkibini və strukturunu (cins, təhsil, peşə-ixtisas) səciyyələndirir.

İş qüvvəsinin təklifi və ona olan tələb arasındakı tarazlıq konkret sosial – iqtisadi şəraitdən, iş qüvvəsinin dəyəri və qiymətindən, əmək bazarı konyukturasından, əmək bazarının, işçi qüvvəsinin potensial ehtiyat səviyyəsindən asılıdır.

İşçi qüvvəsinə tələbat bərabər şərait daxilində ictimai əmək bölgüsü, konkret iş yerləri ilə müəyyən edilir. Tələbatda həm kəmiyyət və həm də keyfiyyət tərəflər nəzərə alınmalıdır. Burada həm də məcmuu tələbat (dövlət tələbatı, xüsusi sektorların tələbatı, ayrı-ayrı firmaların tələbatı) və onun konkret formaları nəzərə alınmalıdır.

İşçi qüvvəsinin tələbatın proqnozlaşdırılması öz məzmununa, çətinliyi və əhəmiyyətinə görə önəmli bir sosial hadisə və iqtisadi problemdir. Bu problem öz məzmununa görə adından göründüyü kimi daha geniş əhatəli və çox aspektlidir. Belə ki, iş qüvvəsinə tələbatın proqnozlaşdırılması nəinki sırf əmək məsələlərini, həm də istehsal-iqtisadi problemləri, o cümlədən ÜDM-un həcmi və dinamikasını, zərərlə işləyən, perspektivi olmayan müəssisə və sahələrin ÜDM- da xüsusi çəkisi, investisiya fəallığını, onun həcmini, firma və şirkətlərin investisiya potensialı, onların bütövlükdə ölkənin maliyyə vəziyyəti, pərakəndə mal dövriyyəsinin dinamikası, əhalinin pul gəlirləri və xərcləri dinamikası kimi problemləri nəzərdə tutur. Çünki iş qüvvəsinə tələbat proqnozlaşdıran zaman (həm də effektli tələbatı) istehsal həcminin dinamikası, investisiyanın dinamikası, əmək məhsuldarlığının dinamikası və məşğulluğun dinamikası hökmən nəzərə alınmalıdır.

26. Əmək haqqının sosial-iqtisadi mahiyyəti və onun müəyyən edilməsindəəsaselmiyanaşmalar.

Cavab: *Əməkhaqqı* - iş qüvvəsinin dəyəri, yaxud görülmüş işin müqabilində işəgötürənlər tərəfindən işçilərə pul şəklində ödənilən haqdır.
Əməkhaqqı - müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natural formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödənişlərin məcmusudur.

Sosial-iqtisadi kateqoriya kimi əməkhaqqına işçi və işəgötürən üçün onun rolu və əhəmiyyəti baxımından yanaşılması tələb olunur. Belə ki, işçi üçün əməkhaqqı onun şəxsi gəlirinin başlıca və əsas maddəsi, özünün və ailə üzvlərinin rifah halının yaxşılaşdırılması vasitəsidir.

Əməkhaqqı əmək müqaviləsi əsasında nizamlanır. İşəgötürənlə işə qəbul olunan, yəni sahibkarla muzdlu işçi arasındakı münasibətlər yalnız əmək bazarı sferası ilə məhdudlaşmır. İş qüvvəsinin dəyəri və yaxud bəzi iqtisadçıların ifadəsi ilə desək əmək xidmətinin qiyməti həm əmək bazarı, həm də müəssisə daxilində müəyyən edilir, reallaşdırılır.

Əməkhaqqının iqtisadi mahiyyəti aşağıdakılarla açıqlanır:

- Əməkhaqqı – iqtisadi kateqoriyadır. O, muzdlu işçi ilə sahibkar arasındakı münasibətləri əks etdirir.
- Əməkhaqqı - sahibkarın işçiyə pul formasında onun gördüyü işin müqabilində ödədiyi vəsaitdir.
- Müasir əmtəə istehsalında əməkhaqqı - əmək bazarının elementi, yəni qiymət kimi çıxış edir.
- Muzdlu işçi üçün əməkhaqqı - onun əmək gəliridir.
- Müəssisə üçün əməkhaqqı – istehsal xərclərinin ünsürüdür. Eyni zamanda, əməkhaqqı işçinin işin son nəticəsində maddi maraqlandırılmasını təmin edən əsas amildir.

Əməkhaqqının məbləği aşağıdakılara əsasən müəyyən edilir:

- İş qüvvəsinin təkrar istehsalını təmin edən həyati rifahların dəyəri ilə əmək bazarında tələb və təklifin nisbəti ilə,
- İqtisadiyyatda iş qüvvəsinin fəaliyyətinin nəticəsi ilə bağlı onun məbləği müəyyənləşir.

Eyni zamanda, bu məbləğ əmək münasibətlərinin tərəfləri arasındakı danışıqlar nəticəsində müəyyən olunur.

Bazar sistemi şəraitində ayrı-ayrı ölkələrdə əməyə görə haqqın verilməsi işçinin hər bir iş yerindəki məhsuldarlığı, işin nəticələrini və əmək sərfini nəzərə almaq qaydasında verilir. Əməkhaqqının təşkili ayrı-ayrı ölkələrin milli xüsusiyyətlərindən, iqtisadi inkişaf səviyyəsindən asılı olaraq müxtəlif olur.

27. Əmək haqqının təşkilinin əsas prinsipləri və amilləri.

Cavab:Əməkhaqqının təşkili dedikdə, sərf olunan əməyinsəmərəli və ədalətli mükafatlandırılmasının təmin olunması üzrə tədbirlər sistemi başa düşülür.

Əməkhaqqının formalaşdırılmasına iki qrup amil təsir göstərir: bazar və qeyri-bazar amillər. Əməkhaqqının formalaşdırılmasına təsir edən bazar amillərinə əmək bazarında təklif və tələb, işəgötürən üçün insan resursunun yararlılığı, onun digər resursla əvəz olunması, istehlak mal və xidmətlərin qiymətlərində olan dəyişikliklər aiddir. Öz növbəsində qeyri-bazar amillərinə əməkhaqqının dövlət tənzimlənməsi və əmək bazarında həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının mövqeyi aiddir.

Əməyin ödənilməsində aşağıdakı amillər nəzərə alınmalıdır:

- müəssisənin maliyyə vəziyyəti; *- işsizlik səviyyəsi;*
- əməkhaqqı sahəsində dövlət tənzimlənməsi;
- həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin birliklərinin movqeyi.

Əməyin ödənilməsinin əsas prinsipləri Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin qərarlarında öz əksini tapmışdır.

Əsas prinsiplər aşağıdakılardan ibarətdir:

1. İctimai istehsala qoyulmuş əməyin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılı olaraq əməyin ödənilməsi prinsipi. Bu prinsipin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, istehsalın intensivliyi, mürəkkəbliyi, istehsalın təşkili və istehsalın həcmi, maya dəyəri və başqa göstəricilər nəzərə alınmaqla əmək haqqı ödənilir.
2. Əməyin ödənilməsinin mütamadi yüksəldilməsi prinsipi. Minimum və orta aylıq əməkhaqqının artırılması dövlətin daima diqqət mərkəzindədir.

3. Əməyin ödənilməsi səviyyəsi ilə əmək məhsuldarlığı arasında nisbətin düzgün müəyyən edilməsi prinsipi. Əməyin ödənilməsinin yüksəldilməsi, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi hesabına həyata keçirilə bilər, yəni əmək məhsuldarlığının artan tempi, əməyin ödənilməsi tempini qabaqlamalıdır, ondan üstün olmalıdır.

4. Əməyin ödənilməsinin təminatlı olması prinsipi. Dövlət müəssisələrinin fəhlə və qulluqçuları əvvəlcədən müəyyən edilmiş tarif dərəcələri və stavkaları üzrə nəzərdə tutulmuş əmək haqqlarını alırlar.

5. Maddi maraq prinsipi. Əməyin ödənilməsinin həcmi müəssisə üzrə bütövlükdə və müəssisənin ayrı-ayrı kollektivinin və şəxsin əməyinin nəticəsindən asılı olaraq ödənilməsidir.

6. Əməyin ödənilməsi sisteminin sadə və aydın olması prinsipi. Əməyin ödənilməsi sistemi elə sadə və aydın olmalıdır ki, hər bir kollektiv üzvü öz əməyinin son nəticəsinə maraqlı olsun. Əks halda maddi stimullaşdırma öz əhəmiyyətini zəiflədər və zəhmətkeşlərin məhsul istehsalına marağı azalar.

7. Bərabər əməyə bərabər haqqın verilməsi prinsipi. Xüsusi mülkiyyətə əsaslanan təsərrüfat formalarında əməyin ödənilməsi və digər maddi maraq prinsipləri sahibkarlar tərəfindən həyata keçirilir.

Ümumiyyətlə müəssisələrdə əməkhaqqı təşkil edilərkən ilk öncə hər bir işçinin cəmiyyətə nə qədər əmək verdiyi müəyyən edilmişdir.

28. Əməyin ödənilməsinin əsas funksiyalarının qarşılıqlı əlaqələrini izahedin.

Cavab: Əməkhaqqının funksiyaları bir-biri ilə sıx bağlıdır və onların birgə fəaliyyəti

zamanı əmək haqqını səmərəli təşkil etmək mümkün olur. Əməkhaqının əsas funksiyalarının yerinə yetirilməsi məhz bunun müasir bazar həqiqətlərinə nə dərəcədə uyğun gəlməsindən asılıdır. İşçinin və işəgötürənin maraqları arasında kompromis əmək haqqının təşkili ilə əldə edilir ki, bu da bazar iqtisadiyyatının iki hərəkətverici qüvvəsi arasında sosial əməkdaşlıq münasibətlərinin inkişafına şərait yaradır. ***Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əməkhaqqının əsas funksiyaları aşağıdakılardı:***

- Təkrar-istehsal funksiyası şəxsi gəlirlərin formalaşmasını, işçilərin və onların ailələrinin tələbatlarının ödənilməsini təmin edir. Əməkhaqqının səviyyəsi işçi qüvvəsinin təkrar istehsalını təmin etməlidir. İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalına çəkilən xərclər sosial-iqtisadi, təbii-iqlim, mədəni və s. xüsusiyyətlərdən asılıdır. İstehsalın inkişafi və ETT-in sürətlənməsilə əlaqadar işçi qüvvəsinin təkrar istehsalına çəkilən xərclər artır;

- Stimullaşdırıcı funksiya məhsulun istehsalının və onun keyfiyyətinin artırılnmasına, işçilərin ixtisalaşdırılmasına, onların bütün növ ehtiyatlardan səmərəli istifadəsinə və müəssisədə işçi heyətin sabitləşdirilməsinə yönəldilir. Bu funksiya məhz müəssisədə əmək haqqının müxtəlif forma və sistemlərindən səmərəli istifadə zamanı özünü biruzə verir;

- Bölüşdürücü funksiya istehsal olunmuş məhsulda işçinin payının müəyyən edilməsindən ibarətdir. Başqa sözlə, hazırlanmış məhsula görə işçinin aldığı əməkhaqqının məbləqi birbaşa onun istehsal prosesində iştirakı ilə əlaqədardır və müəssisənin fəaliyyətində onun göstərdiyi səyin göstəricisi kimi çıxış edə bilər. Bu funksiya muzdlu işçilər və istehsal vasitələrin sahibləri arasında istehlak fondunun bölgüsü zamanı canlı əməyin payının əks olunması üçün nəzərdə tutulur;

- Ehtiyat-yerləşdirici funksiya ölkənin regionları və iqtisadiyyatın sahələri üzrə, eyni zamanda müəssisə səviyyəsində əmək ehtiyatlarının səmərəli yerləşdirilməsinə və istifadəsinə imkan verir. Nəzərə alsaq ki, əmək ehtiyatlarının yerləşdirilməsi üzrə dövlət tənzimlənməsi minimuma endirilir, onda əmək bazarının səmərəli fəaliyyəti hər bir muzdlu işçinin öz iş yerini sərbəst seçmə imkanının olması şəraitində mümkündür. Bu şəraitdə öz tələbatlarını maksimum dərəcədə ödəmək məqsədilə işçilərin yerdəyişməsi onların həyat səviyyəsinin yüksəldilməsində göstərdikləri səyin əsas şərtidir. Bu funksiyanın icrası işçilərin daha səmərəli sahələrdə çalışmasını, müəssisələrin müvafiq kadrlara olan tələbatının ödənilməsini, işçilərin öz şəxsi arzularını nəzərə almaqla onların konkret iş yerlərinə cəlb olunmasını təmin edir;

- Mövqe funksiyasına əsasən əməkhaqqının səviyyəsi işçinin sosial mövqeyinin, əmək bazarında peşənin nufuzluğu və müəssisənin mövqeyinin müəyyn edilməsini nəzərdə tutur;

- Ödəmə qabiliyyətinin formalaşması funksiyası.

29. Əmək haqqının təşkilinin tarifsiz və qarışıq sistemlərinin mahiyyətini şərh edin.

Cavab: *Əməkhaqqı* - iş qüvvəsinin dəyəri, yaxud görülmüş işin müqabilində işəgötürənlər tərəfindən işçilərə pul şəklində ödənilən haqdır. Əməkhaqqının təşkili dedikdə, sərf olunan əməyin səmərəli və ədalətli mükafatlandırılmasının təmin olunması üzrə tədbirlər sistemi başa düşülür.

Əmək haqqının təşkili zamanı tarifsiz və qarışıq sistemlər, əmək haqqının müəyyən edilməsi və ödənilməsi prosesində fərqli mərhələlərdə müxtəlif problemlər yarada bilər. Bu sistemlərin mahiyyəti aşağıdakı cür təsvir edilə bilər:

1. Tarifsiz sistemlər: *Əmək haqqının müəyyən edilməsində standart bir tarif olmadığı sistemlərdir. Bu sistemlərdə işçilərin əmək haqqı, ümumilikdə işəgötürən və işçi arasında əmək müqaviləsi əsasında müzakirə olunur. Bu isə əmək haqqının ədalətlilik və obyektivlik prinsiplərinə əsaslanmasını çətinləşdirə bilər.*

2. Qarışıq sistemlər: *Qarışıq sistemlər isə tariflər və standartlarla birlikdə fəaliyyət göstərən, lakin hələ də qarışıq və mürəkkəb olan sistemlərdir. Bu sistemlərdə əmək haqqı, standart tariflərə əsaslanan, lakin həm də işçinin performansı, işin ağırlığı, maliyyə vəziyyəti kimi faktorlar nəzərə alınaraq müəyyən edilir. Bu isə əmək haqqının müəyyən bir standart və obyektivlik səviyyəsində olmasını təmin etməkdə çətinlik yarada bilər.*

Bu sistemlər işçilərin əmək haqqının müəyyən edilməsi prosesində obyektivlik, ədalətlilik və dəqiqliyin təmin edilməsində çətinliklər yarada bilər. Bu səbəblərə görə, bir çox ölkələr və müəssisələr, əmək haqqı təşkilatında daha şəffaf, obyektiv və standart sistemlərə keçid edir və bu, əmək haqqının daha effektiv şəkildə idarə olunmasına kömək edir.

30. *Əmək haqqı fərqlərinin səbəblərini ətraflı izah edin və əsaslandırın.

Cavab: *Əməkhaqqı* - iş qüvvəsinin dəyəri, yaxud görülmüş işin müqabilində işəgötürənlər tərəfindən işçilərə pul şəklində ödənilən haqdır.

Aydındır ki, real həyatda mükəmməl rəqabətli bir əmək bazarı üçün nəzəriyyədə olan bütün şərtlər öz əksini tapmadığı üçün əmək haqqında fərqlər də olacaqdır.

Həmçinin əmək haqqı fərqlərinə aşağıdakılar da səbəb olur:

- *İş yerlərinin müxtəlifliyi*
- *İşçilərin müxtəlif peşə və ixtisaslara sahib olması*
- *Əmək bazarında pozuntular*
- *İşlərin mürəkkəbliyi, məsuliyyətlilik dərəcəsi və s.*

İşlərin icrası üçün işçilərin bacarıq tələbləri də əmək haqqı fərqlərinə səbəb olur.

Tutaq ki, A işi üçün orta məktəbi qurtarmaq, B işi üçün isə ali təhsil almaq tələb olunur. Bu halda hər ikisi üçün eyni əmək haqqı ödənilərsə, insanların B peşəsini seçmələri üçün heç bir marağı və səbəbi olmayacaq.

Belə ki, B peşəsi A peşəsi ilə müqayisədə 4 il (bəzi peşələrdə daha çox) təhsil və əlavə xərc tələb edir. Odur ki, B işi üçün əmək haqqı A işinə görə verilən əmək haqqından yüksək olmalıdır.

- *Effektiv əmək haqqı sisteminin tətbiqi ilə əmək haqqı fərqləri arasındakı əlaqəyə gəlincə, bəzi hallarda oxşar xüsusiyyətlərə və ya üstünlüklərə malik olan iki işçidən biri bu sistemin tətbiq olunduğu firmada və ya iş sahəsində işləyirsə, o digərindən daha yüksək əmək haqqı ala bilər.*

- *Bəzi insanlar risk etməyə daha çox meylli olurlar. Onlar təhlükəli işləri görməyə, ağır və zərərli əmək şəraitində işləməyə üstünlük verirlər. Belə işlərdə və şəraitdə işləmək əmək üçün işçi təklifinin az olması, həmin insanlara da yüksək əmək haqqı verilməsinə səbəb olur. Bu o deməkdir ki, əmək haqqı müəyyən edilərkən əmək və istehsalat şəraiti mütləq nəzərə alınmalıdır. Məsələn, ağır və zərərli işlərdə, soyuq və isti əmək şəraitində işləyənlərə, dənizdə işləyənlərə, dəniz səviyyəsindən yüksəklikdə çalışanlara və s. əmək haqqı normal şəraitdə işləyənlərlə müqayisədə daha yüksək əmək haqqı verilir.*
- *Bəzi işçilər gələcəyə deyil, qısa müddətə və yüksək əmək haqqıya dəyər verirlər, digərləri isə, gələcəkdə daha çox gəlir əldə etmək üçün aşağı əmək haqqı ilə kifayətlənirlər.*

- *Fərdlərin fərqli insan kapitalına malik olmaları əmək bazarında bir-biri ilə rəqabət apara bilməyən qrupların meydana gəlməsinə və əmək haqqı fərdlərinə səbəb olur.*

Əmək bazarında bir-biri ilə rəqabət apara bilməyən qruplar iki səbəbdən yaranır:

- *İşçilərin aldığı təhsilin keyfiyyəti və səviyyəsi*
- *İşçilərin fərqli öyrənmə, qavrama və tətbiqetmə qabiliyyətlərinə malik olması*

31. “İnsan kapitalı” anlayışının mahiyyətini aydınlaşdırın və onun iqtisadi inkişafda rolunu və əhəmiyyətini göstərin.

Cavab: İqtisadi inkişaf və iqtisadi artımın yeni keyfiyyət halı şəraitində “elmi ictimaiyyətdə “*insan kapitalı”* anlayışına tez-tez rast gəlmək olar. Demək olar ki, dünya miqyasında “insan “ və “kapital” sözlərinin birləşməsindəən əmələ gələn “insan kapitalı” anlayışı tədqiqatçılar tərəfindən eyni mənalı dərk və izah edilmir.

Digər kapital növləri ilə müqayisədə “insan kapitalı” mahiyyət etibari ilə yenə də ziddiyətli, qeyri-məntiqi qaydada, izah edilməkdədir.

“İnsan kapitalı” anlayışı, insanların bilik, təcrübə, bacarıq və peşəkarlıq kimi maddi olmayan varlıqlarının iqtisadi dəyərini ifadə edir. Bu anlayışa görə, insanlar bir sənayenin və ya ölkənin ən dəyərli varlığıdır və onların təkmilləşdirilməsi və inkişafı, iqtisadi artımın əsas şərtlərindən biridir.

İnsan kapitalı, iqtisadi inkişafda böyük rol oynayır. İnsanların təkmilləşdirilməsi, onların bilik və bacarıqlarının artırılması, yeni texnologiyaların öyrənilməsi və peşəkarlıq sahəsindəki inkişaf, iqtisadi artımın əsas şərtlərindən biridir.
Bu səbəbdən, ölkələr insan kapitalının inkişafına diqqət yetirməlidirlər və onların təkmilləşdirilməsi üçün lazım olan şərtləri yaratmalıdırlar.

32. Peşə təhsilinin insan kapitalının formalaşmasında rolunu izah edin.

Cavab: Peşə təhsili, insan kapitalının formalaşmasında əhəmiyyətli bir rol oynay
İnsan kapitalı, insanların bilik, təcrübə, bacarıq və peşəkarlıq kimi maddi olmayan varlıqlarının iqtisadi dəyərini ifadə edir. Peşə təhsili, bu maddi olmayan varlıqların inkişafına və artmasına kömək edir.

Peşə təhsili, insanların peşəkar bacarıqlarını inkişaf etdirmək və təkmilləşdirmək üçün lazımlı bilikləri öyrənmələrini və praktiki bacarıqlarını artırmağa kömək edir. Bu, onları onları daha səmərəli və effektiv işçilər halına gətirir.

Həmçinin, peşə təhsili, texniki və texnoloji inkişafın tələblərinə cavab verən yeni bilik və bacarıqların öyrənilməsinə imkan yaradır. Bu da iqtisadi inkişaf üçün əhəmiyyətli bir faktordur, çünki texnoloji inkişaf, iqtisadiyyatın sürətli inkişafı üçün əsas şərtlərdən biridir.
Nəticə olaraq, peşə təhsili, insan kapitalının formalaşmasında əhəmiyyətli bir rol oynayır çünki insanların peşəkarlıqlarını inkişaf etdirmələrinə, yeni bilik və bacarıqlar öyrənmələrinə və texnoloji inkişafa cavab verən təlimlər almalarna imkan yaradır. Bu da onların işgüzarlığını artırır və iqtisadi inkişafa səbəb olur.

33. İnsan kapitalı və sosial fəallığın mahiyyətini aydınlaşdırın.

Cavab:İnsan kapitalı və sosial fəallıq, iqtisadiyyatın və cəmiyyətin inkişafında əhəmiyyətli rolu olan iki əsas anlayışdır.
İnsan kapitalı, insanların bilik, təcrübə, bacarıq və peşəkarlıq kimi maddi olmayan varlıqlarının iqtisadi dəyərini ifadə edir. Bu anlayışa görə, insanlar iqtisadiyyatın ən dəyərli varlığıdır və onların təkmilləşdirilməsi və inkişafı, iqtisadi artımın əsas şərtlərindən biridir.

Sosial fəallıq isə insanların cəmiyyətə qarşı öhdəliklərini ifadə edir və onların cəmiyyətə faydalı olmaq üçün göstərdikləri fəallıqları əhatə edir. Bu fəallıqlar sağlamlıq, ictimai yardım, humanitar yardım, təhsil, mədəni fəallıq və s. kimi sahələrdə olur. Sosial fəallıq, cəmiyyətin inkişafında və sosial problemlərin həllində əhəmiyyətli bir rolu olan bir anlayışdır.

İnsan kapitalı və sosial fəallıq bir-birini tamamlayan anlayışlardır. İnsan kapitalının inkişafı, sosial fəallıq sahələrində fəal olmağa imkan yaradır və sosial fəallıq, insan kapitalının inkişafına təkan verir. Bir-birilə əlaqədə olan bu iki anlayış, iqtisadiyyatın və cəmiyyətin inkişafında əhəmiyyətli bir rol oynayır.

İnsana bir iqtisadi fəal əhali, işçi kimi yanaşıldıqda onun funksional fəaliyyəti, bəzən deyildiyi kimi, iqtisadiyyatın insan amili olması daha aydın halda özünü göstərir. Bu,özünü nəticə etibarilə aşağıdakı istiqamətlərdə göstərir:

1.İnsanın ümumi inkişaf səviyyəsində;
2.İnsanın peşə və intellektual inkişaf səviyyəsində;
3.İşçinin peşə-ixtisas səviyyəsində;
4.İşçinin əməyə olan münasibətində və istehsal fəaallığında, istehsal təşəbbüskarlığında, kreativliyində;
5.İnsanın sosial fəallığında, milli-mənəvi düşüncəsində;
6.Məsulliyətində, məşğulluğunda;
7.Sağlamlığı, işə fiziki hazırlığında və s.
8.Mənəvi keyfiyyətində, məsulliyətində;

Müasir dövrdə həqiqətən insan amililərinin inkişaf səviyyəsi və bu səviyyənin daim artması birinci dərəcəli əhəmiyyət kəsb edir. Bununla əlaqədar olaraq, insan təfəkküründün, yaradıcı potensialının artmasına, işgüzar-intellektual tipli adamların əmək kollektivlərində nüfuz qazanmasına xüsusi diqqət yetirmək lazımdır.

34. “İnsan kapitalı” modelləri. Onların izahını verin.

Cavab:İnsan kapitalı, insanlarınbilik, təcrübə,bacarıq vəpeşəkarlıq kimi maddi olmayan varlıqlarının iqtisadi dəyərini ifadə edir.

Son illərdə istər Qərb iqtisadçıları, istərsə də possovet iqtisadçıları iqtisadi artımla “İnsan kapitalı” arasında əlaqələrin modelləşdirilməsi məsələlərinə böyük əhəmiyyət verirlər. Bu modelləşdirmədə müəyyən müsbət cəhətlər vardır. Lakin həmin modellərdə bəzi variantlar məzmun etibarilə mücərrəd xarakter daşıyır.

Burada müxtəlif modellər mövcuddur. Onlardan bəziləri, daha doğrusu 4 modeli nəzərdən keçirək:

R.Lukas modeli- *bu modeldə insan kapitalı iki aspektdə nəzərdən keçirilir. Birinci aspektdə insan kapitalı fəaliyyət göstərən işçilərin peşəkarlığı, ümumi bacarığı, bu peşəkarlıöın şirkət daxili effektdə, yəni əmək məhsuldarlığına, şirkətin və işçinin gəlirinin artmasına təsiri nəzərə alınır. İkinci aspektde xarici effekt, yəni kapital yığımının formalaşmasının bütün cəmiyyət, iqtisadi subyektlər üçün səmərəli olması variantı əsas götürülür.*

P.Rommerin modeli – *bu model insan kapitalı strukturu ünsürlərinin bir-birindən fərqlənməsi əsasında formalaşan modeldir. Əslində, bu insan kapitalının strukturlaşmasıdır.*

P.Rommer insan kapitalı strukturuna aşağıdakıları daxil etmişdir:
- istehsalatda çalışan işçilərin fiziki qabiliyyəti;
- ibtidai və orta məktəblərdə aldığı təhsil;
- istehsal prosesində əldə etdiyi məcmuu təcrübə;
- orta məktəbdən sonra əldə etdiyi elmi biliklər və yaxud təcrübə.

3. Q.Mankiva – D.Rommer – D.Uela modeli – *bu kollektiv modelin özünəməxsus məzmunu vardır. Modelin üç başlıca xüsusiyyətləri vardır: birincisi, insan kapitalı modeli R.Sollounun nəzəri müddəalarına, konsepsiyasına əsaslanır. Burada iqtisadi artımın yığım və əhali artımı ilə şərtləşməsi əsas götürülür. İkincisi, insan kapitalı anlayışı orta təhsil səviyyəsi ilə məhdudlaşır, insan kapitalının səviyyəsi isə birbaşa dövlət xərclərinin həcmi ilə müəyyənləşir. Üçüncüsü, bu modeldə insan kapitalının və fiziki kapitalın fərqləndirici cəhətləri deyil, ümümi cəhətlərinə daha üstünlük verilir.*

4.D.Rommer modeli – *bu model əslində R.Sollou modelinin genişləndirilmiş formasıdır. Burada eksogen amillərlə texniki-tərəqqi, yığım, əhalinin artması və insan kapitalı yığımı arasındakı əlaqə öz əksini tapmışdır. Müəllif həm də burada insan kapitalını izah ederkən konkret biliklərlə mücərrəd bilikləri, "məhsuldar bilikləri" bir-birindən fərqləndirir.*

D.Rommerin modelində də insan kapitalına bir çoxları kimi aşağıdakı istiqamətlərdə yanaşılır:

- insan kapitalının işçilərin peşəkar qabiliyyəti, vərdişi və biliyində təzahür etməsi;
- hər bir işçinin insan kapitalı yığımında, yəni onların bilik və vərdiş əldə etmələrində;
- əməyə iki istiqamətdə yanaşma, yəni ənənəvi qeyri-ixtisaslı əmək, məktəb, iş yerlərində əldə edilən bilik və təcrübə;
- yuxarıda göstərilənlərin təlim ili müddətində qiymətləndirilməsi, nəzərə alınması.

35. *İnsan kapitalı, insan potensialı və işçi qüvvəsi. Onların qarşılıqlıəlaqəsini praktikiəsaslandırın.

Cavab: İnsan potensialı və insan kapitalı anlayışları bir sıra hallarda eyni mənalı
kateqoriya kimi başa düşülür. Əlbəttə, bu kateqoriyalar arasında müəyyən oxşar cəhətlər vardır. Lakin adından da bəlli olduğu kimi insan potensialı iqtisadi fəal əhalinin əmək qabiliyyəti, yaradıcı imkanları ilə, insan kapitalı isə dəyər kateqoriyası, insanın inkişafına investisiya qoyuluşu və bir sıra xərclərlə əlaqədardır.

Bəzi iqtisadçılar "insan kapitalı" anlayışını bu səbəbdən insanın iqtisadi rolu ilə əlaqələndirirlər. Bu müəyyən dərəcədə belədir. Bununla yanaşı o demək deyildir ki, "insan potensialı" anlayışı iqtisadi fəaliyyətlə əlaqədar deyildir.
İnsanların əmək fəaliyyətində özünü reallaşdırması, əmək məhsuldarlığını artırması, bütövlükdə məqsədəuyğun fəaliyyətinin özü elə əmək potensialı ilə birbaşa bağlıdır. Bəzən belə bir fiki də vardır ki, insan kapitalı "iqtisadi imperalizm" konsepsiyası ilə bağlıdır və bu səbəbdən səmərəli gözləmələr və faydalılığın maksimallaşması ilə şərtləşir. Bunu bir sıra iqtisadçılar, o cümlədən V.Bulanov irəli sürür. Halbuki, səmərəlilik və faydalılıq prinsipi əmək fəaliyyətinin də başlıca prinsiplərindən biridir. Bundan başqa istər V.Bulanov və istərsə də N.İvanov ünsür baxımından "insan kapitalı və insan potensialı" anlayışlarını eyniləşdirsələr.
Bulanov, N.İvanov kimi alimlər göstərdi ki, "insan kapitalı" anlayışına geniş
mənada yanaşır və bura bir sıra qeyri-bazar ünsürləri motivləri, mənəviyyatı,

mədəniyyəti və s. daxil edir və bununla “insan kapitalı”anlayışını çərçivədə, genişləndirmiş halda izah edir. Halbuki, Bulanov və İvanov bu mövqedə olan digər iqtisadçıları, xüsusilə Qərb iqtisadçıları elmi-metodoloji baxımdan səhvə yol verdiklərini deyirlər. Çünki bizcə, motivlər, mənəviyyat, mədəniyyət kimi ünsürlər “kapital” anlayışına daxil ola bilməz. Hətta “motiv” anlayışı bəzi ünsürlərdən fərqli olaraq kapitalın hərəkəti ilə bağlı olsa da, bu da nəticə etibarilə sahibkar insanların fəaliyyəti ilə şərtləşir.

Son vaxtlar əksər Qərb iqtisadçıları “insan kapitalını” insanla bağlı investisiya və bu investisiyanı hər hansı bir iqtisadçı mənafelərlə əlaqələndirirlər. Əlbəttə, burada müəyyən həqiqət vardır. İnsanın, bütövlükdə cəmiyyətin, millətin intellektual potensialı məhsuldar qüvvələrin inkişafı əsasında cəmiyyət üzvlərinin, işçi heyətinin əməyinin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə gətirib çıxarır, ona görə də əmək resurslarının təkrar istehsalı keyfiyyət baxımından intellektual səviyyəyə qalxmış olur, bu o deməkdir ki, indiki şəraitdə və xüsusi olaraq strateji inkişaf dövründə hər birinsana, hər bir işçi və məcmu işçi qüvvəsinə, onun biliyi və peşə hazırlığına tələbat getdikcə artacaqdır.

36. Əməyin ödənilməsi fondunun strukturu (quruluşu).

Cavab:

- Bazar münasibətləri şəraitində dövlət müəssisələri öz təsərrüfat fəaliyyətini tam təsərrüfat hesabı və özünümaliyyələşdirmə şəraitində qurur.
- Özəl müəssisələr isə tamamilə sərbəst, lakin mövcud qanunlara əməl etməklə, sahibkarlıq fəaliyyəti həyata keçirir.
- Müəssisələrdə əməkhaqqı (əməyin ödənilməsi) fondunun və orta əməkhaqqının müəyyən edilməsi nəzərdə tutulur. Əməkhaqqının plan fondu – müəssisənin istehsal planının yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan bütün işçilərinin əməyin ödənilməsi üçün istehsal xərcləri smetasında nəzərdə tutulan vəsaitlərin məbləğidir.
- Əməkhaqqı fondunun hesablanması üçün əsas məlumatlar: müəssisənin istehsal proqramından, işəmuzd işlərə qoyulan qiymətdən, peşə və ixtisaslar üzrə fəhlələrin plan sayından, bir fəhlənin iş vaxtının plan büdcəsindən, başqa kateqoriyadan olan işçilərin plan sayından, fəhlələrin əməyinin ödənilməsinin

mövcud tarif sistemindən, tətbiq olunan əməkhaqqı və mükafatlandırma sistemlərindən, mühəndis-texniki işçilərin və qulluqçuların vəzifə maaşları sxemindən, əsas dövrün əməkhaqqı fondunun quruluşundan ibarətdir.

- Müəssisədə əməyin ödənilməsinin vahid fondunu hesablamaq üçün əvvəlcə təsərrüfat hesablı gəliri müəyyən etmək lazımdır:

$$T^g = V - {}_xM \; {}_f - P F^k - {}^{\ddot{o}}B \; {}^{n}\dot{I} + C$$

Burada: V –məhsul satışından, xidmətlərdən əldə edilən məbləğ;

Mx– material xərcləri;

Pf– fondlara və əmək ehtiyatlarına görə ödəmələr;

Fk– kreditə görə faizlər;

$B\ddot{o}$– hesablanmış gəlirdən büdcəyə ödəmələr;

$\dot{I}n$– icarə haqqı;

C – ödənilmiş və ya alınmış cərimələr.

Təsərrüfat hesablı gəlirdən müəssisə risk fondu, istehsalın, elmin və texnikanın inkişafı və sosial inkişaf fondu yaratdıqdan sonra yerdə qalan vəsait əməyin ödənilməsinin vahid fondunu təşkil edir.

$$\Theta\ddot{O}VF = Tg + P_{sair} - Fr - Fi - Fs$$

Burada: P^{sair} – planlaşdırılmamış (nəzərdə tutulmamış) gəlirlər, xərclər, itkilər və s.

Fr – risk fondu

Fi – istehsalın, elmin və texnikanın inkişaf fondu

Fs – sosial inkişaf fondu.

Əməkhaqqı fondunun quruluşu	Hesabat	Plan
İşəmuzd qiymətlər və tarif maaşı üzrə əsas əmək fondu İşəmuzdçulara və vaxtamuzdçulara əməkhaqqı fondundan verilən mükafat..... Gecə vaxtı işlənilən işə əlavələr.....		

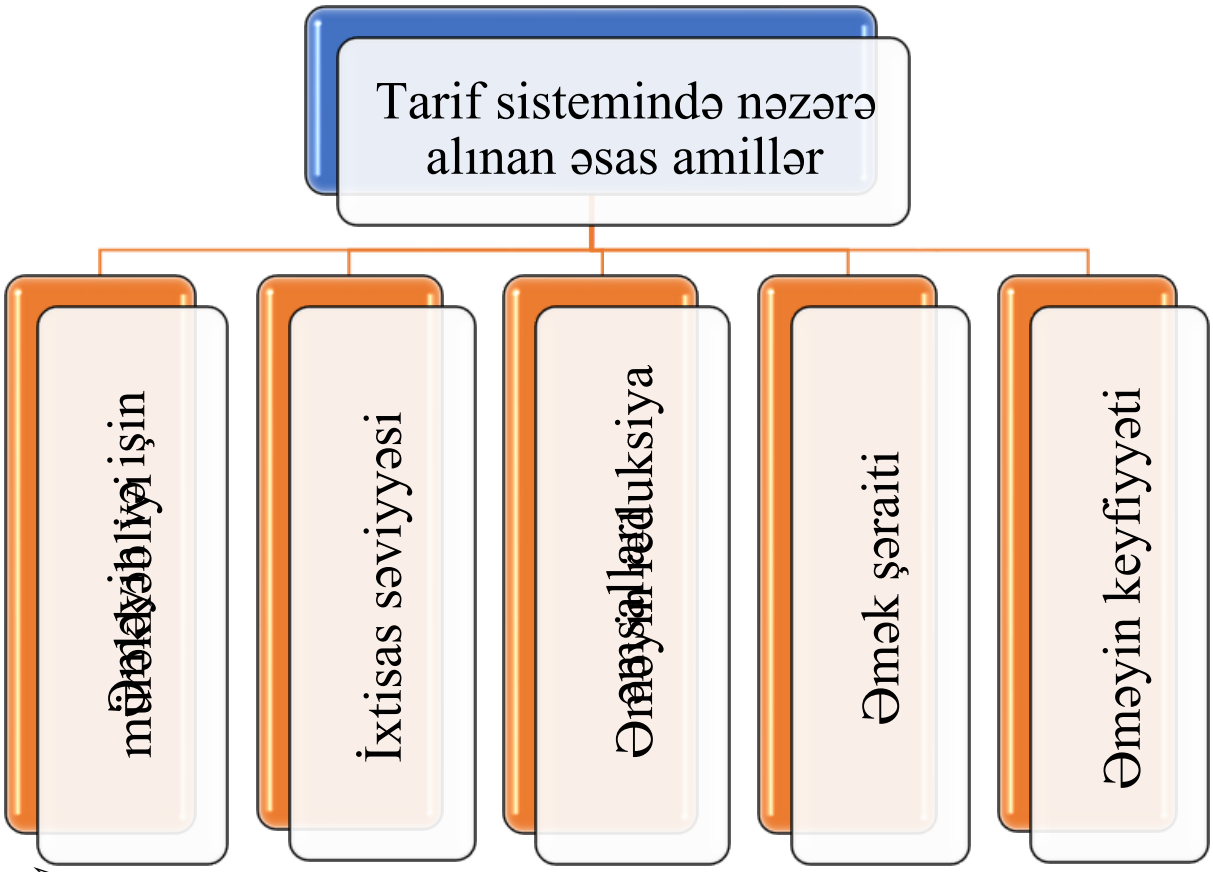
Bayram günləri işlənilən işə əlavələr..... Əsas işdən azad olmayan briqadirlərə verilən əlavələr Şagirdlərin öyrədilməsi üçün verilən əlavələr..... Normal iş şəraitdən kənarlaşmaya görə əlavələr..... İş vaxtından kənar iş üçün əlavələr..... Saatlıq əməkhaqqı		
fondunun cəmi İxtisar edilən iş gününə görə yeniyetmələrə verilən		
əlavələr..... Südəmər uşaqlı analara verilən əlavələr..... fondunun		
Günlük əməkhaqqı cəmi.....		
Növbəti və əlavə məzuniyyətlərin ödənilməsi..... Dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsi vaxtı üçün ödəmələr..... İstifadə olunmayan məzuniyyətlərin ödənişi..... Uzun müddət bir müəssisədə işləməyə görə verilən əlavələr..... İşdən çıxarkən verilən kompensasiya..... Başqa müəssisəyə və ya oxumağa ezam edilən işçilərin əməkhaqqı.....		
Aylıq (illik) əməkhaqqı fondu.....		

37. Əmək haqqının tarif sistemi və əməyin normalaşdırılması.

Cavab: Əmək haqqının tarif sistemi və əməyin normalaşdırılması hərikisi iqtisadiyyat və ya sənaye daxilində əməyin bölüşdürülməsi və ödənilməsi ilə bağlı anlayışlardır. Əməyin keyfiyyəti və şəraitinə görə fəhlələrin əməkhaqqının tənzimlənməsində tarif sisteminin rolu çox böyükdür.

- Tarif sisteminin tətbiqində başlıca məqsəd – müxtəlif əmək növləri üçün
- əsaslandırılmış tarif maaşlarını tətbiq etməkdən ibarətidir.
  Tarif sistemi fəhlələrin əməkhaqqını differensiallaşdırmaq və tənzim etmək üçün lazım olan normativlər məcmusundan ibarətdir.
  Dövlət tarif sisteminin köməyi ilə xalq təsərrüfatının sahələri, rayonlar və müxtəlif qrup fəhlələr üzrə əməyin ödənilməsində zəruri nisbətləri mərkəzləşdirilmiş halda tənzim edir.

- Əməkhaqqının tarif sistemi aşağıdakı ünsürlərdən ibarətdir: tarif cədvəli, tarif maaşları, tarif-ixtisas sorğu kitabçaları, əməkhaqqına əlavə edilən rayon əmsalları
- Tarif sistemi əməkhaqqı barədə dövlət siyasətinin həyata keçirilməsində mühüm iqtisadi alət rolunu oynayır.



- Əməyin keyfiyyəti – müəyyən məhsul istehsal edə bilmək, iş görmək, hər hansı bir ictimai tələbatı ödəyə bilməklə əlaqədar olan iş qüvvəsinin istehlak dəyərinin məcmuyudur.
- Əməyin keyfiyyətinin əməkhaqqında əks olunmasının səmərəliliyi həm tarif sisteminin təkmilləşmə səviyyəsindən və həm də tarif maaşlarının əməkhaqqındakı xüsusi çəkisindən asılıdır.
- Əməyin mürəkkəbliyi – hər hansı bir konkret iş yerində əmək alətlərinin köməyi ilə əmək cisimlərinə təsir göstərmək, onu emal etmək çətinliyindən irəli gəlir.
- Əməyin reduksiyası - əsasən icra edilən işin məzmun və xarakterindən asılı halda və ona uyğun gələn ixtisas səviyyəsi üzrə, habelə ixtisaslı əməyin vahid zaman ərzində yaratdığı əlavə dəyərə əsasən müəyyən edilir.

➢ Əmək şəraitini müəyyən edən qrup amilləri: əməyin ağırlığı və gərginliyi amilləri, əmək şəraitinin zərərli olmasına təsir edən amilləri, işin yeksənək və maraqsız olması amilləri.

Əməyin normalaşdırılması hər hansı bir işin yerinə yetirilməsinə sərf olunan əməyin kəmiyyət qiymətləndirilməsi üçün elmi cəhətdən əsaslandırılmış əmək normalarını müəyyən edir. Əmək normaları ayrı-ayrı əmək növləri arasında optimal nisbətlərin müəyyən edilməsi üçün əsasdır. Onlardan konkret işlərin yerinə yetirilməsi üçün əmək məsrəflərinin kəmiyyətcə obyektiv qiymətləndirilməsində istifadə olunur.

Əməyin normalaşdırılmasına aşağıdakılar aiddir:

-hasilat norması - xidmət norması - say norması - vaxt norması

38. Əmək haqqının forma və sistemləri və onların tətbiqi şərtlərini şərhedin.

Cavab: Əmək haqqının forma və sistemləri, əmək ödənilməsi üçün təyin edilmiş qaydalar və prosedurlardır. Bu sistemlər, işçilərin və əməkdaşların vəzifələrinə, ixtisaslarına, işin təbliği və s. əsaslanaraq müəyyən edilir. Əmək haqqının forma və sistemləri, dövlət tərəfindən tənzimlənir və müəyyən edilmiş nisbətlərə əsaslanaraq əmək haqqının adil və müvafiq olaraq ödənilməsini təmin edir. Bu sistemlər, işçilərin əmək və fəaliyyətlərinin qiymətləndirilməsində və ödənilməsində əsas rol oynayır.

- Bölgü münasibətlərinin həyata keçirilməsində əməkhaqqının forma və sistemlərinin düzgün seçilib tətbiq edilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.
- Sahibkarla muzdlu işçi arasındakı münasibətlər yalnız bazar sferası ilə məhdudlaşmır. İş qüvvəsinin dəyəri və yaxud əmək xidmətinin qiyməti həm əmək bazarı, həm də müəssisə daxilində müəyyən edilir. Burada işçinin əmək fəaliyyəti, konkret əmək töhfələri, müvafiq əməkhaqqı, əməyin ödənilməsi qaydasında qarşılıqlı şəkildə ölçülür. Həm əmək ölçüsü, həm də əməyin ödənilməsi ölçüsü bir-birinə uyğunlaşdırılır.

✓ İşçi qüvvəsi xərclərinin tərkibinə aşağıdakılar daxildir:



- Bütün bu xərcləri müəssisə sahibkar öz üzərinə götürür.
- Müxtəlif istehsal şəraiti üçün əməkhaqqının konkret forma və sistemlərinin seçilməsi, sərf edilmiş əməyin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılı olaraq əməkhaqqının hesablama və tətbiqi qaydaları əməyin ödənilməsinin təşkilinin mühüm tərkib hissəsidir.

Əmək haqqı forma və sistemlərinin seçilməsinə tələblər və şərtlər

❖ ***Tələblər***

➢ *Əmək haqqı sistemi hər bir işçidə öz işini daim yaxşılaşdırmaq, işdə*

➢ *təşəbbüs göstərmək üçün maddi maraq yaratmalıdır.*

Əmək haqqı sistemi sərf olunan əməklə onun nəticəsi arasında obyektiv nəzarətin qoyulmasına imkan verməlidir.

Əmək haqqı ilə əmək sərfi arasındakı əlaqənin hər bir işçi üçün aydın olması üçün əmək haqqı sistemi sadə halda qurulmalıdır.

❖ ***İşəmuzd əmək haqqı formasının tətbiq olunma şərtləri***

➢ *Əməyin normalaşdırılmasının mümkünlüyü, sadəliyi, hasilatın uçota*

➢ *alına bilməsi*

İş yerlərində əmək məhsuldarlığını, istehsal həcmini sürətlə artırmaq zərurəti

- *İstehsal olunan məhsul həcminə fəhlənin fəal təsir edə bilmə imkanlığı*
- *Məhsul istehsalında fəhlənin son əmək nəticələrində əks oluna bilməsi*
- *İş vaxtı itkilərinin aradan qaldırılmasına imkan verən müvafiq əməyin təşkili səviyyəsinin olması*

❖ ***Vaxtamuzd əmək haqqı formasının tətbiq olunma şərtləri***

- *Vaxtamuzdçu fəhlə tərəfindən işlənilmiş iş vaxtının uçota alınması və ona nəzarət*
- *İcra edilən işin məzmunu, fəhlələrin hüquq və vəzifələri dəqiq müəyyən edildikdə*
- *Mükafatlandırılan fəhlələr üçün xidmət normasının və say normativlərinin düzgün müəyyən edilməsi*
- *Fəhlələr üçün tarif dərəcələrinin düzgün verilməsi*
- *Mükafatlandırma amilləri və göstəricilərinin düzgün müəyyən edilməsi*

39. Real və nominal əmək haqqı, real əmək haqqı indeksinin hesablanması.

Cavab: Nominal və real əmək haqqı anlayışları alıcılıq qabiliyyətinin zamanla ne dəyişdiyini anlamaq üçün vacibdir. İstehlak malları bazarındakı vəziyyətlə bağlı nominal və real əməkhaqqını fərqləndirmək lazımdır.

Nominal əmək haqqı inflyasiya və ya deflyasiyaya düzəliş edilməzdən əvvəl əmək haqqı dərəcəsinə aiddir. Bu, ümumi qiymət səviyyəsindəki dəyişiklikləri nəzərə almadan bir şəxsin cari dollarla aldığı əmək haqqı dərəcəsidir.
Real əmək haqqı isə, əksinə, ümumi qiymət səviyyəsindəki dəyişiklikləri (inflyasiya və ya deflyasiya) nəzərə alır. Real əmək haqqı nominal əmək haqqının alıcılıq qabiliyyətini ifadə edir.
Nominal əməkhaqqı - işçinin sərf erdikləri əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinə görə pul formasında, vergilər çıxıldıqdan sonra aldığı pul vəsaiti.
Real əməkhaqqı isə hər hansı məbləğdə olan nominal əməkhaqqına alına biləcək istehlak mallarının və göstərilə biləcək xidmətlərin həcmi ilə müəyyən edilir, ona görə real əməkhaqqı manatın alıcılıq qabiliyyəti ilə əlaqədardır.

Real əməkhaqqı indeksi hesablamaq üçün nominal əməkhaqqı indeksını istehlak qiymətlərin indeksinə bölmək lazımdır: İr.ə.h.= İn.ə.h / İ.q.

Burada:
İr.ə.h. – real əməkhaqqı indeksi,
İn.ə.h – nominal əməkhaqqı indeksi,
İə.x.q. – istehlak mal və xidmətlərin qiymət indeksi.

40. *Müəssisələrdə əməyin ödənilməsinin vahid fondunu hesablayın.

Cavab: "Əməyin ödənilməsi fondu" termini adətən müəssisənin işçilərinə əməyinin əvəzini ödəmək üçün ayırdığı pulun ümumi məbləğinə aiddir. Müəssisədə əmək haqqının vahid fondunun hesablanması hər bir işçiyə ödənilən ümumi kompensasiyanın müəyyən edilməsini və bu məbləğlərin bütün işçilər üçün cəmlənməsini nəzərdə tutur.

1. İlk öncə hər bir işçiyə verilən kompensasiya haqqında məlumat toplamaq lazımdır. Buraya əmək haqqı, əmək haqqı, bonuslar, komissiyalar, əlavə iş haqqı, müavinətlər və hər hansı digər kompensasiya formaları daxildir.

2. Hər bir işçi üçün kompensasiyanın bütün komponentlərini cəmləməliyik ki, həmin işçi üçün ümumi kompensasiya alınsın.

3. Müəssisə üzrə vahid əməyin ödənilməsi fondunu hesablamaq üçün bütün işçilər üçün ümumi kompensasiyanın ümumiləşdirilməsi.

Qeyd etmək vacibdir ki, bu, sadələşdirilmiş yanaşmadır və mürəkkəb kompensasiya strukturları, dəyişən əmək haqqı miqyası, müavinətlər və digər amillərə malik iri müəssisələr üçün kompensasiya hesablamalarında iştirak edən bütün incəlikləri əhatə etməyə bilər. Müəssisələr tez-tez əməyin ödənilməsini hərtərəfli idarə etmək və hesablamaq üçün xüsusi proqram və sistemlərdən istifadə edirlər.

41. Əmək bazarında çeviklik və onun əsas səbəblərini açıqlayın.

Cavab: Əmək bazarının çevikliyi əmək bazarında olan dəyişikliklərə səmərəli və uyğunlaşma qabiliyyətinə aiddir. Bu, işçilərin iş arasında asanlıqla hərəkət edə bilməsini, əmək haqqının və iş şəraitinin çevikliyini və işəgötürənlərin işçiləri işə götürmək və işdən çıxarmaq imkanlarını əhatə edir.

Bu, işçi qüvvəsinin sürətli şəkildə iş yerlərinin tələblərinə uyğunlaşma və iş qüvvəsi tələbatının dəyişən şəraitə cavab verə bilən bir halda olması deməkdir.

Əmək bazarının çevikliyini təyin edən bir çox səbəblər mövcuddur. Bunlar arasında iqtisadi dəyişikliklər, texnologiyadakı inkişaf, iş qüvvəsi tələbinin dəyişməsi, təhsil və bacarıqların yenilənməsi, iş qüvvəsinin mobil olması, iş qüvvəsi miqrasiyası, iş qüvvəsi qanunvericiliyi kimi amillər sayılabilir.

Bu səbəblər əmək bazarının çevikliyini təmin edir və işçi qüvvəsinin dəyişən tələblərə uyğunlaşma qabiliyyətini artırır.

Çeviklik nəinki əmək bazarına, əməyin özünə də xas olan bir haldır, əlamətdir.

Əmək bazarının çevikliyi bir tərəfdən işçi ilə iş verən arasındakı, habelə digər münasibətlərə təsir edirsə, digər tərəfdən həmin subyektlərin dəyişilən yeni şəraitə uyğunlaşmasına şərait yaradır. Həmin çeviklik sayəsində iş qüvvəsindən istifadə şərtləri də müəyyənləşir. Ona görə də əmək bazarının çevikliyi nəinki iş qüvvəsi bazarı ilə, eyni zamanda bundan kənarda olan institusional, təşkilati-iqtisadi strukturların həmin dəyişikliklərin operativ qaydada nəzərə almasını da nəzərdə tutur. Dəyişilən daxili, xüsusilə xarici dəyişikliklərə, mühitə istər əmək bazarlarının və istərsə də digər strukturların uyğunlaşma qabiliyyəti və səviyyəsi son dərəcə vacibdir.

Beləliklə, əmək bazarının çevikliyi problemi işçi qüvvəsinin dəyişilən şəraitə, yəni yeni şəraitə uyğunlaşması qabiliyyətidir. Lakin eyni zamanda işçi qüvvəsinin uyğunlaşması əmək bazarının çevikliyinin bir hissəsidir. Çünki əmək bazarının çevikliyi əmək haqqı sisteminin, muzdlu işləmə şərtlərinin, həyat tərzinin, əməyin təşkili metodlarının və s.-nin çevikliyini də əhatə edir.

42. Əmək bazarının strukturu və növlərini şərh edin.

Cavab: Əmək bazarı işəgötürənlərin və işçilərin məşğulluq şərtlərini müəyyən etmək üçün qarşılıqlı əlaqədə olduğu arena kimi başa düşülür. Bu, əmək tələbi və təklifi, əmək bazarı institutları, hökumət siyasəti və daha geniş iqtisadi şərtlər daxil olmaqla, müxtəlif amillərin təsiri altında olan mürəkkəb sistemdir. Əmək bazarının strukturu məşğulluğun xarakteri, tələb olunan bacarıqlar və sənaye sektorları kimi müxtəlif ölçülərə əsasən təhlil edilə bilər.

Əmək bazarının strukturu və növləri, iş qüvvəsi bazarının təşkilatı və fəaliyyət sahələrinə əsasən müəyyənləşir. Əmək bazarının strukturu, işgücü tələbinin və tələbatının qarşılıqlı əlaqəsi və bu əlaqənin nəzəri və təcrübi aspektlərini əhatə edir.

Əmək bazarının əsas növləri aşağıdakılardır:

1. Formal əmək bazarı: Bu, qanuni tənzimləmələr və qaydalar tərəfindən hazırlanmış, qeyri-formal işlərə nisbətən daha çox rast gəlinən əmək bazarıdır. Formal əmək bazarında işlər ümumilikdə müqavilə əsasında təklif olunur və işçilər üçün sosial təminat imkanları mövcuddur.

2. Qeyri-formal əmək bazarı: Bu növ əmək bazarında, qanuni tənzimləmələr və qaydalar daha az nəzərə alınır. İşlər ümumilikdə müqaviləsiz və ya yarım-ştat şəkildə təklif olunur. Bu növ əmək bazarında sosial təminat imkanları daha az olur və işçilər daha az qorunur.

3. İş qüvvəsi miqrasiyası: İş qüvvəsi miqrasiyası, fərqli ölkələr və ya regionlar arasında işçi qüvvəsinin hərəkətini ifadə edir. Bu, əmək bazarının strukturunu və dinamikasını dəyişdirən əhəmiyyətli bir amildir.

43. İşçi qüvvəsinin sahələr üzrə hərəkətinin əsas nəticələrini təhlil edin.

Cavab: İşçi qüvvəsinin sahələr üzrə hərəkətinin əsas nəticələri çeşidlidir və iqtisadi, sosial və siyasi sahələrdə təsir göstərir. İşçi qüvvəsinin hərəkəti, iş qüvvəsi bazarının dinamiklərini və iqtisadi inkişafı tənzimləyən əhəmiyyətli bir amildir.

Aşağıda işçi qüvvəsinin sahələr üzrə hərəkətinin əsas nəticələri təhlil edilmişdir:

1. İşsizlik və işsizlik səviyyəsi: İşçi qüvvəsinin hərəkəti, işsizlik səviyyəsini təsir edir. İşçi qüvvəsinin bir sahədə artması və ya azalması, o sahədə işsizlik səviyyəsinə təsir göstərir.
2. Maaş və əmək haqqı səviyyəsi: İşçi qüvvəsinin hərəkəti, maaş və əmək haqqı səviyyəsini dəyişdirə bilər. Bir sahədə işçi qüvvəsinin artması, maaşların aşağı səviyyəyə enməsinə səbəb ola bilər.

3. İş qüvvəsi miqrasiyası: İşçi qüvvəsinin hərəkəti, iş qüvvəsi miqrasiyasını tənzimləyə bilər. Məsələn, bir ölkədə işsizlik səviyyəsinin artması digər ölkələrdən işçi miqrasiyasını artıra bilər.

4. İş təşkilatı və mədəniyyəti: İşçi qüvvəsinin hərəkəti, iş təşkilatı və mədəniyyətini dəyişdirə bilər. İşçi qüvvəsinin mobil olması, iş təşkilatının dinamikləşməsinə və mədəniyyətin inkişafına təsir edir.

44. Əmək bazarının çevikliyinin əsas nəticələri və mexanizmlərini şərh edin.

Cavab: Əmək bazarının çevikliyi, iqtisadi proseslərdəki dəyişikliklərə və təsirlərə uyğunlaşma qabiliyyəti ilə əlaqədar olan bir haldir.
Əmək bazarının çevikliyi, onun rejimləri firmadaxili münasibətdən, istehsal sistemləri ilə insan kapitalı arasındakı qarşılıqlı əlaqələrdən, firmaların adaptiv və alookativ imkanlarından, sosial kontraktların məzmunundan, əmək fəaliyyəti üzərində nəzarət sistemindən xeyli dərəcədə asılıdır.

Əmək bazarı çevikliyinin mexanizmləri aşağıdakılardan ibarətdir:

- İşəgötürən tərəfindən azad qaydada muzdlu işçi əldə etmək və işdən azad etmə imkanları;
- Məşğulluğun şərtlərini, miqyasını müəyyən etmə;
- Məşğulluğun çevikliyi sistemini müəyyən etmə;
- Əməyin stimullaşdırılması və əmək üzərində sosial nəzarət sisteminin qoyulması;
- Firma və firmadaxili əməyin təşkili sistemi;
- Firmada təşkilatı mədəniyyət;
- Risqlərin, iqtisadi məsuliyyətin və itkilərin muzdlu işçi və işə götürən arasında bölüşdürülməsi;
- İşəgötürən və muzdlu işçinin sosial-iqtisadi, inzibati təşkilati davranış normaları.

Yuxarıda göstərilən və digər çeviklik mexanizmləri sabit qalmır, bazar sisteminin, mülkiyyət sisteminin, məhsuldar qüvvələrin, sivilizasiyanın ayrı-ayrı inkişaf mərhələlərində müxtəlif olur, fərqli təsir gücündə özünü göstərir. Hətta bu fərq eyni tipli cəmiyyət sistemində də özünü təzahür etdirə bilər.

45. *Əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi qanununun mahiyyətinin təzahür formalarını təhlil edin.

Cavab:İşçi qüvvəsinin formalaşması, təkrar istehsalı əməyin xarakterinin, məcmuu işçi qüvvəsi strukturunun dəyişməsi qanunauyğun bir prosesdir. Bu proses həm dinamik, konkret-tarixi və həm də müasir bir proses və problemdir.

Əmək fəaliyyətinin dəyişməsi qanunu, onun fəaliyyət mexanizmləri, iqtisadiyyat, fəlsəfə, sosiologiya və digər elmlər tərəfindən öyrənilir. Qəbul olunmuş müddəaya görə bu qanun iqtisadi qanunlar sırasına daxildir.

Əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi qanunun və yaxud sadəcə olaraq əməyin dəyişilməsi qanununun aşağıdakı universal xarakter daşıyan təzahür formaları vardır:

- Köhnə peşə və ixtisasların yenilərilə əvəz olunması ilə əlaqədar olan əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi;
- Tələbatın dəyişilməsi, işçi qüvvəsinin hərəkəti və yerləşməsi ilə əlaqədar əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi;
- Əl əməyinin mexanikləşdirilməsi, peşələrin qovuşması və inteqrasiyası ilə əlaqədar olan dəyişikliklər;
- Əmək vərdişləri və xüsusi bilik sahələrinin daima təkmilləşməsi ilə əlaqədar olan dəyişikliklər.

Əməyin dəyişməsi əmək bölgüsü qanununun bir istiqaməti və təzahür formasıdır.

Hətta bəziləri əmək bölgüsün əməyin dəyişməsinin şərti hesab edirlər və bunu həmin dəyişmələrin müəyyən peşə-ixtisas çərçivəsində baş verməsilə izah edirlər. Əlbəttə, əmək bölgüsü, əmək fəaliyyətinin müxtəlifliyini, əmək funksiyasını əmələ gətirir, lakin o heç də işçi qüvvəsi hərəkətinin yeganə şərti ola bilməz. Çünki əməyin dəyişməsinə təsir edən məhsuldar qüvvələrlə istehsal münasibətləri arasındakı nisbətin dəyişməsi heç də əmək bölgüsü ilə birbaşa əlaqədar deyildir. Əmək fəaliyyətinin dəyişməsi istehsal vasitələri ilə işçi qüvvəsi arasındakı ziddiyətlərin həll edilməsi formalarından biridir.

46. Əmək bazarında diskriminasiyanın mahiyyəti və xarakterik cəhətlərini göstərin.

Cavab:Əmək bazarında diskriminasiya“bərabər məhsuldarlığa malik işçilər üçün
qeyri-bərabər imkanlar və ya onlara işəgötürənlər, cəmiyyət və dövlət tərəfindən qeyri-bərabər münasibətdir”.

Ayrı-seçkilik, müəyyən əsaslarla müəyyən edilmiş və digər işçilərlə eyni məhsuldarlığa malik olan işçilər qrupu üçün əmək bazarında qeyri-bərabər imkanlar (qrup ayrı-seçkiliyi) və ya işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin oxşar xüsusiyyətlərinə malik işçilərlə müqayisədə ayrı-ayrı işçilər üçün qeyri-bərabər imkanlardır. Əmək bazarında ayrı-seçkiliyin əsasını işçi qüvvəsinin irqi, etnik, cinsi, yaşı və digər xüsusiyyətləri təşkil edir.

Əmək ayrı-seçkiliyi və ya məşğulluqda ayrı-seçkilik, iş dünyasında ayrı-seçkilik, işə qəbulda, yüksəlişdə, əmək haqqının təyin edilməsində, vəzifələrin bölüşdürülməsində və s. baş verir.

Buraya məşğulluqda ayrı-seçkilik, ilk növbədə, vakansiya üzrə əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə birbaşa təsir edən işgüzar keyfiyyətlərə aid olmayan səbəblərə görə işaxtarandan imtina - bilik, bacarıq, təcrübə daxildir. Buraya birbaşa məhdudiyyətlərdən əlavə, işəgötürən tərəfindən istənilən üstünlüklərin ifadə edilməsi və qeyri-işgüzar keyfiyyətlər əsasında ərizəçi qruplarına imtiyazların verilməsi daxildir.

Əmək haqqının fərdi əsaslarla, işəgötürənlə razılaşma əsasında müəyyən edildiyi ölkələrdə əmək ayrı-seçkiliyi eyni iş üçün əmək haqqı fərqləri şəklində ola bilər. Dünyanın bir çox ölkəsində əmək ayrı-seçkiliyi qadağandır. Qadağa halında ayrı-seçkilik gizli, dəyişdirilmiş formalarda özünü göstərir, məsələn, yaş ayrı-seçkiliyi və ya müəyyən işçi qruplarının təqib edilməsi şəklində özünü göstərir.

Ayrı-seçkilik edən müəssisənin gəlirliliyi işəgötürənin işçini qiymətləndirmək əvəzinə qərəzdən istifadə etməsi ilə birbaşa mütənasibdir. Daha görkəmli işçidən daha az görkəmli işçiyə üstünlük verilməsi peşəkar xüsusiyyətlər fərqinə mütənasib itkilərə səbəb olur.

47. Əmək bazarında diskriminasiyanın obyektiv əsasları hansılardır?

Cavab:Əməkbazarında ayrı-seçkilik fərdlərə onlarınişi yerinəyetirməkqabiliyyəti ilə bağlı olmayan müəyyən xüsusiyyətlərə görə qeyri-bərabər rəftara aiddir. Ayrı-seçkilik müxtəlif formalarda özünü göstərə bilər və həm subyektiv qərəzlərə, həm də obyektiv əsaslara söykənə bilər. Ayrı-seçkiliyin obyektiv əsasları müşahidə edilə bilən və ölçülə bilən, lakin iş performansı ilə əlaqəsi olmayan xüsusiyyətlərdir.

- ***Əmək bazarında ayrı-seçkiliyin obyektiv əsaslarından bəziləri bunlardır:***

✓ *Çox vaxt gender ayrı-seçkiliyi kimi adlandırılan cinsə əsaslanan ayrı-seçkilik fərdlərə cinsinə görə fərqli davranmağı nəzərdə tutur.*

✓ *İrq və ya etnik mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik fərdlərə irqi və ya etnik mənsubiyyətinə görə fərqli yanaşmanı nəzərdə tutur.*

✓ *Yaşa görə ayrı-seçkilik, fərdlərə yaşlarına görə fərqli yanaşmağı ehtiva edir. Buraya işə götürülmə, irəli çəkilmə və təlim imkanlarında gənc və yaşlı işçilərə diferensial münasibət daxil ola bilər.*

✓ *Əlilliyə əsaslanan ayrı-seçkilik fərdlərə fiziki və ya əqli qüsurlarına görə fərqli yanaşmanı nəzərdə tutur. Bura ağlabatan şəraitin təmin edilməməsi, işə qəbul və yüksəlişdə differensial rəftar və əlilliyə əsaslanan təqiblər daxil ola bilər.*

✓ *Dinə əsaslanan ayrı-seçkilik fərdlərə dini inanclarına və ya əməllərinə görə fərqli davranmağı nəzərdə tutur.*

Qeyd etmək vacibdir ki, bu obyektiv əsaslara əsaslanan ayrı-seçkilik bir çox ölkələrdə çox vaxt qeyri-qanunidir və ayrı-seçkiliyə qarşı qanunlar, bərabər məşğulluq imkanları haqqında qanunlar və əmək qanunları kimi müxtəlif qanun və qaydalarla qadağan edilir. Bununla belə, ayrı-seçkilik müxtəlif formalarda hələ də davam edə bilər və aradan qaldırılması üçün davamlı səylər tələb edə bilər.

48. Əmək bazarında diskriminasiyaya qarşı xarici ölkələrdə aparılan tədbirləri şərh edin.

Cavab: Avropaİttifaqının Əsas Hüquqlar Xartiyası "cinsə əsaslanan hər hansı ayr seçkiliyin" ümumi qadağanını ehtiva edir. 1997-ci il Avropa Məşğulluq Strategiyası (EES) Aİ üzv dövlətlərindən hər il milli məşğulluq fəaliyyət planları hazırlamağı tələb edir. Burada gender bərabərliyi məsələləri də nəzərə alınır.
Bütün ölkələrdə işəgötürənlər böyük cərimələrdən tutmuş cinayət təqibinə qədər əmək və əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyə görə məsuliyyət daşıyırlar.

- ***FRANSA***

Fransada 11 iyul 1975-ci il tarixli qanuna əsasən, işçini etnik və ya milli mənşəyinə, irqinə, dininə görə işə götürməkdən imtina edən şəxs 2 aydan 1 iladək müddətə həbs və/və ya cərimə ilə cəzalandırılır.

- ***ALMANİYA***

Almaniyada da üç səviyyəli məhkəmələrdən ibarət ixtisaslaşdırılmış əmək məhkəmələri sistemi mövcuddur. Əmək məhkəmələri bütün işçilərin şikayətlərinə baxılan birinci pilləni təmsil edir. Növbəti instansiya Torpaq Əmək Məhkəmələridir. Onlar aşağı instansiya məhkəmələrinin qərarlarından şikayətləri qəbul edirlər. Ən yüksək məhkəmə Federal Əmək Məhkəməsidir və istənilən əmək məhkəməsinin qərarını dəyişdirə və ya ləğv edə bilər.

- ***BÖYÜK BRİTANİYA***

Bənzər bir sistem Böyük Britaniyada da işlənib hazırlanmışdır. Münaqişə halları əmək tribunalları sistemi vasitəsilə həll edilir. Onlar 1964-cü ildə təşkil olunub. Böyük Britaniyada 1975-ci ildə qəbul edilən Cins və İrqi Ayrı-seçkilik Aktı da işlərin seçimi və işə qəbulunu tənzimləməyə başladı. Sənəd iş yerlərində gender ayrı-seçkiliyinin aradan qaldırılması məqsədi ilə bərabər imkanlar komissiyasının yaradılmasını da nəzərdə tuturdu. 2006-cı ildə işə qəbulun əhatə dairəsini tənzimləyən Böyük Britaniya qanunvericiliyində maraqlı düzəlişlər meydana çıxdı. İşçilərə yaşa görə ayrı-seçkiliyi qadağan edən qanun qüvvəyə minib.

- ***ABŞ***

1964-cü il Mülki Hüquqlar Qanununun VII Bölməsi ərizəçinin və ya işçinin irqinə, rənginə, dininə, cinsinə (hamilələlik, cinsi kimlik və cinsi oriyentasiya daxil olmaqla), milli mənşəyinə, yaşına, əlilliyinə görə cinsinə görə ayrı-seçkiliyi açıq şəkildə qadağan edir. ABŞ-da ayrı-seçkiliyə qarşı qanunların tətbiqinə cavabdeh Bərabər Məşğulluq İmkanları Komissiyasıdır (EEOC).

49. Əmək bazarında diskriminasiya qarşı aparılan siyasəti izah edin.

Cavab: Xarici ölkələrdə, əmək bazarında diskriminasiyayaqarşı mübarizə üçünbir çox tədbirlər həyata keçirilir. Bu tədbirlər arasında, qadınların və ya müxtəlif etnik və ya dini qrupların əmək bazarında daha çox təmsil edilməsi üçün kvota sistemləri tətbiq edilməsi, işə qəbul və ya işdən çıxarılma zamanı ayrı-seçkiliyə qarşı qanunvericilik tətbiq edilməsi, təhsil və ya təlim almaqda ayrı-seçkiliklə mübarizə üçün tədbirlər təşkil edilməsi, və reklamlarda ayrı-seçkilik xarakterli məhdudiyyətlərin qadağan edilməsi kimi addımlar sayıla bilər

ABŞ-da, müxtəlif cinslərə, irqlərə, məzhəblərə, əlillərə və ya müxtəlif icmaların üzvlərinə aiddir. Bərabərliyi təmin etmək üçün dövlət müəyyən qruplar üçün kvotalar yaradır, ali məktəblərə qəbul və işə qəbul üçün güzəştlər təklif edir və ya bununla bağlı xərclərin bir hissəsini öz üzərinə götürür.

Avropa Parlamenti, 2013-cü ildə qadınların iri müəssisələrin rəhbərliyində iştirakını artırmağa çağırdı və Aİ direktivi qadınların ən azı 40%-nin iri müəssisələrin rəhbər şuralarında olmasını nəzərdə tutur.

Bunların yanı sıra, Nobel mükafatı laureatı Qari Bekker özünün "Ayrı-seçkiliyin İqtisadiyyatı" (The Economics of Discrimination) kitabında bazarın ayrı-seçkilik törədən şirkət və müəssisələri cəzalandırdığını iddia edir. Bu, ayrı-seçkiliyə qarşı mübarizənin bir başqa formudur.

50. *Əmək bazarında diskriminasiyanın növləri və səbəblərini beynəlxalq təcrübə əsasında aydınlaşdırın.

Cavab: Ayrı-seçkiliyinmonopsoniya,statistik və bazar kiminövlərivar. Onların zahiri görünməsinin informasiya səbəblərindən qaynaqlandığı göstərilir. Statistik ayrı-seçkiliyin nəticələrinin təhlili aparılır. Belə qənaətə gəlinir ki, ayrı-seçkiliyə məruz qalan işçilər öz insan kapitalına investisiya etmək həvəsini itirirlər, lakin müsbət məlumat siqnalı vermək fürsətinə sərmayə qoymağa meyllidirlər. Sübut edilmişdir ki, ayrı-seçkiliyə məruz qalan qrupdan olan işçilər qeyri-peşəkar xüsusiyyətlərə dair məlumatların işəgötürənlər üçün əlçatan olmadığı bazarlara köçməyə meyllidirlər.

Əmək bazarında əhatə dairəsinə və ya nəticələrə görə ayrı-seçkiliyin bir neçə növü mövcuddur.

- İşə qəbulda ayrı-seçkilik (və ya əksinə, işdən çıxarılmada). Bu, əhalinin müəyyən bir qrupu, bütün başqa şeylər bərabər olduqda, sonuncu işə götürülən və işdən çıxarılan ilk şəxs olduqda baş verir.

- Müəyyən peşə və ya vəzifələrə çıxışda ayrı-seçkilik. Əhalinin bir qrupunun bu işləri yerinə yetirə bilmələrinə baxmayaraq, müəyyən fəaliyyət növlərinə, peşələrə, vəzifələrə çıxışı qadağan edildikdə və ya məhdudlaşdırıldıqda baş verir.

- Əmək haqqı üzrə ayrı-seçkilik. Eyni işi yerinə yetirdiyinə görə bəzi işçilərin digərləri ilə müqayisədə əmək haqqının aşağı olması halında yaranır.

- Tələbə və peşəkar karyerada ayrı-seçkilik. Ayrı-seçkiliyə məruz qalan bir qrupun işçilərinin şaquli hərəkətliliyi məhdud olduqda müşahidə olunur.

- Təhsil və ya təlim almaqda ayrı-seçkilik. Bu, ya təhsil və təlimə çıxışın məhdudlaşdırılması, ya da daha aşağı keyfiyyətli təhsil xidmətlərinin göstərilməsi ilə ifadə oluna bilər.

- Əmək kollektivlərində işçilərin bir-birinə və işə götürənin işçilərə qarşı olan münasibətlərində. Göründüyü kimi, diskriminasiya (ayrı-seçkilik) halları yalnız əmək bazarı sferası ilə məhdudlaşmır.

Onu doğuran səbəblərdən asılı olaraq ayrı-seçkiliyin də müxtəlif növləri var:

- işçilər tərəfindən ayrı-seçkilik işçilərin böyük bir hissəsi ayrı-seçkiliyə məruz qalan işçilərlə əmək kollektivində əməkdaşlıqdan yayındıqda baş verir;

- istehlakçılar tərəfindən ayrı-seçkilik istehlakçıların onlara eyni növ xidmət göstərən işçilərə qeyri-bərabər münasibəti nəticəsində yaranır;

- işəgötürən tərəfindən ayrı-seçkilik işəgötürənin müxtəlif işçi qruplarına, əmək məhsuldarlığına görə bərabər, lakin xüsusiyyətlərinə görə fərqli işçi qruplarına qarşı qeyri-bərabər münasibətində ifadə edilir, buna görə işəgötürən bir qrupa digərinə üstünlük verir;

- əmək təklifi tərəfindən ayrı-seçkilik eyni məhsuldarlığa malik işçilərin əmək təklifinin müxtəlif xüsusiyyətlərinə işəgötürənlərin reaksiyası kimi yaranır.

- statistik ayrı-seçkilik - işəgötürənin qeyri-dəqiq məlumat şəraitində işçilər haqqında məlumatlara əsaslanaraq deyil, bu işçinin aid olduğu qrupa xas olan orta əmək məhsuldarlığının xüsusiyyətlərinə əsasən mühakimə yürütməsi ilə ifadə edilir.

51. Sosial partnyorluq sistemi və onun inkişafı.

Cavab: Sosial partnyorluq – bazar iqtisadiyyatının kateqoriyasıdır. O, sivil əmək bazarının formalaşması və işçilərin nümayəndəsi kimi çıxış edən həmkarların meydana gəlməsi ilə birlikdə yetkin bazar münasibətləri şəraitində yaranmışdır.

Sosial partnyorluq – əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi, bu sahədə daha yüksək səviyyədə sosial zəmanətlərin müəyyən olunması məqsədilə işçilər, işəgötürənlər və dövlət arasında yaranmış və onların maraqlarının razılaşdırılmasına istiqamətlənmiş münasibətlər sistemidir.
Daha dar mənada bu, sosial əminamanlığın təmin olunması məqsədilə işçilərin və işəgötürənlərin maraqlarının razılaşdırılması üsuludur.

Sosial partnyorluq - işçilərin və işəgötürənlərin bərabər əməkdaşlığa əsaslanan istehsal prosesinin iştirakçılarının maraqlarının razılaşdırılması institutlarının və mexanizmlərinin sistemidir.

Sosial partnyorluq sistemi 3 hissədən ibarətdir:
- işəgötürənlər, işçilər və icra hakimiyyətinin nümayəndələri tərəfindən formalaşan və sosial-əmək münasibətlərin müxtəlif tənzimlənmə səviyyələrdə (ölkə, region, müəssisə, sahə, ərazi) onların arasında qarşılıqlı əlaqələri həyata keçirən daimi və müvəqqəti fəaliyyət göstərən orqanların məcmusu;

- sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə yönələn qarşılıqlı məsləhətləşmələr, danışıqların əsasında bu orqanlar tərəfindən qəbul olunan müxtəlif sənədlərin (kollektiv müqavilələr, sazişlər, qərarlar və s.) toplusu;

- müvafiq qayda, əməkdaşlıq formaları, nisbəti və sənədlərin işlənməsi, qəbul müddəti və orqanların prioritetliyi üzrə ardıcıllıq.

Sosial partnyorluq sistemi aşağıdakı ünsürləri ehtiva edir: prinsiplər, subyektlər, səviyyələr, funksiyalar, formalar və mexanizm.

Sosial partnyorluğun əsas prinsipləri aşağıdakılardır:
- Tərəflərin hüquq bərabərliyi;
- Tərəflərin maraqlarına hörmət və nəzərə alınması;
- Tərəflərin müqavilə münasibətlərində iştirak etməkdə maraqlı olması;
- Sosial partnyorluğun demokratik əsasda möhkəmlənməsində və inkişafında dövlət yardımı;
- Tərəflər və onların nümayəndələri tərəfindən əmək hüquq normalarını ehtiva edən əmək qanunvericiliyi və digər normativ hüquqi aktlara riayət;
- Tərəflərin nümayəndələrinin səlahiyyətliliyi;
- Əmək sahəsinə daxil olan məsələlərin müzakirəsində seçim azadlığı;
- Tərəflərin öz üzərinə öhdəlikliyinin götürülməsində könüllülük;
- Tərəflər öz üzərinə götürdüyü öhdəliklərin reallıqlığı;
- Kollektiv müqavilələrin, sazişlərin icrasının məcburiliyi;
- Qəbul olunmuş kollektiv müqavilələrin, sazişlərin icrasına nəzarət;
- Tərəflərin, onların nümayəndələrinin kollektiv müqavilələrin, sazişlərin məhz onların günahından icra edilməməsinə görə məsuliyyəti.
- Sosial partnyorluğun obyekti (predmeti) kimi dövlətin sosial-əmək siyasətinin həyata keçirilməsinin əsas istiqamətləri müəyyən olunur.

İqtisadiyyatda sosial partnyorluğun inkişaf etdirilməsi məsələsi xüsusi aktuallıq kəsb edir.
Sosial partnyorluğun inkişafı - müasir bazar iqtisadiyyatının sosial yönümlüyünün gücləndirilməsi prosesinin mühüm tərkib hissəsidir.
Sosial tərəfdaşlığın ümumi inkişaf strategiyası aparıcı prinsiplərə əsaslanmalıdır:
- qarşılıqlı iqtisadi məsuliyyət, *- məhsuldar əməyinin stimullaşdırılması,*
- tərəflərin davranışında vicdan, *- həmrəylik.*

52. Həmkarlar təşkilatının əsas məqsədləri və vəzifələri.

Cavab: Həmkarlar ittifaqları istehsal və ya qeyri-istehsal sahələrində çalışan işçilərin, habelə pensiyaçıların və təhsil alan şəxslərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsi üçün iş yeri, peşələr, sahələr üzrə və respublika səviyyəsində fərdi üzvlük prinsipi əsasında könüllü birləşdiyi, nizamnamələri və bu Qanun əsasında fəaliyyət göstərən müstəqil ictimai, qeyri-siyasi təşkilatdır.

“işçi” dedikdə, əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq işəgötürənlə əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlayaraq əmək fəaliyyətini yerinə yetirən fiziki şəxs başa düşülür;
“işəgötürən” dedikdə, tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərlə əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlamaq, ona xitam vermək, onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisə rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə fiziki şəxs başa düşülür;
“müəssisə” dedikdə, bu Qanunun məqsədləri üçün istənilən qurum, o cümlədən xarici hüquqi şəxslərin nümayəndəlik və ya filialları başa düşülür;
“təhsil alan şəxslər” dedikdə, peşə təhsili, orta ixtisas təhsili və ali təhsil müəssisələrində istehsalatdan ayrılmaqla müvafiq sənətə, peşəyə, ixtisasa yiyələnən tələbələr başa düşülür.

Həmkarlar İttifaqı Təşkilatının əsas məqsəd və vəzifələri adətən işçilərin maraqlarını və rifahını təmsil etməkdən ibarətdir.

Həmkarlar ittifaqları ilə bağlı bəzi ümumi məqsəd və vəzifələr bunlardır:

- İşçilərin adından işəgötürənlərlə ədalətli əmək haqqı, iş saatı və şərtləri təmin etmək üçün danışıqlar aparmaq.
- İşəgötürənlərlə mübahisələrdə və münaqişələrdə işçiləri təmsil etmək.
- İş yerində çətinliklər və ya böhranlarla üzləşən üzvlərə dəstək və yardımın göstərilməsi.
- Həmkarlar ittifaqı üzvlərinə hüquqları, iş yeri problemləri və müvafiq qanunvericilik haqqında məlumat və maarifləndirmə.
- Gəlir bərabərsizliyini və ədalətsiz əmək təcrübələrini aradan qaldırmaq və azaltmaq üçün çalışmaq.
- İş yerinin vəziyyətinin monitorinqi və lazım gəldikdə təkmilləşdirmələrin təbliği.

Həmkarlar ittifaqları işəgötürənlər və işçilər arasında ədalətli və bərabər münasibətlərin təmin edilməsində, sosial ədalətin təşviqində və işçi qüvvəsinin ümumi rifahına töhfə verməkdə mühüm rol oynayır.

53. Sosial partnyorluq sistemində kollektiv müqavilələrin əhəmiyyətindən bəhs edin.

Cavab: Sosial partnyorluq – əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi, busahədə
daha yüksək səviyyədə sosial zəmanətlərin müəyyən olunması məqsədilə işçilər, işəgötürənlər və dövlət arasında yaranmış və onların maraqlarının razılaşdırılmasına istiqamətlənmiş münasibətlər sistemidir. Daha dar mənada bu, sosial əminamanlığın təmin olunması məqsədilə işçilərin və işəgötürənlərin maraqlarının razılaşdırılması üsuludur. Kollektiv müqavilə – işəgötürənin və əmək kollektivinin və ya onun qərarı əsasında həmkarlar ittifaqı təşkilatının arasında yazılı formada bağlanan, müəssisə daxilində əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən sənəddir.

Burada tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilə bilər:
- müəssisənin istehsal və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliyinin yüksəldilməsi;
- əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;
- qiymətlərin artımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı tənzimlənmə mexanizmi;
- məşğulluq, kadr hazırlığı və ixtisasartırma, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri;
- iş və istirahət vaxtı, məzuniyyətlərin müddəti haqqında şərtlər;
- işçilərə və onların ailə üzvlərinə mədəni və məişət xidmətlərinin, sosial təminatlar və güzəştlərin müəyyən edilməsi;
- əməyin qiymətləndirilməsi, əmək normalarının işlənməsi qaydaları;
- qadınların, 18 yaşına çatmamış işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması;
- əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi;
- əmək vəzifələrini yerinə yetirməklə əlaqədar işçilərə dəyən ziyanın ödənilməsi;
- işçilərin ekoloji təhlükəsizliyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;
- həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyəti üçün şərait yaradılması;
- kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət;
- müqavilə şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti.

Kollektiv saziş – müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə birlikləri arasında bağlanan işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, məşğulluğun təmin edilməsi və digər sosial müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair tərəflərin öhdəliklərini müəyyən edən razılaşmadır.

54. İşçilərin həmkarlar təşkilatlarında birləşmələrinin səbəblərini açıqlayın.

Cavab: Həmkarlarittifaqlarıistehsal və ya qeyri-istehsal sahələrində çalışan işçilərin, habelə pensiyaçıların və təhsil alan şəxslərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsi üçün iş yeri, peşələr, sahələr üzrə və respublika səviyyəsində fərdi üzvlük prinsipi əsasında könüllü birləşdiyi, nizamnamələri və bu Qanun əsasında fəaliyyət göstərən müstəqil ictimai, qeyri-siyasi təşkilatdır.

"İşçi" dedikdə, əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq işəgötürənlə əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlayaraq əmək fəaliyyətini yerinə yetirən fiziki şəxs başa düşülür.

İşçilər müxtəlif səbəblərdən həmkarlar ittifaqlarına qoşulurlar və bu motivasiyalar çox vaxt onların iş şəraitinin yaxşılaşdırılması, ədalətli rəftar və kollektiv təmsilçilik istəyini əks etdirir.

İşçilərin həmkarlar ittifaqlarına qoşulmasının bəzi ümumi səbəbləri bunlardır: -

Həmkarlar ittifaqına qoşulmaq fərdi işçilərə kollektiv sövdələşmə səlahiyyəti verir. Birgə hərəkət etməklə, işçilər işəgötürənlərlə daha yaxşı əmək haqqı, müavinətlər və iş şəraiti haqqında danışıqlar apara bilərlər.
- Həmkarlar ittifaqları işçilərin nümayəndələri kimi çıxış edərək, işəgötürənlərlə müzakirələrdə onlara kollektiv səs verirlər. Bu təmsilçilik işçilərin narahatlıq və ehtiyaclarının dinlənilməsini və həll edilməsini təmin etmək üçün çox vacibdir.
- Həmkarlar ittifaqları tez-tez işçilərin hüquqlarını qorumaq üçün hüquqi dəstək və vəkillik edir. Buraya ədalətsiz işdən çıxarılma, iş yerində ayrı-seçkilik və ya digər hüquqi məsələlərdə yardım daxildir.
- İşçilər yaxşılaşdırılmış iş şəraiti, o cümlədən ağlabatan iş saatları, fasilələr və iş məmnuniyyətinə töhfə verən digər amilləri müdafiə etmək üçün həmkarlar ittifaqlarına qoşulurlar.
- Həmkarlar ittifaqları bacarıqların inkişafı və təlimi üçün imkanlar yarada bilər, işçilərə peşəkar imkanlarını artırmaq üçün səlahiyyət verə bilər.

Qeyd etmək vacibdir ki, həmkarlar ittifaqlarına qoşulma səbəbləri sənayedən, bölgədən və işçilərin üzləşdiyi konkret problemlərdən asılı olaraq dəyişə bilər. Bundan əlavə, mədəni və tarixi amillər həmkarlar ittifaqlarının müxtəlif kontekstlərdə yayılmasına və effektivliyinə təsir göstərə bilər.

55. *“Həmkarlar İttifaqları haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanununun əsas müddəalarını izah edin.

Cavab: Həmkarlarittifaqlarıistehsal və ya qeyri-istehsal sahələrində çalışan işçilərin, habelə pensiyaçıların və təhsil alan şəxslərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsi üçün iş yeri, peşələr, sahələr üzrə və respublika səviyyəsində fərdi üzvlük prinsipi əsasında könüllü birləşdiyi, nizamnamələri və bu Qanun əsasında fəaliyyət göstərən müstəqil ictimai, qeyri-siyasi təşkilatdır.

Azərbaycan Respublikasında həmkarlar ittifaqları haqqında qanunvericilik

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasından, bu Qanundan, Azərbaycan Respublikasının həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətinə aid olan başqa qanunvericilik aktlarından ibarətdir.

Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyi həmkarlar ittifaqlarının hamılıqla qəbul

edilmiş beynəlxalq hüquq normalarında və Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiyalarında, Avropa Sosial Xartiyasında nəzərdə tutulan hüquqlarını məhdudlaşdırmamalıdır.

İşçilər, pensiyaçılar, təhsil alan şəxslər heç bir fərq qoyulmadan öz istəkləri ilə,

qabaqcadan icazə almadan könüllü surətdə həmkarlar ittifaqları yaratmaq, habelə öz qanuni mənafelərini, əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını müdafiə etmək üçün həmkarlar ittifaqlarına daxil olmaq və həmkarlar ittifaqı fəaliyyəti ilə məşğul olmaq hüququna malikdirlər.

Bu Qanunun 1-ci maddəsində nəzərdə tutulan məqsədlərə nail olmaq üçün ən azı yeddi nəfərin həmkarlar ittifaqı yaratmaq və öz istəkləri ilə müvafiq həmkarlar ittifaqı təşkilatında birləşib onun nizamnaməsini qəbul etmək hüququ var. İşləməyən pensiyaçıların və işsizlərin həmkarlar ittifaqında üzvlük qaydası həmkarlar ittifaqlarının nizamnamələri ilə tənzim edilir.
Azərbaycan Respublikasında hərbi xidmətdə olan şəxslərə həmkarlar ittifaqlarında birləşməyə icazə verilmir.

Həmkarlar ittifaqları öz nizamnamələri ilə müəyyən olunmuş vəzifələri yerinə yetirmək məqsədilə könüllülük prinsipləri əsasında sahə, ərazi və başqa əlamətlər üzrə birliklər (şura, federasiya, konfederasiya) yaratmaq hüququna malikdirlər. Həmkarlar ittifaqları yerli, ərazi, respublika və ümumrespublika statusuna malik ola bilərlər. Bir inzibati ərazi vahidində (şəhər, rayon, kənd) sahə (peşə) əlaməti üzrə

fəaliyyət göstərən müəssisələrin həmkarlar ittifaqlarının ilk təşkilatlarını özündə birləşdirən həmkarlar ittifaqı birliyi yerli həmkarlar ittifaqı statusu daşıyır.

Həmkarlar ittifaqlarının nizamnamələri Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və qanunlarına zidd olmamalıdır, onlarda, bir qayda olaraq, aşağıdakılar nəzərdə tutulmalıdır:

1) adı və yerləşdiyi yer;
2) məqsədi, vəzifələri, fəaliyyət forma və metodları;
3) üzvlük qaydaları;
4) üzvlərinin hüquqları və vəzifələri;
5) təşkilat-daxili quruluşu;
6) seçkili orqanları, onların seçilməsi və geri çağırılması qaydaları;
7) seçkili orqanlarının səlahiyyətləri və səlahiyyət müddətləri;
8) maliyyə mənbələri, üzvlük haqqının müəyyən edilməsi;
9) beynəlxalq əlaqələrə dair müddəalar;
10) əmlak məsələləri;
11) nizamnamənin qəbulu və ona əlavələr, dəyişikliklər edilməsi qaydaları;
12) fəaliyyətinə xitam verilməsi qaydaları.

Həmkarlar ittifaqı birliyi dövlət qeydiyyatından keçirildiyi vaxtdan hüquqi şəxs hesab olunur və hüquqi şəxs statusu əldə edir.
Həmkarlar ittifaqı birliyi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatından keçirilir.

Həmkarlar ittifaqları dövlət orqanlarından, müəssisələrdən, siyasi partiyalardan və ictimai birliklərdən asılı olmayıb, onlara hesabat vermirlər. Dövlət orqanlarının və vəzifəli şəxslərin həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına səbəb olan və ya onların nizamnamələri çərçivəsində qanuni fəaliyyətlərinə maneçilik törədən hər cür müdaxiləsi qadağandır.

56. Əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılmasının mahiyyəti və məqsədini qeyd edin.

Cavab: Əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılması əmək sferasında işçilərin davranışı nəticə etibarı ilə təsir edən bütün daxili və xarici amillərinin məcmusu kimi başa düşülür. Bununla yanaşı, başqa amillərdən fərqli olaraq stimul birbaşa deyil, vasitəçilik qaydasında işçilərin fəaliyyətinə təsir göstərir.

Stimullaşdırma prosesi öz sfertasında tələbat, mənafe, motivləşdirmə və sair məsələləri daxil edir. Stimullaşdırma əmək fəaliyyətinin idarə olunmasında da mühüm bir vasitə kimi istifadə olunur. Çünki əmək situasiyasının vəziyyəti, onun çox cəhətliliyi işçinin fəaliyyətinin bu və ya digər qaydada stimullaşdırılmasını tələb edir.

Əməyin ödənilməsinin müxtəlif sistemlərindən tutmuş əməyin məzmununa qədər ayrı-ayrı stimullaşdırıcı amillər işçilərin əmək fəallığının artırılmasına eyni dərəcədə təsir göstərmir. İşçiyə, şəxsiyyətə daha əhəmiyyətli olan amil, onun üçün sövqedici bir vasitə kimi çıxış edərək, işçidə müəyyən maraq doğurur, həm də bilavasitə fəaliyyət motivlərini formalaşdırır.

Stimullaşdırmada başlıca məqsəd insanın əmək davranışını fəallaşdırmaqdan və işin son nəticələrində onun marağının artırılmasından barətdir. Bunu isə birinci növbədə işçilərdə müsbət emosiyalar və yüksək hisslər yaratmaqla həyata keçirmək olar.

Stimullaşdırmanın zərurəti insan fəaliyyətinin öz məzmununda, obyektiv reallığın mövcudluğunda və istehsal proseslərinin səmərəli təşkilində insan amilinin rolunun artırılması zərurətindən irəli gəlir. Stimul mənafelərin dərk edilməsinin mürəkkəb amilləri ilə bağlıdır. Ona görə də mənafelərin dərk edilməsi məsələləri kortəbii idarə olunan və olunmayan istiqamətdə təzahür edə bilər.

Digər tərəfdən isə stimullaşdırma stimul və motivdən fərqli olaraq idarəetmə subyektinin fəaliyyət növlərindən biridir, həm də idarəetmə vasitəsidir.
Stimullaşdırma onun bilavasitə bağlı olduğu əməyin kəmiyyət və keyfiyyət tərəfi, onların qarşılıqlı halda ölçülməsi və qiymətləndirilməsi sosioloji tədqiqatların ən mühüm obyektidir. Burada maddi tələbat, maddi maraq, ailələrin ümumi gəlirində əməkhaqqının xüsusi çəkisi, real əməkhaqqının dinamikası mühüm əhəmiyyətə malikdir.
Stimullaşdırma vasitələrinin optimal variantlarının seçilməsində həm kollektiv rəhbəri, həm də işçilər də maraqlı olmalıdır.
Kollektiv rəhbəri üçün stimullaşdırma vasitələri mühüm bir iqtisadi metod kimi istifadə olunur, ayrı-ayrı işçilər üçün isə stimul onların müəyyən tələbatlarının reallaşmasına xidmət edir. Ona görə stimullaşdırmanın təşkili məsələlərinə ciddi fikir vermək tələb olunur. Elə etmək lazımdır ki, bu işçilərin əməyinin son uğurlu nəticələri üçün işçilərin marağının güclənməsinə xidmət edə bilsin. Bu baxımdan

stimullaşdırma işçinin əmək fəaliyyəti və davranışının tənzimlənməsi sistemində mühüm yer tutmalıdır.

57. Əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılmasının funksiyaları və əsas prinsiplərini şərh edin.

Cavab: Əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılması əmək sferasında işçilərin davranışı nəticə etibarı ilə təsir edən bütün daxili və xarici amillərinin məcmusu kimi başa düşülür. Bununla yanaşı, başqa amillərdən fərqli olaraq stimul birbaşa deyil, vasitəçilik qaydasında işçilərin fəaliyyətinə təsir göstərir. Stimullaşdırma çoxcəhətli bir prosesdir və ona görə də əmək istehsal fəaliyyətinin bütün istiqamətləri ilə bu və ya digər formada (birbaşa və dolayısı) əlaqədar olur. Bu baxımdan stimullaşdırma həm də müəyyən funksiyaları icra edir, onun təbiətində, məzmununda müəyyən funksiyalar vardır:

- iqtisadi funksiya; *- sosial funksiya;* *- sosial-psixoloji funksiya;*

Qeyd etmək lazımdır ki, bu funksiyalar istər özlərinin bir-birinə münasibətləri baxımından, istərsə də işçilərə, əmək kollektivlərinə təsiri cəhətdən müstəqil əhəmiyyətə malikdirlər. Bununla belə bu funksiyalar real həyatda bir-birilə üzvi şəkildə bağlıdırlar.
İqtisadi funksiya istehsalın səmərəsinin artmasına, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə xidmət müəssisə daxili təsərrüfatçılığın iqtisadi mexanizmi ilə bilavasitə əlaqədardır.

Sosial funksiya işçinin kollektivdəki sosial iqtisadi vəziyyəti, onun əmək bölgüsü sistemində tutduğu mövqe və bundan asılı olaraq onların fəaliyyətinə kompleks sosial tədbirlər və vasitələr qaydasında təsir göstərmək, tələbatlarını ödəmək, qabiliyyətlərini inkişaf etdirməklə bağlıdır.

Sosioloji-psixoloji funksiya stimullaşdırma sisteminin işçilərin daxili aləminin formalaşdırılması (tələbat, dəyərlər, meyllər, motivlər), onun sayəsində işçidə əməyə münasibəti bu və ya digər münasibətlər tipinin formalaşdırılmasıdır.

Sosioloji müşahidələr göstərir ki, əməyə şəxsi maddi və mənəvi maraq oyadan əmək kollektivlərində işin səmərəsi və keyfiyyəti də yüksək olur. Lakin bu heç də digər amillərin rolunun inkar edilməsi demək deyildir.

Stimullaşdırmada bir sıra prinsiplərə əməl olunmalıdır:

1-ci prinsip – *stimullaşdırma iqtisadi, sosial və psixaloji amillərin vəhdətliyinin nəzərə alınması;*
2-ci prinsip – *tətbiq olunan stimullaşdırma formalarının əmək kollektivlərində pozitiv mənəvi psixoloji şəraiti təmin etməsi;*
3-cü prinsip – *maddi və mənəvi maraqlandırmanın əlaqələndirilməsi və differensiya edilməsi;*
4-cü prinsip - *əmək fəaliyyətinin daxili və xarici tənzimləyici stimullaşdırıcılarının optimal əlaqələndirilməsi;*
5-ci prinsip – *istehsalın son nəticələrində kollektiv və şəxsi töhvənin tam nəzərə alınması;*
6-cı prinsip – *stimullaşdırmada əməyin, peşənin ictimai, sosial reputasiyasının nəzərə alınması;*
7-ci prinsip – *sosial ədaləti gözləmə və qiymətləndirmə;*
8-ci prinsip – *stimullaşdırmanın səmərəliliyi;*
9-cu prinsip – *müəyyənlik və ardıcıllıq;*
10-cu prinsip – *stimullaşdırmanın aşkarlığı.*

58. Əməyin maddi və qeyri maddi stimullarının əsas növlərini xarakterizə edin.

Cavab: İşçilərin əməyə münasibətlərinin bir sıra cəhətləri və tələbləri vardır. Eyı zamanda stimullaşdırmanın bir sıra ümumi, necə deyərlər, standart növləri və metodları vardır. Bunlar sosioloji və iqtisadi ədəbiyyatlarda özünün geniş şərhini tapmışdır. Lakin bununla belə ən vacib məsələlərdən biri stimullaşdırmanın sistemləşdirilməsi, konkret əmək şəraitindən asılı olaraq onun forma və sistemləri arasındakı ümumi və fərqli cəhətlərinin aşkara çıxarılması, bir-birinə və konkret əmək fəaliyyətinə təsirinin müəyyən edilməsindən ibarətdir. Burada həm də stimulların vacibliyinə görə qruplara və pillələrə ayrılmasının da az əhəmiyyəti yoxdur. Ona görə də belə qruplaşmalarda, təsnifata ayırmada ən başlıca meyar yenə də tələbat və əməyin məzmunudur.
Tələbat isə məlum olduğu kimi maddi və qeyri-maddi tələbat növlərinə ayrılır və onların da öz növbəsində müxtəlifliyi vardır. Bununla əlaqədar olaraq stimul da maddi və qeyri-maddi stimula ayrılır.

Maddi stimul *həm pul (əməkhaqqı, mükafat, əməkhaqqına əlavələr) və həm də qeyri-pul (istirahət və müalicə üçün putyovkalar, mənzil və s.) formasında olur.* ***Qeyri-maddi stimulların*** *diapazonu daha genişdir. Buna sosial, mənəvi, yaradıcı və sosioloji-psixoloji stimullaşdırma aspektləri daxildir.*

Sosial stimul işçinin özünü təsdiq etməsi tələbatı ilə bağlıdır. Bu həm də onun müəyyən ictimai mövqe tutmaq, hakimiyyət pilləsində oturmaq arzusundan irəli gəlir. Demək stimullaşdırma zamanı idarə subyekti tərəfindən bu cəhət obyektiv şəkildə nəzərə alınmalıdır.
Stimullar içərisində *mənəvi stimulların* da böyük əhəmiyyəti vardır. Bu işçi tərəfindən onun fəaliyyətinin bəyənilməsi, qiymətləndirilməsi ilə əlaqədardır və ona görə də müxtəlif mənəvi həvəsləndirmə formalarını tələb edir. Burada *yaradıcı stimulun* da az əhəmiyyəti yoxdur. Yaradıcı stimul özünü reallaşdırılması, özünü təkmilləşdirilməsi, özünümüdafiəsi ilə əlaqədardır.
Stimullaşdırmanın mühüm növlərindən biri *sosial-psixoloji stimuldur.* Bu stimulun növü əmək kollektivlərindən ünsiyyət tələb edir, digər tərəfdən isə işçi onun vasitəsi ilə özünü təsdiq edir. Ona görə də burada sosial-psixoloji iqlim adamlar arasındakı münasibətin formaları, adamların tələbatı və mənafeləri mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

59. Əmək haqqı əməyin stimullaşdırılmasının hansı növünə aiddir? Əsaslandırın.

Cavab: Bildiyimiz kimi ən vacib məsələlərdən biri stimullaşdırmanın sistemləşdirilməsi, konkret əmək şəraitindən asılı olaraq onun forma və sistemləri arasındakı ümumi və fərqli cəhətlərinin aşkara çıxarılması, bir-birinə və konkret əmək fəaliyyətinə təsirinin müəyyən edilməsindən ibarətdir. Burada həm də stimulların vacibliyinə görə qruplara və pillələrə ayrılmasının da az əhəmiyyəti yoxdur. Ona görə də belə qruplaşmalarda, təsnifata ayırmada ən başlıca meyar yenə də tələbat və əməyin məzmunudur.
Tələbat isə məlum olduğu kimi maddi və qeyri-maddi tələbat növlərinə ayrılır və onların da öz növbəsində müxtəlifliyi vardır. Bununla əlaqədar olaraq stimul da maddi və qeyri-maddi stimula ayrılır.

Maddi stimul *həm pul (əməkhaqqı, mükafat, əməkhaqqına əlavələr) və həm də qeyri-pul (istirahət və müalicə üçün putyovkalar, mənzil və s.) formasında olur.*

Qeyri-maddi stimulların *diapazonu daha genişdir. Buna sosial, mənəvi, yaradıcı və sosioloji-psixoloji stimullaşdırma aspektləri daxildir.*

Maddi stimullaşdırmada əməkhaqqının müstəsna əhəmiyyəti vardır. Bu stimullaşdırma formasının başlıca mahiyyəti yalnız maddi tələbatın ödənilməsi ilə deyil, həm də onun sosial xassəsi, təbiəti ilə də müəyyən olunur. Əməkhaqqının digər xüsusiyyətlərindən biri onun kəmiyyətcə müəyyən oluna bilməsi ilə bağlıdır, çünki fəhlə başqa stimullaşdırıcı amillərdən fərqli olaraq əməkhaqqının konkret səviyyəsinə nəzərən asanlıqla ayrı-ayrı iş yerlərinə, əmək fəaliyyəti növlərinə öz münasibətini bildirə bilər. Bu baxımdan əməkhaqqı həm də işçi üçün daha yaxın, daha aydın hiss olunan stimullaşdırılma vasitəsidir.
Müəssisə və ya təşkilat müxtəlif işçi kateqoriyaları üzrə bir neçə əməkhaqqı formalarına malik ola bilər. Burada maaş strukturu vaxtaşırı olaraq bazardakı dəyişiklikləri əks etdirmək üçün nizamlanmalıdır. Maaş düzəlişlərini həyata keçirərkən tətbiq olunan xüsusi prosedurlar minimum yaşayış xərclərinin artımı üzrə düzəlişlərin əsaslandığı ölçülər/mənbələr (məsələn, rəsmi statistika) və minimum yaşayış xərcləri və xidməti fəaliyyətin qiymətləndirməsi tezliyi kimi məsələləri nəzərə almalıdır.

60. *İşçilərə verilən əlavə stimullaşdırıcı ödəmələrin (kompensasiyaların) formavənövlərinin xarakteristikasınıverin.

Cavab: Rəqabətin fasiləsiz olaraq kəskinləşməsi şəraitində müəssisələrin inkişafı
yalnız yüksək ixtisaslı işçilərin cəlb edilməsi, işçilərin adaptasiyası (uyğunlaşması), səmərəli motivləşdirilməsi və stimullaşdırılması hesabına təmin edilə bilər. Kompensasiya və ya stimullaşdırma sisteminin idarə edilməsi insan resurslarının idarə edilməsi sisteminin özəyini təşkil edir. Tam kompensasiya işçilərin gördükləri işə görə onlara verilən pul və qeyri-pul ödəmələrini əhatə edir. Kompensasiya sisteminin böyük hissəsi əməyin ödənilməsi sistemidir. Kompensasiya sistemi birbaşa (baza) və dolayı formada olur. Birbaşa ödənişlər əməkhaqqıdan, inzibati və idarəetmə işçilərinin maaşlarından, həvəsləndirici (stimullaşdırıcı) əlavələrdən, bonuslardan və s. ibarətdir. Dolayı ödənişlər isə məzuniyyətlər, sığortalanma, işlənilməmiş vaxta görə, müddətdən artıq işləməyə görə, təhlükəsizlik və sağlamlıqla bağlı imtiyazlar və s. aiddir.

Birbaşa ödənişin 2 forması vardır: işlənilmiş vaxta görə və istehsal edilmiş məhsula görə.

Qərb alimlərinin tədqiqatlarında kompensasiya (stimullaşdırıma) sisteminin yeni işə gələnlərə təsiri baxımından aşağıdakı istiqamətlərə daha çox diqqət yetirilir:
- *İşçilərin əmək məhsuldarlığı;*
- *Müdiriyyətlə digər işçilərin qarşılıqlı münasibətlərinin formalaşması;*
- *Kollektivdəki sosial-psixoloji (şəxsiyyətlərarası) iqlim.*

İşçilərin dolayı kompensasiyası (imtiyazlar, stimullar) – işçiyə həm nəğd, həm də nəğdsiz, onun birbaşa (baza) ödənişinə (əmək haqqı) əlavə olaraq verilən kompensasiya formasıdır.

Müəssisə və təşkilatların əksəriyyətində olan mühüm imtiyazlar bunlardır:

- *İşçinin işdə olmadığı vaxtların ödənişi (yəni məzuniyyət, bayram günləri, iş günü ərzində obyektiv səbəbdən yaranan fasilələr)*
- *İş vaxtından artıq müddətə işçinin işləməyə görə differensiallaşdırılmış ödənişlər*
- *Tibbi, stomatoloji sığorta xidmətləri*
- *Təqaüd planı*

Dolayı kompensasiya proqramlarının əsas müsbət cəhətləri bunlardır:
- *Rəqiblərlə rəqabətdə üstünlük əldə edilməsi;*
- *Vergi səmərəliliyi;*
- *İşçilərin sosial müdafiəsinin təmin edilməsi;*
- *İdarəetmədə səmərəlilik;*
- *İnflyasiyanın təsirinin yumuşaldılması.*

İmtiyazların çoxlu növləri vardır. Bu imtiyazları 3 qrupda (kateqoriyada) birləşdirmək olar:
- *Təhlükəsizlik və sağlamlıq imtiyazları*
- *İşlənilməmiş vaxta görə kompensasiya*
- *İşçilərin tələblərinə xidmət üzrə imtiyazlar*

Müəssisə və təşkilatların əksəriyyəti bütün işçilər üçün hər üç kateqoriyanın (qrupun) kombinasiyasından ibarət standart imtiyazlar paketini təmin edir. İşçilərə verilən imtiyazlar işçiləri xəstəlik, zədələnmə, əmək qabiliyyətinin itirilməsi, ailə

üzvünün ölümü, pensiyaya çıxma ilə bağlı maliyyə problemlərindən sığortalayır. Belə ki, tibbi sığorta tibbi xidmətlərin və dərmanların yüksək qiymətindən müdafiə edir. Həyatın sığortalanması işçinin ailəsinə onun ölümü ilə əlaqədar etdiyi yardım ailənin maliyyə problemlərinin həllinə kömək edir və s.

Müasir iqtisadi münasibətlər şəraitində respublikamızda dolayı kompensasiyaların (imtiyazların, müavinətlərin) əsasən 4 növü daha geniş yayılmışdır:

-Sosial müdafiə üzrə müavinət – istehsalat zədələnmələrindən və xəstəliklərdən sığortalanma;
-Müvəqqəti əmək qabiliyyətinin itirilməsi üzrə müavinətləri;
-İşsizliyə görə müavinət;
-Əmək və sosial pensiya (təqaüd) təminatı;
-Aztəminatlı ailələrə ünvanlı yardım.

61. İşsizlik bütövlükdə hansı problemlərlə bağlıdır.

Cavab: İşsizlik həm makro, həm də mikro səviyyəli iqtisadi və sosial proseslərin
deformasiya olunması nəticəsidir. İşsizliyə əsas səbəb tələb və təklifin bir–birinə uyğun gəlməməsidir. Lakin potensial işsizlik yalnız bununla məhdudlaşmamalıdır. İşsizliyi və məşğulluğu təkcə əmək bazarı ilə bağlamaq düzgün deyil. Belə ki, bütövlükdə əmək bazarında tələb və təklif uyğun gəldiyi halda bir sıra səbəblər üzündən işsizlik halları baş verə bilər (ayrı-ayrı demoqrafik qrupların davranışı, arzusu, motivləri və s.).

İşsizlik bütövlükdə aşağıdakı problemlərlə bağlıdır:

- İşsizlik statusu;
- İşsizliyin səviyyəsi;
- İşsizliyin səviyyəsinə təsir edən amillər;
- Əmək bazarının konyukturası;
- İşsizlərin hərəkəti;
- İşsizlik müddəti;
- İşsizliyin tiplərinin (formalarının) bir-biri ilə əlaqəsi.

Beynəlxalq Əmək təşkilatının müddəasına görə işsiz adamlara hal-hazırda işləməyən, iş axtaran işə girməyə hazır olan, alacağı əmək haqqından başqa gəliri

olmayanlar daxildir. İşsizlik cox mürəkkəb sosial iqtisadi kateqoriyadır. İşsizlik iş qüvvəsi təklifinin ona olan tələbi qabaqladığı hallarda baş verir.
İşsizlik hər bir insan, onun ailəsi, həmçinin dövlət, cəmiyyət üçün zərərli bir sosial hadisədir. Eyni zamanda işsizlik məşğulluğa mənfi təsir etməklə həyat səviyyəsini pisləşdirir, ailələrdə münaqişələrə səbəb olur, milli gəliri azaldır, həyat korlayır. Həmçinin işçilərlə işləyənlər arasındakı fərq çoxaldıqca iş qüvvəsi dəyərinin (əmək haqqının) aşağı düşməsi ehtimalı artmış olur. İşsizlik psixi və fiziki xəstəliklərin mühüm amilinə çevrilir.

62. İşsizliyin əsas səbəblərinə nələr aiddir.

Cavab: Məşğulluqla bərabər, əmək bazarını səciyyələndirən kateqoriyalardan b də işsizlikdir. İşsizliyin yüksək səviyyəsi işçi qüvvəsindən dövlətin səmərəli istifadə edə bilmək imkanının olmamasını göstərir.
İşsizliyə müxtəlif amillər səbəb ola bilər və ona çox vaxt iqtisadi, sosial və siyasi amillər arasında mürəkkəb qarşılıqlı təsirlər təsir edir.

İşsizliyin əsas səbəblərindən bəziləri bunlardır:

İqtisadi Tənəzzül:

- İqtisadi tənəzzüllər biznes fəaliyyətinin azalmasına, istehsalın azalmasına və istehlak xərclərinin azalmasına səbəb ola bilər. Bu, şirkətlərin xərcləri azaltmaq üçün iş yerlərini ixtisar etmələri ilə nəticələnə bilər.

Texnoloji Dəyişikliklər:

- Avtomatlaşdırma və texnoloji irəliləyişlər iş yerlərinin dəyişdirilməsinə səbəb ola bilər, çünki maşınlar və proqramlar müəyyən sənayelərdə insan əməyini əvəz edir.

Siyasət Faktorları:

- Əmək bazarı qaydaları, minimum əmək haqqı qanunları və vergilər kimi hökumət siyasətləri işsizliyin səviyyəsinə təsir göstərə bilər. Bəzi hallarda, siyasətlər işə qəbul üçün maneələr yarada və ya biznesin genişlənməsinə mane ola bilər.

Demoqrafik Faktorlar:

- Əhalinin qocalması və ya doğum nisbətlərindəki dəyişikliklər kimi əhalinin demoqrafik göstəricilərindəki dəyişikliklər işçi qüvvəsində iştirak dərəcələrinə və ümumi məşğulluq səviyyələrinə təsir göstərə bilər.

Müəyyən bir kontekstdə işsizliyin spesifik səbəblərini başa düşmək çox vaxt bu amillərin kombinasiyasını nəzərdən keçirməyi tələb edir, çünki onlar kompleks şəkildə qarşılıqlı əlaqədə ola bilər. Siyasətçilər və iqtisadçılar işsizliyin təsirini aradan qaldırmaq və azaltmaq üçün tədbirlər və müdaxilələrin birləşməsindən istifadə edirlər.

63. İşsizliyin aşağı salınmasında dövlətin fəaliyyəti.

Cavab: Hökumətlər və siyasətçilər işsizliyi azaltmaq və iş yerlərinin yaradılmasını təşviq etmək üçün müxtəlif strategiya və proqramlardan istifadə edirlər. Xüsusi tədbirlər iqtisadi və sosial kontekstdən asılı olaraq dəyişə bilər, lakin işsizliyin azaldılmasına yönəlmiş ümumi dövlət tədbirləri bunlardır:

- İnfrastruktur layihələrinə, təhsilə və digər ictimai xidmətlərə dövlət xərclərinin artırılması iqtisadi fəallığı stimullaşdıra və iş yerləri yarada bilər.
- İşə götürmə və işdən çıxarmada daha çox çeviklik təmin edən siyasətlər müəssisələri daha çox işçi işə götürməyə təşviq edə bilər.
- İşçiləri inkişaf etməkdə olan sənayelər üçün müvafiq bacarıqlarla təchiz edən təhsil və təlim proqramlarına sərmayə qoymaq, bacarıqlardakı boşluqları azaltmağa kömək edə bilər.
- Əməkdaşlıq imkanları və iş yerlərinin yaradılması təşəbbüslərini müəyyən etmək üçün özəl sektorla məşğul olmaq.
- İş yerləri yaradan və ümumi biznes mühitini yaxşılaşdıran infrastruktur layihələrinə investisiya qoyuluşu.
- İşçi qüvvəsinin məşğulluğunu artırmaq üçün peşə və bacarıqların inkişafı proqramlarına sərmayə qoymaq.

Kadr hazırlığı əmək bazarındakı tələb-təklif prinsiplərinə uyğun həyata keçirilməlidir. Belə ki, orta ixtisas və ali təhsil müəssisələrində əmək bazarında ehtiyac olan ixtisaslar üzrə kadr hazırlığına üstünlük verməlidirlər.
Əmək bazarındakı tələb-təklif tarazlığının yaranmasından ötrü gənclərin peşə və ixtisasa yiyələnmək imkanlarının genişləndirilməsi istiqamətində dövlətin tənzimləyici rolu artmalıdır. Texniki-peşə məktəbləri sisteminin fəaliyyəti, müəssisədaxili hazırlıq və ixtisasartırma imkanları genişləndirilməlidir.

Bu hədəflərin həyata keçirilməsi işsizliyin səviyyəsinin azaldılmasına, gənclərin məşğulluq imkanlarının yaxşılaşdırılmasına müsbət təsir göstərəcəkdir.

64. İşsizliyin formaları və onun bazar konyukturasına təsiri.

Cavab: İşsizlər - elə insanlara deyilir ki, onlar işləmir və paralel olaraq iş yerlərin axtarılması ilə fəal surətdə məşğul olurlar. Daha dəqiq desək, işləməyən, eyni zamanda iş tapmaq üçün xüsusi səy göstərənlər işsiz hesab olunur.
Lakin unutmayaq ki, əhalinin bəzi qrupları işləməsələr də, işə düzəlməyə cəhd də göstərmirlər. Belə insanları iqtisadi cəhətdən qeyri-fəal əhali kateqoriyasına aid edirlər.

İşsizliyin 4 forması mövcuddur:

- *Friksion işsizlərə* iş yerlərini dəyişən zaman aralıq müddətdə işsiz qalan insanlar daxildir. Friksion işsizliyi bir iş yerindən gedib digərini axtararkən və yaxud, məktəbi və ya kolleci bitirdikdən sonra işləmək üçün yaxşı variantlar tapmaq prosesində olanlar yaradır.
- *Tsiklik işsizlik* tənəzzül zamanı yaranır. Bu o səbəbdən baş verir ki, əhali mal və xidmətlərin böyük miqdarda alışından imtina edir və nəticədə rəhbərlər öz məhsul və xidmətlərini realizə edə bilmədiyindən iş yerlərini ixtisar edir, işçiləri işdən azad edirlər.
- *Struktur işsizlik* mövcud olan vakansiyaların tələbləri ilə iş axtaranların istəklərinin üst-üstə düşməməsi səbəbindən baş verir. Belə işsizlərə o adamlar aid edilir ki, onları aşağı təhsil səviyyəsinə və zəruri ixtisaslarının olmamasına görə işə götürmürlər.
- *Mövsümi işsizlərə* hava şəraitinin dəyişməsi səbəbindən ilin bir hissəsini işsiz qalan insanlar aid edilir. Belə ki, onlar ilin bəzi fəsillərində işlə təmin olunur, digər fəsillərində isə təbii (mövsümi) dəyişikliklərlə əlaqədar işsiz qalırlar.

İşsizliyin təbii səviyyəsi friksion və struktur işsizliyin məcmucu kimi müəyyən olunur. İşsiz vətəndaşın iş axtarma dövrü işsizliyin müddəti kimi adlanır.

65. *İşsizliyə görə müavinətin miqdarı hansı qaydada müəyyən edilir? Nümunə əsasında izah edin.

Cavab:İşsizlər - elə insanlara deyilir ki, onlar işləmir və paralel olaraq iş yerlərini axtarılması ilə fəal surətdə məşğul olurlar. İşsizliyə görə müavinət almaq hüququ 15 yaşına çatmış, məşğulluq xidmətində qeydə alınmış və işsiz statusu olan vətəndaşlara məxsusdur.

İşsizlik sığortası işçi qüvvəsinin sosial təminatının mühüm ünsürü olub, işsiz vətəndaşın yeni iş yeri axtardığı dövrdə işçi qüvvəsinin itirilmiş gəlirlərini kompensasiya etməyə, onun alıcılıq qabiliyyətinin saxlanmasına və bununla da iqtisadiyyatı işsizliyin doğurduğu mənfi sosial nəticələrdən qorumağa xidmət edir. Bəzən belə bir fikir vurğulanır ki, işsizlik müavinatının yüksək, ödəmə müddətinin uzun olması insanlarda arxayınçılıq yaratmaqla iş axtarmağa maraq yaratmır, əksinə işsizliyi stimullaşdırır. Ona görə də əksər ölkələrdə işsizliyə görə müavinətin ödənilməsinə zaman baxımından sərt məhdudiyyətlər qoyulur. Problemin kökünü həmçinin təminatlı və etibarlı əmək haqqı sisteminin, zəmanətli iş yerlərinin olmamasında axtarmaq lazımdır.

BMT ekspertləri isə hesab edir ki, müavinətlərin yüksək və qısamüddətli olması işsizliyin davametmə müddətinin artmasına mənfi yox, müsbət təsir göstərir, çünki müddət üçün konkret məhdudiyyətlər olduğundan, yüksək müavinət alan işsiz vətəndaş tezliklə onu itirəcəyinə əmin olduğundan daha fəal iş axtarmağa məcbur olur.
BMT-nin “İşsizlikdən müdafiə haqqında” 68 saylı Konvensiyasına əsasən məşğulluq orqanlarında əvvəllər heç vaxt işsizlik statusu almayan, həmçinin işsizlik statusu dayandırılan müəyyən kateqoriyadan olan işçi qüvvəsinə, xüsusilə kadr hazırlığına və təhsilini, həmçinin hərbi xidməti başa çatdırmış gənclərə, islah müəssisələrindən qayıtmış şəxslərə işsizlik müavinətinin verilməsinə xüsusi diqqət yetirilməlidir. Sənəddə həmçinin işsizlik müavinəti təyin olunmaq üçün gözləmə müddətinin maksimum qısaldılması və ödəmə müddətinin uzadılması imkanlarının araşdırılması məsələləri də öz əksini tapıb.

Azərbaycanda qanunvericiliyə əsasən əvvəlki 12 aylıq dövr ərzində işə və qazanca malik olan və məşğulluq xidməti orqanlarında işsiz kimi qeydiyyata düşənlərə əvvəlki iş yeri üzrə orta aylıq əmək haqqqının 70%-i məbləğində, lakin yaşadığı ərazi

üzrə orta aylıq əmək haqqından yüksək olmayan məbləğdə işsizlik müavinəti təyin olunur.

66. Məşğulluğun təsnifatı və təşkilatı formaları.

Cavab: Müasir dövrdə məşğulluğun Beynəlxalq Əmək Təşkilatının metodikası və

BMT-nin tövsiyyəsi əsasında müəyyən edilməsinin əhəmiyyəti böyükdür. Burada əsas obyekt peşələrin, vəzifələrin, tarif dərəcələrinin təsnifatıdır. ***Məşğulluğun təsnifata ayrılmasında iki istiqamət nəzərə alınır:***

1-cisi, işçilərin məşğulluq üzrə bölüşdürülməsi; 2-cisi, əməyin təşkilinin tənzimləyici əsası kimi.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının sənədlərində və sənayecə inkişaf etmiş ölkələrdə məşğulluğun müasir formaları aşağıdakı kimi təsnifata ayrılır:

- Mülkiyyət formalarınagörə(xüsusibölmədə, dövlətmüəssisəvətəşkilatlarındavəqarışıq məşğulluq;) - İşə düzəlmə legitimliyinə görə (formal və qeyri – formal məşğulluq): - Tam və natamam məşğulluq (tam, natamam iş vaxtında məşğulluq, alternativ iş rejimi ilə məşğulluq, iş yerlərinin bölünməsilə, yəni bir iş yerində iki nəfərin işləməsilə məşğulluq): - Məşğulluğun iqtisadi tələblərə uyğunluğu səviyyəsinə görə (məhsuldar, səmərəli, optimal məşğulluq): - Təşkiletmə formasına görə (standart və qeyri-standart məşğulluq. Standart-daimi iş, tanış günü, qeyri-standart-müvəqqəti məşğulluq)

Məşğulluğun təşkilatı formaları əmək və istirahət rejimi və habelə könüllü əmək fəaliyyəti ilə bağlıdır. Məşğulluğun təşkilatı formalarına aşağıdakılar daxildir.

- Tamişgünü. Bu qanunlamüəyyənedilmiş, reqlamentləşdirilmişiş günüdür.
- Qısaldılmış günü. Müəyyən yaş həddi, zərərli sahələr üzrə müəyyən edilmiş iş günüdür.
- Natamam iş günü. İş verənlə işçi arasında müqavilə əsasında müəyyən edilir.
- Natamam iş həftəsi. Bu qısaldılmış iş həftəsi də adlandırıla bilər.
- Ev şəraitində olan məşğulluq. Bu şəxsin və ailə üzvlərinin əmək fəaliyyətidir.
- Əvəzçilik. İşçinin əsas işindən əlavə razılaşma əsasında digər sahədə də 0,5 ştatla işləməsidir.
- Fərdi əmək fəaliyyəti. Bu bazar münasibətləri şəraitində geniş yayılmış məşğulluq formalarından biridir. Bu barədə Milli Məclisin xüsusi qanunu da mövcuddur.

Məşğulluğun təşkilati formalarının bir sıra üstün və çatışmayan cəhətləri vardır. Bu formalar pensiyaçılar, ahıllar, gənclər, yeniyetmələr və digər konkret şərtlər nəzərə alınaraq tətbiq edilə bilər.

Son vaxtlar bir çox ölkələr natamam məşğulluğa üstünlük verirlər. Çünki natamam, qısaldılmış iş günü həm sahibkarları (az xərc tələb edir, əlavə əmək haqqı vermir və s), həm də bəzi işçiləri, xüsusilə qadın və gəncləri təmin edir.

67. İşsizlik səviyyəsinin qiymətləndirilməsi meyarları və metodları.

Cavab:İşsizliksəviyyəsinin qiymətləndirilməsi üçünbir neçəəsas metod və meyar mövcuddur. Bunlar arasında ən məşhur olanları işsizlik dərəcəsi, işsizlik nisbəti və işsizlik təbii normasıdır.

İşsizlik dərəcəsi, əmək bazarında iş axtaran və işsiz olan şəxslərin sayını göstərir. Bu, ümumi əhalinin bir hissəsi və ya iş gücü qüvvəsinin faal hissəsi üzərində hesablanır. İşsizlik nisbəti, işsiz olan şəxslərin iş gücü qüvvəsinə nisbətini göstərir. Bu, işsizlik dərəcəsindən fərqli olaraq, iş gücü qüvvəsinin faal hissəsi əsasında hesablanır. İşsizlik təbii norması, bir ölkədə işsizlik səviyyəsində normal hesab olunan dərəcəni göstərir. Bu, iqtisadiyyatın strukturu, sənayenin və digər sektorların inkişafı, əhalinin təhsil səviyyəsi kimi bir çox faktorlarla əlaqəlidir.

Bu metodlar işsizlik səviyyəsinin qiymətləndirilməsində ən çox istifadə olunanlardır və ölkələrin iqtisadi vəziyyətinin qiymətləndirilməsində əhəmiyyətli rol oynayırlar.

68. Əhalinin məşğulluğu sahəsində dövlət təminatı məsələlərini açıqlayın.

Cavab:Əhalinin məşğulluğu sahəsində dövləttəminatı,işsizliklə mübarizə, işsizlərin sosial müavinətləri, iş qüvvəsi bazarının tənzimlənməsi və məşğulluq siyasəti kimi sahələri əhatə edir. Dövlət təminatı, işsizlərin sosial müavinətləri ilə əlaqədar olaraq onlara maddi yardım və ya iş axtarmaqda kömək etməyi daxil edir. Həmçinin, iş qüvvəsi bazarının tənzimlənməsi üçün proqramlar təşkil etmək və məşğulluq siyasəti formalaşdırmaq da dövlət təminatının bir hissəsidir.

Əhalinin məşğulluğu sahəsində dövlət təminatı dedikdə, məşğulluq imkanlarının asanlaşdırılması və tənzimlənməsində, məşğulluğa ədalətli çıxışın təmin edilməsində, işsizlik və tam məşğulluqla bağlı problemlərin həllində hökumətin rolu nəzərdə tutulur. Dövlətin müdaxiləsi inklüziv və davamlı məşğulluğun təşviqində həlledici rol oynasa da, bu sahədə dövlət təminatı ilə bağlı bir sıra problemlər mövcuddur.

Effektiv dövlət təminatı yaxşı əlaqələndirilmiş siyasətlər və proqramlar tələb edir. Bununla belə, dövlət qurumları arasında qeyri-adekvat koordinasiya, siyasət məqsədlərində aydınlığın olmaması və kifayət qədər resurslar məşğulluq siyasəti və proqramlarının effektiv həyata keçirilməsinə mane ola bilər.

Məşğulluğun qorunması ilə bağlı sərt qanunvericilik, minimum əmək haqqı qanunları və əmək bazarına müdaxilələr də daxil olmaqla, həddindən artıq və ya zəif hazırlanmış əmək bazarı qaydaları əmək bazarının dinamikasını təhrif edə, əmək bazarının çevikliyini azalda və iş yerlərinin yaradılmasına mane ola bilər.

Təhsil, təlim və bacarıqların inkişafı sahəsində dövlət təminatı işçi qüvvəsinin lazımi bacarıq və ixtisaslarla təchiz olunmasını təmin etmək üçün vacibdir. Bununla belə, köhnəlmiş kurikulumlar, qeyri-adekvat təlim proqramları və sürətli texnoloji irəliləyişlər səbəbindən iş axtaranların bacarıqları ilə işəgötürənlərin ehtiyacları arasında uyğunsuzluqlar davam edə bilər.

Dövlət təminatına baxmayaraq, əhalinin əhəmiyyətli bir hissəsi qeyri-rəsmi məşğulluqla məşğul ola bilər, bu da hüquqi tanınmaması, sosial müdafiəyə məhdud çıxışı və təhlükəli iş şəraiti ilə xarakterizə olunur.

Xülasə, əhalinin məşğulluğu sahəsində dövlət təminatı inklüziv, davamlı və bərabər məşğulluq imkanlarının təşviqi üçün vacibdir. Bununla belə, dövlət təminatı ilə bağlı problemlərin həlli hərtərəfli strategiyalar, siyasətin uyğunluğu, maraqlı tərəflərin cəlb edilməsi və dəyişən əmək bazarı dinamikasına və qlobal tendensiyalara uyğunlaşan reaksiyalar tələb edir.

69. “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu və məşğulluqsahəsindədövlətsiyasəti.

Cavab: Məşğulluq dedikdə, insanların mal və xidmətlərin istehsalı ilə bağlı, gəlir gətirən qanuni fəaliyyəti başa düşülür. Məşğulluq potensial əməyin və əmək qabiliyyətinin reallaşmasını, insanın konkret əmək kooperasiyasında iştirakını əks etdirir. Məşğulluq, onun optimal strukturunun müəyyən edilməsi və tənzimlənməsi bir sıra kompleks məsələlərin müvəffəqiyyətlə həll edilməsini tələb edir. Hər bir ölkə kimi Azərbaycan Respublikasının da məşğulluq haqqında qanunu vardır.

“Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu 2018-ci ildə qəbul edilmişdir və iyunun 29-dan qüvvəyə minmişdir. Həmçinin 2019-2030- cu illər üçün “Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyası” qəbul edilmişdir.

“Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 6.1 maddəsində qeyd olunur ki, “dövlət vətəndaşların səmərəli və sərbəst seçilmiş məşğulluğunun” təmin edilməsinə kömək göstərmişdir. Dövlət bu qanuna əsasən əhalinin əmək qabiliyyətli hissəsinin etibarlı məşğulluq sahələri ilə təmin olunmasının qarantı kimi çıxış edir.

Azərbaycan Respublikasının “Məşğulluq haqqında” qanunuda məşğulluğun dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri aşağıdakı kimi müəyyən edilmişdir:

1. *Səmərəli və sərbəst seçilmiş məşğulluğun təmin edilməsinə köməklik göstərmək;*
2. *Milliyətindən, dinindən, cinsindən, yaşayış yerindən və s. asılı olmayaraq bütün vətəndaşlara əmək fəaliyyətini və məşğulluğu sərbəst seçmək hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanların təmin edilməsi;*
3. *Vətəndaşların qanun çərçivəsində əmək və sahibkarlıq təşəbbüslərinin müdafiə edilməsi;*
4. *İşsizliyin sosial müdafiəsinin təmin edilməsi;*
5. *Məşğulluqla sosial-iqtisadi siyasətin əlaqələndirilməsi;*
6. *Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün əlavə iş yerləri yaradan və iş götürənləri vergi və başqa güzəştlərlə həvəsləndirilməsi;*
7. *Məşğulluğun təmin edilməsi ilə bağlı dövlət orqanları həmkarlar təşkilatları və işə götürənlərin birgə fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi;*
8. *Vətəndaşların əmək hüquqlarının təmin olunmasında dövlət təminatları və s.*

70. *Müxtəlif ölkələrdə məşğulluq siyasəti. Məşğulluq konsepsiyalarınımüqayisəlitəhlil edin.

Cavab: Əmək bazarı, işsizlik problemləri kimi məşğulluq problemi də iri maşınlı istehsal sistemi formalaşandan sonra dünya iqtisad və sosial elmlərin mühüm obyektinə çevrildi. Bu sahədə Smitdən, Rikardodan, Şeydən, Piqudan, Marksdan, Keynsdən. Marşaldan tutmuş müasir iqtisadçılara qədər müxtəlif fikirlər irəli sürüldü.

Məşğulluğun klassik nəzəriyyələri. Məşğulluğun klassik konsepsiyaları dəyərin əmək nəzəriyyəsinin və "'görünməz əllər" konsepsiyasının, habelə öz-özünə tənzimlənən bazar sisteminin birtərəfli izah olunmasına əsaslanır.

Keynsçilik. Keyns neoklassik konsepsiyadan fərqli olaraq məşğulluğun həll olunmasını, tənzimlənməsini əmək haqqı ilə deyil, əksinə əmək haqqının azaldılması, kəsilməsi əleyhinə çıxmışdır.

Məşğulluğun neoklassik konsepsiyaları. Məşğulluğun klassik konsepsiyalarından fərqli olaraq neoklassik nəzəriyyələr (A.MarşalI, D.Klark, A.Piqu) məşğulluğun dövlət tərəfindən tənzimlənməsini, lakin məhdud çərçivədə tənzimlənməsini qəbul edir.

Fillips əyrisi. Fillips XX əsrin 50-60-cı illərdə İngiltərənin 100 illik təcrübəsinə istinad edərək çap etdirdiyi məqalədə işsizlik norması ilə əmək haqqı arasında əks proporsional asılılığın olduğunu sübut etdi və beləliklə də Keyns nəzəriyyəsinə yeni qaydada yanaşdı, tənqid etdi, qiymətlə inflyasiya arasındakı mənfi əlaqəni göstərdi.

Yaponiyada məşğulluq və əmək bazarı. Yaponiyanın məşğulluq modeli dünyanın ən önəmli modellərindən biridir. Bu birincisi, yapon xalqının öz optimal mentalitetindən, ikincisi, Yapon dövlətinin humanist, sosial yönümlü siyasətindən, üçüncüsü, Yaponiya dövlətinin ən düzgün iqtisadi siyasəti sayəsində əldə edilmiş maliyyə-büdcə imkanları ilə bağlıdır. Dördüncü səbəb Yaponiyada məşğulluq, əmək bazarı üzrə dövlət səviyyəsində siyasətin aparılması, bu sahədə çoxsaylı qanunçuluq aktlarının olmasıdır.

71. Məşğulluq siyasəti dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin tərkib hissəsi kimi.

Cavab: Məşğulluq siyasəti, dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin ən önəmli tərkib hissələrindən biridir. Bu siyasət, işsizliklə mübarizə, iş qüvvəsi bazarının tənzimlənməsi, sosial müavinətlərin təmin edilməsi və məşğulluqun təşkili ilə bağlıdır.

Dövlət, məşğulluq siyasəti vasitəsi ilə, işsizlərin sayını azaltmaq, iş qüvvəsi bazarını tənzimləmək və sosial müavinətləri təmin etmək məqsədilə fərqli proqramlar və tədbirlər təşkil edir. Bu proqramlar arasında iş axtarmaq və iş qüvvəsi bazarında aktiv iştirak üçün təlim və peşə hazırlığı kursları, iş yaradılması proqramları, maddi yardım və sosial müavinələr kimi dəstək proqramları yer alır.

Məşğulluq siyasəti, sosial-iqtisadi inkişafın ən önəmli göstəricilərindən biri olan işsizliklə mübarizəni dəstəkləyir. İşsizlik, sosial və iqtisadi problemlərə səbəb ola bilər və bu da cəmiyyətin inkişafına mane olur. Məşğulluq siyasəti vasitəsi ilə, dövlət işsizlərin sosial və iqtisadi problemlərini həll etmək və onların aktiv iştirakını təmin etmək məqsədilə çalışır.

Buna görə də, məşğulluq siyasəti dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin ən önəmli tərkib hissələrindən biridir və cəmiyyətin inkişafı üçün əhəmiyyətli bir rol oynayır.

72. Məşğulluq əmək bazarını səciyyələndirən sosial – iqtisadi kateqoriya kimi.

Cavab: Əhalinin gəlirlərinin səviyyəsi və dinamikası səmərəli məşğulluğun həyat keçirilməsilə birbaşa əlaqədardır. Əhalinin əksər hissəsinin gəlirləri əmək fəaliyyəti nəticəsində əldə olunur. Buna görə də əmək qabiliyyətli əhalinin onun bacarığına, peşəsinə, ixtisasına və maraqlarına uyğun işlə təmin olunması onların gəlir əldə etməsinin əsas şərtidir. Məhz, bu baxımdan cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafında məşğulluqla bağlı məsələlər mühüm yer tutur.

Məşğulluq dedikdə, insanların mal və xidmətlərin istehsalı ilə bağlı, gəlir gətirən qanuni fəaliyyəti başa düşülür. Məşğulluq potensial əməyin və əmək qabiliyyətinin reallaşmasını, insanın konkret əmək kooperasiyasında iştirakını əks etdirir.

Məşğullara istənilən ödənişli işi yerinə yetirən, habelə işi olan, lakin xəstəlik səbəbindən müvəqqəti işləməyən əhali qrupları aid olunur.
"Məşğulluqsəviyyəsi"="Məşğuləhalininsayı"/"İqtisadifəaləhalininsayı" ***×100%***

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində məşğulluq sahəsində sosial müdafiə tədbirlərinin sırasında özündən asılı olmayan səbəblərdən işini və qazancını itirənlərin, həmçinin əmək bazarında rəqabət aparmaq qabiliyyəti olmayanların minimum maddi

təminatına zəmanət verən sosial sığorta sisteminin inkişafı mühüm yer tutur. Sosial müdafiə və sosial sığorta yetkin olmadıqda onun nəticələri əmək bazarında işçi qüvvəsi təklifini artıran və bununla da məşğulluq sahəsində gərginliyi gücləndirən amilə çevrilir. Məsələn, pensiyaçılar, azyaşlı uşağa qulluq edən qadınlar və təhsil alanlar dövlətin sosial müdafiə sistemi hesabına öz maddi ehtiyaclarını ödəmədiyi təqdirdə, onlar iş axtarmağa məcbur olurlar ki, bu da əmək bazarında gərginliyi artırır.

73. Azərbaycanda səmərəli məşğulluq proqramlarının hazırlanması və reallaşdırılması.

Cavab: Statistik rəqəmlərə əsasən respublikamızda məşğulluq səviyyəsi yüksək
Lakin məşğulların strukturunun təhlili göstərir ki, respublikamızda səmərəli məşğulluğun səviyyəsi aşağıdır. Səmərəli məşğulluq anlayışına aydınlıq gətirək. A.Kotlyar və E.Ruzavinaya görə "*məşğulluğun səmərəliliyi işləmək istəyənlərin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə müvafiq iş yerləri ilə təmin edilməsi nəzərdə tutulur*".

Bəzi mütəxəssislər isə bu fikrin əksini iddia edirlər. R.Ş.Muradova görə "*səmərəli məşğulluğun təmin edilməsi zamanı heç də həmişə əhalinin nə iş yerlərinə olan tələbi ödənilmir və nə də belə bir tələb irəli sürülmür*'". Səmərəli məşğulluq, fikrimizcə, "məşğulluq naminə məşğulluq" deyildir. Səmərəli məşğulluq işləmək istəyənlərin bilik və bacarıqlarına uyğun işlə təmin olunması və layiqli əmək haqqı əldə etməsidir. Bu əməkhaqqı işləyənlərin özlərinin və onların himayəsində olanların istehlak xərclərini ödəməyə imkan verməlidir.

Təəssüflər olsun ki, Azərbaycanda iqtisadiyyatın bir sıra sahələri üzrə əmək haqqı orta aylıq əməkhaqqından aşağıdır. Məlumat üçün bildirək ki, 2017-ci ildə Azərbaycanda ən yüksək əməkhaqqının (3071,9 manat) olduğu mədənçıxarma sənayesində məşğul əhalinin yalnız 0,8%-i, maliyyə və sığorta fəaliyyətində (1387,7 manat) isə 0,6%-i fəaliyyət göstərmişdir. Məşğul əhalinin böyük əksəriyyətinin (36,4%) çalışdığı kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq sahəsində isə orta aylıq əmək haqqı müvafiq ildə 261,5 manat təşkil etmişdir.

74. Müasir şəraitdə əmək bazarının tənzimlənməsində dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri.

Cavab:Əmək bazarınıntənzimlənməsinin ənmühüm şərti işəgötürənlərlə işaxtaranların maraqlarının və tələblərinin üst-üstə düşməsi, üzlaşdırılmasıdır. Dövlətin təsiri əlaməti üzrə əmək bazarı təmzimlənən bazar kimi fəaliyyət göstərir. Əmək bazarının tənzimlənməsində müəssisənin də iştirakı var, çünki o, işçi qüvvəsinə tələbatı formalaşdırır.

Əmək bazarında fəal siyasətin əsas istiqamətləri aşağıdakılardır:

- təklif olunan işçi qüvvəsi ilə mövcud iş yerlərinin sayı arasında tarazlığı təmin edən şəraitin yaradılması;
- kadrların peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisaslarının artırılması sisteminin təkmilləşdirilməsi yolu ilə kadr potensialının inkişaf etdirilməsi;
- neft ixracından əldə olunan gəlirlərin bir hissəsinin insan amilinin inkişafına istiqamətləndirilməsi;
- kiçik və orta sahibkarlığın inkişafı üçün maliyyə-kredit siyasətinin təkmilləşdirilməsi, kredit qoyuluşlarının strukturunda uzunmüddətli kreditlərin xüsusi çəkisinin artırılması;
- tarazlaşdırılmış investisiya və vergi siyasətini həyata keçirmək yolu ilə iş yerlərinə olan tələbatın ödənilməsi və s;

Əmək bazarında passiv siyasətin tədbirlərinə aşağıdakılar aiddir:

- işsizlərin qeydə alınması
- işsizlik müavinətin məbləğinin müəyyən edilməsi
- işsizlik müavinətlərinin ödənilməsi
- işsizlərə natural şəkildə yardımın verilməsi

Sosial əməkdaşlıq sistemində dövlət, işəgötürən, muzdlu işçilər və həmkarlar ittifaqı təşkilatları iştrak edir.
Sosial əməkdaşlıq sistemində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi ali sazişlər, sahə sazişləri və kollektiv müqavilələr vasitəsilə həyata keçirilir.

75. *Aktiv məşğulluq problemləri və qeyri-formal məşğulluqla mübarizə tədbirləri. Misal göstərərək izah edin.

Cavab: Aktivməşğulluq tədbirləri,işsizvətəndaşların işlətəminedilməsivəəmək bazarında aktiv iştirakını təmin etmək məqsədilə təşkil edilir. Bununla birlikdə, aktiv məşğulluq tədbirləri ilə bağlı bir neçə problemlər də mövcuddur.

Birinci problem, aktiv məşğulluq tədbirlərinin əhatə dairəsinin dar olmasıdır. Bu, tədbirlərin yalnız bəzi sosial qruplara məhdudlaşdırılması və ya yalnız bəzi sahələrdə təşkil edilməsi ilə əlaqəlidir. Bu, digər sosial qrupların və sahələrin məşğulluq problemlərinin həllinə mane olur.

İkinci problem, aktiv məşğulluq tədbirlərinin effektivliyinin az olmasıdır. Bu, tədbirlərin işsizlərin sayını azaltmaq və əmək bazarında aktiv iştirakı təmin etməkdəki səmərəliliyinin düşməsiylə ilə əlaqəlidir. Bu, tədbirlərin hazırlanması və reallaşdırılması zamanı lazımi analiz və tədqiqatın aparılmamasından və ya tədbirlərin yalnış təşkil edilməsindən qaynaqlanır.

Qeyri-formal məşğulluqla mübarizə tədbirləri isə, işsiz vətəndaşların qeyri-formal məşğulluq yolları ilə işlə təmin edilməsi məqsədilə təşkil edilir. Bu, işsizlərin öz işlərini yaratmalarına və ya öz işlərini yaratmaq üçün dəstək proqramlarından istifadə etmələrinə imkan verir.

Misal olaraq, Azərbaycanda "İşsizlərin sosial müdafiəsi və aktiv məşğulluq tədbirləri haqqında" Qanununun tətbiqi ilə "Əmək Birjaları" və "Əmək Yarmarkaları" təşkil edilir. Bu tədbirlər, işsizlərin işlə təmin edilməsi və əmək bazarında aktiv iştirakı təmin etmək məqsədilə təşkil edilir.