1) Əməyin iqtisadiyyatının predmeti əmək prosesi çərçivəsində yaranan iqtisadi münasibətləri, əmək qüvvəsinin formalaşması, bölgüsü, mübadiləsi və səmərəli istifadəsi ilə bağlı münasibətləri öyrənməkdir.

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.

Fənnlərarası əlaqə: Əmək iqtisadiyyatı, iqtisadiyyat, sosiologiya, psixologiya, hüquq, ergonomika kimi sahələrlə birgə çalışır. Məsələn, sosiologiya əmək münasibətlərini, psixologiya işçi motivasiyasını, hüquq əmək qanunlarını tənzimləyir. Bu qarşılıqlı əlaqələr, əmək bazarının kompleksliyini anlamağa kömək edir

2) Kursun Məqsədi:

Kursun məqsədi, hər bir insanın və cəmiyyətin əmək potensialının formalaşması və rasional istifadəsinin elmi əsaslarını, nəzəri və metodoloji mövqelərini, praktiki təcrübələrini araşdırmaq, eləcə də ictimai əmək təşkilatını inkişaf etdirmək, əmək məhsuldarlığını artırmaq və bunun əsasında əhalinin əmək haqqlarının və digər gəlirlərinin artımını təmin etmək, bazar iqtisadiyyatında həyat səviyyəsinin sabitliyini qorumaqdır.

3) Əməyin iqtisadiyyatı kursu aşağıdakı elmlər qrupları ilə əlaqəlidir:

Əməyin iqtisadiyyatı kursu, iş prosesi və əmək münasibətlərini öyrənərkən bir çox elmlə, xüsusilə ictimai, iqtisadi, texniki və əmək sahələri ilə sıx bağlıdır. Bu elmlər, əmək bazarını və işçi davranışlarını anlamaq üçün müxtəlif baxış bucaqları verir.

İctimai Elmlər:

a. İqtisadi nəzəriyyə: İqtisadi proseslərin və qanunların nəzəri aspektlərini öyrənir
b. Ümumi sosiologiya nəzəriyyəsi: Cəmiyyətin və sosial münasibətlərin öyrənilməsi.
c. Fəlsəfə: Əxlaqi və konseptual məsələlərin öyrənilməsi.
d. Psixologiya: İnsan davranışları və zehni proseslərin öyrənilməsi.
e. İqtisadi tarix: Tarixi iqtisadi hadisələr və inkişaflar.
f. İqtisadi coğrafiya: İqtisadi fəaliyyətlərin coğrafi aspektləri.
g. Etika: Əxlaqi prinsiplər və dəyərlər.

h. Estetika: Gözəllik və estetik dəyərlər.
i. Mədəniyyətşünaslıq: Mədəniyyətin müxtəlif aspektləri.

İqtisadi Elmlər:

j. İnstitut iqtisadiyyatı: Müəssisələrin iqtisadi fəaliyyətləri.

k. Mühasibat uçotu: Maliyyə məlumatlarının qeydə alınması və analizi.
l. Maliyyə: Maliyyə idarəçiliyi və siyasəti.
m. Vergi məsələləri: Vergilərlə bağlı məsələlər.
n. Biznes: Ticarət və kommersiya fəaliyyətləri.
o. İqtisadiyyatın tənzimlənməsi: İqtisadi siyasətlərin formalaşdırılması.
p. Gəlir və əmək haqqı siyasəti: Gəlir və əmək haqqı ilə bağlı siyasətlər.

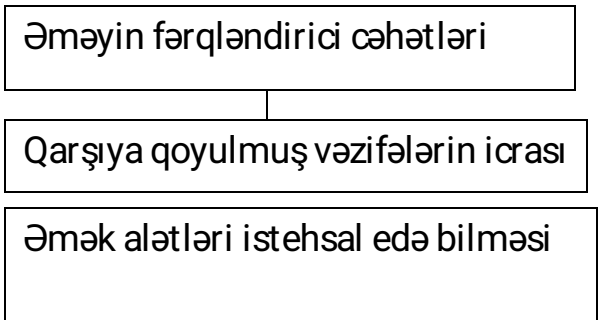
Əmək ilə Bağlı Ayrı Ayrı Aspektləri Öyrənən Elmlər:

q. Əmək statistikası: Əmək bazarının statistik məlumatları.
r. Əmək fiziologiyası: Əmək proseslərinin insan fiziologiyasına təsiri.
s. Əmək psixologiyası: Əmək zamanı psixoloji xüsusiyyətlər.
t. Əmək hüququ: Əmək qanunları və hüquqi aspektlər.
u. Erqonomika: İnsan-maşın sistemlərinin layihələndirilməsi.
v. Əmək təhlükəsizliyi: Təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi.

Texniki Elmlər:

w. Kibernetika: Avtomatlaşdırma və informasiya idarəçiliyi.
x. Riyazi Modelləşdirmə və Proqnozlaşdırma: Riyazi alətlər vasitəsilə təhlil və proqnozlaşdırma.
y. Ehtimal nəzəriyyəsi: Ehtimalların nəzəriyyəsi və tətbiqi.
z. İnformatika: İnformasiya texnologiyaları və sistemləri.

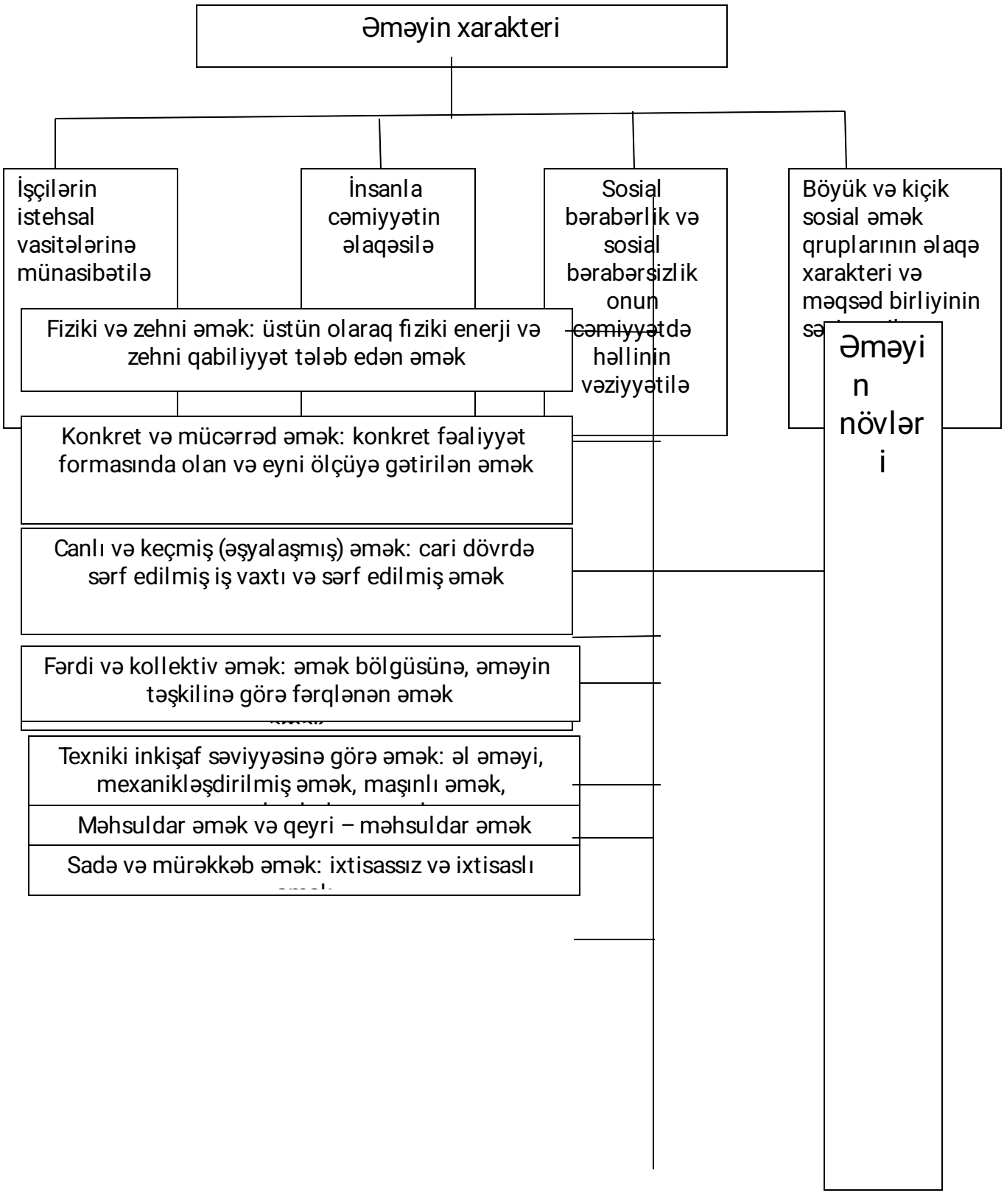
4)



Əməyin xarakteri əməyin keyfiyyət xüsusiyyətlərini əks etdirir, əməyin məzmununda [illegible] asibətlər, mülkiyyət forması və əməyin mövcud ictimai təşkili ilə müəyyən edilən fərdi

xüsusiyyətlərini müəyyən edir.

Əməyin növləri, işin necə həyata keçirildiyinə və hansı sahələrdə tətbiq olunduğuna əsaslanaraq təsnif edilir. Bu, müxtəlif fəaliyyət sahələrini və işçi qruplarını anlamağa kömək edir.



5) Əmək təklifi iqtisadi kateqoriya kimi. Əmək təklifi iqtisadiyyatın vacib kateqoriyalarından biridir və işçi qüvvəsinin mövcudluğu və cəlb olunması ilə bağlıdır. İşçi qüvvəsinin təklifi, bir cəmiyyətdəki işçilərin əmək bazarına təqdim etdiyi iş gücü miqdarını ifadə edir.

İşçi qüvvəsi, əhalinin sayı və tərkibi (cins, yaş, təhsil, peşə, ixtisas və s.) İlə xarakterizə olunan ümumi işçi qüvvəsidir.

İşçi qüvvəsi aşağıdakı amillərdən asılıdır:

- ixtisaslı işçilərin sayı;
- iş şəraiti (statusu, nüfuzu, sosial təminatı);
- iş yerlərində əmək haqqı səviyyəsi və iş şəraiti;
- işçinin həyat səviyyəsi;
- ölkədəki demoqrafik vəziyyətdəki dəyişikliklər;
- iş yerlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar xərclər;
- həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti;
- əmək bazarının dövlət tənzimlənməsi;
- vaxt amili.

6).

-Əmək bazarı

Əmək xidmətlərinin tələb və təklifi ilə bağlı yaranan iqtisadi münasibətlər məcmusudur. ən ümumi formada əməyin işə götürülməsi və təklifi, yaxud onun alqı-satqısı ilə bağlı ictimai münasibətlər sistemidir. ən ümumi formada əməyin işə götürülməsi və təklifi, yaxud onun alqı-satqısı ilə bağlı ictimai münasibətlər sistemidir

Əmək bazarının əsas elementləri

Əmək bazarının iştirakçıları,

Hüquqi aktlar, qaydalar və normalar, əmək bazarının iştirakçılarının münasibətlərini tənzimləyən,

Konyunktura(movcud veziyyet. Bazarin aktivliyi)

Tələb və təklif

Rəqabət

Əmək bazarında hərəkətlilik

Əmək bazarının infrastrukturu

Əmək bazarının digər bazarlarla fərqləri belədir:

1. Mülkiyyət hüququ: İşçi əmək haqqını alır, amma bu haqqı işəgötürənə vermir, yəni iş gücü satılır, amma əmək haqqı işçidə qalır.
2. Uzunmüddətli əlaqələr: İşçi və işəgötürən arasında davamlı münasibətlər olur, bu da sabitlik yaradır.
3. Qeyri-maddi şərtlər: Maaşdan əlavə, iş şəraiti, karyera imkanları və kollektiv atmosfer kimi digər şərtlər də önəmlidir.
4. İnstitutlaşmış strukturlar: Peşəkar ittifaqlar, qanunlar və məşğulluq xidmətləri var, bunlar hüquqları qoruyur.
5. Fərdiləşmiş əməliyyatlar: Hər işçi ilə işəgötürən arasında müqavilə fərdi şəkildə müzakirə olunur.

Bu xüsusiyyətlər əmək bazarını unikal edir.

4o mini

7)

Struktur–bu müəyyən əlaqədir, komponentlərin nisbi mövqeyi, daxili quruluşdur

Əmək bazarının strukturu:

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

İnkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatında əmək bazarının funksional və təşkilati strukturuna aşağıdakı elementlər daxildir:

- _məşğulluq və işsizlik sahəsində dövlət siyasətinin prinsiplərini;

- kadr hazırlığı sistemi; ;
- işə qəbul sistemi ,
- müqavilə sistemi;
- işsizlərə dəstək fondu;
- yenidən hazırlıq və ixtisasartırma sistemi;
- əmək birjaları;

məşğulluğun hüquqi tənzimlənməsi

Əmək bazarının seqmentasiyası-Bu, işçilərin və iş yerlərinin sabit qapalı sektorlara, öz sərhədləri daxilində əməyin hərəkətliliyini məhdudlaşdıran zonalara bölünməsidir

8) Əmək bazarının konyunkturası və ona təsir edən faktorlar. Onların əmək bazarına təsirini göstərin.

Əmək bazarının konyukturası- bu, bazar strukturunun bütün komponentləri kontekstində tələb və təklif arasındakı əlaqədir. bu konyunkturanın 3 növü mövcuddur. tarazlı, izafi və kəsir

Əmək bazarının 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

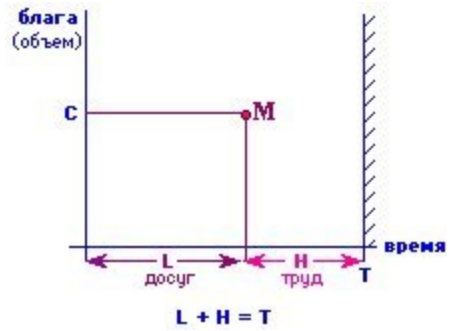
Əmək bazarının konyukturasına təsir edən amillər:

- İqtisadiyyatın vəziyyəti (artım və ya azalma);
- Sektorlar üzrə iqtisadi strukturlar və texniki bazanın inkişaf səviyyəsi;
- İnsanların rifahı (əhalinin gəlir səviyyəsi);
- Mallar, xidmətlər, mənzil və dəyərli kağızlar bazarının inkişafı;
- Sosial və istehsal infrastrukturlarının vəziyyəti;
- İqtisadiyyatın çoxşaxəlilik səviyyəsi;
- İnteqrasiya əlaqələrinin (sektorial və regional) inkişafı.

9) "İş - istirahət" seçim problemi nəzərdən keçirilərkən, həyat tərzinin qrafik təsvirini izah edin

İş təklifini formalaşdıran işçilər, həmişə əmək gəliri ilə boş vaxt arasında seçim etmək məcburiyyətindədirlər. Aşağı əməkhaqqı olduqda, işçi digər gəlir mənbələrini axtarmağa başlayır. Əməkhaqqı artdıqca, təklif müəyyən bir səviyyəyə qədər artır, çünki çox yüksək əməkhaqqı olan hallarda bəzi işçilər "daha az işləmək, daha çox istirahət etmək daha yaxşıdır" qərarına gələ bilərlər - bu, fərdi təklif əyrisidir.

"İş - asudə vaxt" seçim problemini nəzərdən keçirərkən həyat tərzinin qrafik təsviri aşağıdakı qrafikdə M nöqtəsinin mövqeyi ilə təsvir edilmişdir:



Конец формы

Burada oxlar tərtib edilir:

• vaxt (T) bölünür

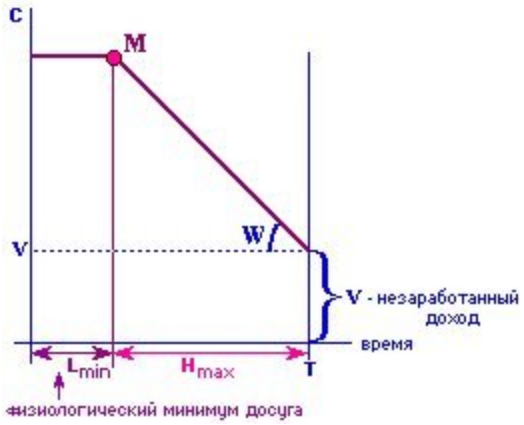
• iş üçün ayrılmış (H)

• 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. Bu xətt, müəyyən bir həyat tərzi üçün iş saatları ilə məişət xərcləri arasındakı ticarət balansını təsvir edir.

Punkt M: Bu nöqtədə müştəri mövcud vəziyyətdəki gəlir və boş zamanla təmin olunur.



burada W real maaşdır,

W = Wn / p,

Wn - nominal əmək haqqı

• W - zamanın marjinal bazar dəyəri

Əgər qrafikdə M nöqtəsindən keçən bir xətt çəkilsə və bu xəttin hər nöqtədəki yamacı saatlıq maaşla bərabər olsa, bu xətt həmin həyat tərzi üçün vaxtın maddi nemətlərə mübadilə imkanlarını göstərəcəkdir , yəni işçi daha çox işlədikdə, daha çox gəlir əldə edir və bununla da daha çox istehlak edə bilər.Nəzərə almaq lazımdır ki, həyatı saxlamaq üçün zəruri olan istirahət və istehlak məhsullarının həmişə müəyyən fizioloji minimumu var. Bu. iş üçün ayrılan vaxt müəyyən Hmax-dan çox ola bilməz.

10) Əmək bazarının subyektlərinin iqtisadi maraqları necə müəyyən edilir]- Bu bazarda əmək qabiliyyətli şəxslərin və işəgötürənlərin maraqları qarşı-qarşıya gəlir.

1-İşəgötürənlər əsasən yüksək ixtisaslı və təcrübəli işçilərə böyük ehtiyac duyurlar. Bu meyar üzrə iki yanaşma mövcüddur:

- birinci yanaşma işçilərin spesifik sərişlərini tələb edir, yəni onların spesifik funksional və şəxsi sərişləri;

- ikinci yanaşma əməyin intelektual məzmununun artırılması ilə bağlıdır ki, bu yanaşmaya əsasən işçilərin inkişafına qoyulan vəsaitlər müəssisənin səmərəli fəaliyyətinə və müsbət dəyişikliklərə 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.

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

- Dövlət ölkədə yüksək iqtisadi və sosial inkişaf, sosial sülh və əminamanlıq, əhalinin bütün nümayəndələrinin sabit həyyat səviyəsini təmin etmək üçün məşğulluğun genişləndirilməsi və əmək bazarının proporsional qaydada təkmilləşdirilməsi vəzifələrini həll edir.

11) İşçi qüvvəsinə tələbatın mahiyyəti və amillərini açıqlayın.

İşçi qüvvəsinə tələbat bir firmanın müəyyən bir istehsal həcmini əldə etmək üçün işçi qüvvəsinə olan ehtiyacını göstərir. Bu tələbatın mahiyyəti və amilləri aşağıdakı şəkildə izah edilə bilər:

Mahiyyəti

1. Törədilmiş Tələbat: İşçi qüvvəsinə olan tələbat, istehsal olunan malların və xidmətlərin tələbinə bağlıdır. Yəni, firmalar işçi qüvvəsini malların istehsalını artırmaq məqsədilə işə götürürlər. Bu, " törədilmiş tələbat" adlanır, çünki işçi qüvvəsinə olan tələbat, məhsul və xidmətlərin tələbindən yaranır.
2. Maksimum Mənfəət: Firmalar, mənfəəti maksimuma çatdırmaq məqsədilə işçi qüvvəsini işə götürürlər. Mənfəət, istehsal olunan məhsulun satışından əldə edilən gəlir ilə işçi qüvvəsi və digər istehsal xərcləri arasındakı fərqi göstərir.

Amilləri

İşçi qüvvəsinə tələbatı təsir edən amillər aşağıdakılardır:

1. Məhsulun Qiyməti: Məhsulun bazar qiyməti artdıqda, firmanın istehsalını artırması və dolayısıyla daha çox işçi qüvvəsi işə götürməsi ehtimalı artır.
2. İstehsalın Texnoloji Şərtləri: Yeni texnologiyaların tətbiqi məhsuldarlığı artıraraq işçi qüvvəsinə olan tələbatı dəyişdirə bilər. Daha effektiv texnologiya, eyni istehsal həcmi üçün daha az işçi tələb edə bilər.
3. İşçi Qüvvəsinin Məhsuldarlığı: İşçi qüvvəsinin məhsuldarlığı artdıqda, hər bir işçinin istehsala verdiyi əlavə məhsul artacaq və bu, işçi qüvvəsinə olan tələbatı təsir edəcəkdir.

4. İstehsal Həcmi: İstehsalın artırılması üçün daha çox işçi qüvvəsi tələb olunur. İstehsal həcminin artması, işçi qüvvəsinə olan tələbatı artırar.
5. Maliyyə Xərcləri: İşçi qüvvəsinin işə götürülməsi xərcləri, işçi qüvvəsinə olan tələbi təsir edir. Əgər işə götürmə xərcləri artırsa, firma bu xərcləri qarşılamaq üçün yalnız marjinal gəliri yüksək olan işçiləri işə götürməyə meyllidir

12) Əmək bazarında Monopoliya və monopsoniya hallarını müqayisəli təhlil edin

Monopsoniya inhisarın "əksidir". Monopsoniya, əmək bazarında çox sayda təşkilatlanmayan işçi firma və ya sahibkarlar birliyi şəklində tək bir işəgötürənlə qarşılaşdıqda yaranır. Monopsoniyanın "qolu" əmək haqqını təyin etmək (boşaltmaq) üçün monopsoniyanın üstünlüklərindən istifadə etməkdir. Adətən monopsoniya birlikləri tərəfindən daha yüksək əmək haqqı uğrunda mübarizədə istifadə olunur.

Monopoliya	Monopsoniya
Məhsulun yeganə satıcısı. Sənayedə malların böyük bazar payına malikdir	Əməyin yeganə alıcısıdır. Sənayedə əmək bazarının böyük bir hissəsini tutur
Qiymətləri özü təyin edir Məhsulunun qiymətlərini və təklif etdiyi məhsulun həcmini təkbaşına təyin edir	Əməyin qiymətlərini və muzdlu əməyin miqdarını müstəqil olaraq təyin edir
İşçi qüvvəsinin bazar qiymətini qəbul edir	Məhsulun bazar qiymətini qəbul edir
Məhsullara olan bazar tələbi əyrisi istehlakçıların üstünlükləri və gəlirləri ilə müəyyən edilir	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.
Məşğulluq dərəcələri mükəmməl rəqabətli bir bazardan daha aşağıdır	Məşğulluq dərəcələri mükəmməl rəqabətli bir bazardan daha aşağıdır

13)Marshall-Hicks birinci qanunu• Bir məhsula olan tələbatın qiymət elastikliyi nə qədər yüksəkdirsə, o məhsulun istehsalında istifadə olunan əmək qüvvəsinə olan tələbin elastikliyi də o qədər yüksək olur.

Qanunun İzahı:

• Yüksək Qiymət Elastikliyi: Əgər məhsulun qiymətində baş verən dəyişikliklər istehlakçıların məhsula olan tələblərini çox dəyişdirirsə (yəni, məhsulun qiymət elastikliyi yüksəkdirsə), bu, məhsulun istehsalında istifadə olunan işçi qüvvəsinə olan tələbin də həmin qiymət dəyişikliklərinə həssas olduğunu göstərir.

• Aşağı Qiymət Elastikliyi: Əgər məhsulun qiymətindəkElastikliyii dəyişikliklər tələb üzərində çox az təsir edirsə (yəni, tələbatın qiymət elastikliyi aşağıdırsa), işçi qüvvəsinə olan tələbin də bu qiymət dəyişikliklərinə olan elastikliyi aşağı olacaqdır.

Marshall-Hicks İkinci Qanunu:

• Müəyyən bir əməyin növünü digər istehsal faktorları ilə əvəz etmək nə qədər asan olarsa, bu əmək növünə olan tələbin elastikliyi bir o qədər yüksək olar.

• Asan Əvəz Edilə Bilən Əmək:Əgər müəyyən bir əmək növü digər istehsal faktorları ilə (məsələn, texnologiya, avtomatlaşdırma, ya da digər əmək növləri) asanlıqla əvəz edilə bilirsə, bu halda həmin əmək növünə olan tələbin elastikliyi yüksək olacaqdır

• Çətin Əvəz Edilən Əmək: Əgər müəyyən bir əmək növünü digər istehsal faktorları ilə əvəz etmək çətindirsə, bu halda həmin əmək növünə olan tələbin elastikliyi aşağı olacaqdır.

14)Üçüncü Marshall-Hicks Qanunu:

• Əgər digər istehsal amillərinin təklif elastikliyi yüksəkdirsə, işçi qüvvəsinə olan tələb də əmək haqqı baxımından daha elastik olar.

Qanunun İzahı:

1. İstehsal Amillərinin Təklif Elastikliyi:İstehsal amilləri (məsələn, sermaye, torpaq və ya digər istehsal vasitələri) müəyyən bir qiymət dəyişikliklərinə qarşı nə qədər həssasdırsa, bu amillərin təklif elastikliyi yüksəkdir.

2. Əmək Tələbinin Elastikliyi:Əgər digər istehsal amillərinin (məsələn, kapital) təklif elastikliyi yüksəkdirsə, işçi qüvvəsinin (əməyin) tələb elastikliyi də yüksək

olacaqdır.

Marshall-Hicks Dördüncü Qanunu:

• Əmək xərclərinin ümumi istehsal xərclərində payı nə qədər çox olarsa, bu halda əmək tələbinin əmək haqqı baxımından elastikliyi bir o qədər yüksək olar.

• Əmək Xərclərinin Yüksək Payı: Əgər əmək xərcləri ümumi istehsal xərclərinin yüksək bir hissəsini təşkil edirsə, bu, firmalar üçün əmək haqqı dəyişikliklərinin istehsal xərcləri üzərində böyük təsir göstərəcəyini bildirir

• Əmək Xərclərinin Aşağı Payı: Əgər əmək xərcləri ümumi istehsal xərclərinin kiçik bir hissəsini təşkil edirsə, bu halda əmək haqqı dəyişikliklərinin istehsal xərclərinə təsiri daha az olacaqdır.

15)İşçi qüvvəsinə qısamüddətli və uzunmüddətli tələbat

Bu iki müddət anlayışı, işçi tələbinin zamanla necə dəyişdiyini və müəssisələrin müxtəlif dövrlərdə işçi qüvvəsini necə tənzimlədiyini izah edir.

Uzunmüddətli dövrdə müəssisələr texnologiya və istehsal strukturlarını dəyişə bilərlər, buna görə də əmək və kapital dəyişən istehsal faktorları kimi qəbul edilir.Uzunmüddətli dövrdə əvəzlənmə effekti yaranır, yəni daha bahalı resurs daha ucuz olanla əvəzlənir.

Qısa müddətli dövrdə, işəgötürən əmək və kapital arasında əvəzləmə imkanından məhrum olduğunda, məşğulluq əmək haqqının artımına cavab olaraq çox az azalır (miqyas effekti təsir edir)

Beləliklə, uzunmüddətli dövrdə əmək tələbi qısa müddətli dövrdən daha elastikdir.

16)Rəqabətli əmək bazarı

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.

Rəqabətli əmək bazarının xüsusiyyətləri:

1. Oxşar iş şəraiti və əmək haqqı.
2. İş axtaranların eyni ixtisas səviyyəsi.
3. İş axtaranların və şirkətlərin əmək bazarına sərbəst daxil olması.
4. Monopolistlər və dövlət nəzarət orqanları tərəfindən bazar tənzimlənməsinin olmaması.

Rəqabətli əmək bazarının xarakteristikası aşağıdakılardır:

1. Alıcıların (firmaların) və satıcıların (ev təsərrüfatlarının) xeyli sayda olması.
2. Əmək homojendir.
3. Giriş / çıxış maneələri yoxdur.
4. Məlumat bazar iştirakçıları arasında tam və simmetrik şəkildə paylanır.

17.Əhali miqrasiyasının əmək bazarına təsiri

Miqrasiya bir qayda olaraq əhalinin çevikliyi, hərəkəti ilə əlaqələndirilir. Lakin əhalinin hərəkəti dedikdə, onun təbii artımı, məkanca yerləşməsi və sosial yerdəyişməsi nəzərdə tututur.
Burada bir qayda olaraq aşağıdakı beş miqrasiya tipi nəzərdə tututur:
1.Xarici miqrasiya- adamların bir dövlətdən digər dövlətə getməsi.
2.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
3.Qeyri-qanuni miqrasiya-nəzarətdən kənar qaydada digər ölkəyə getmək
4.Daxili miqrasiya- ölkədaxili miqrasiyadır.

18) Mükəmməl rəqabətli əmək bazarı.

Bu, potensial işçilərin optimal iş şəraiti üçün bir-biri ilə rəqabət apararaq öz iş sektorunu seçmək hüququna malik olduğu özünü tənzimləyən sistemdir.

Əmək bazarında mükəmməl rəqabət aşağıdakı amillərlə müəyyən edilir:

- işçilərin təsnifatı (cins və yaşa görə xüsusiyyətləri, hər bir sənayedə onların sayı və s.);
- Əmək bazarının ərazi və iqlim yerləşməsi
- ümumi yaşayış səviyyəsi;
- sosial-iqtisadi inkişafın dinamikası;
- innovativ texnologiyaların inteqrasiya dərəcəsi;
- dominant məşğulluq sahələrinin olması;
- əmək bazarının ixtisas strukturu.

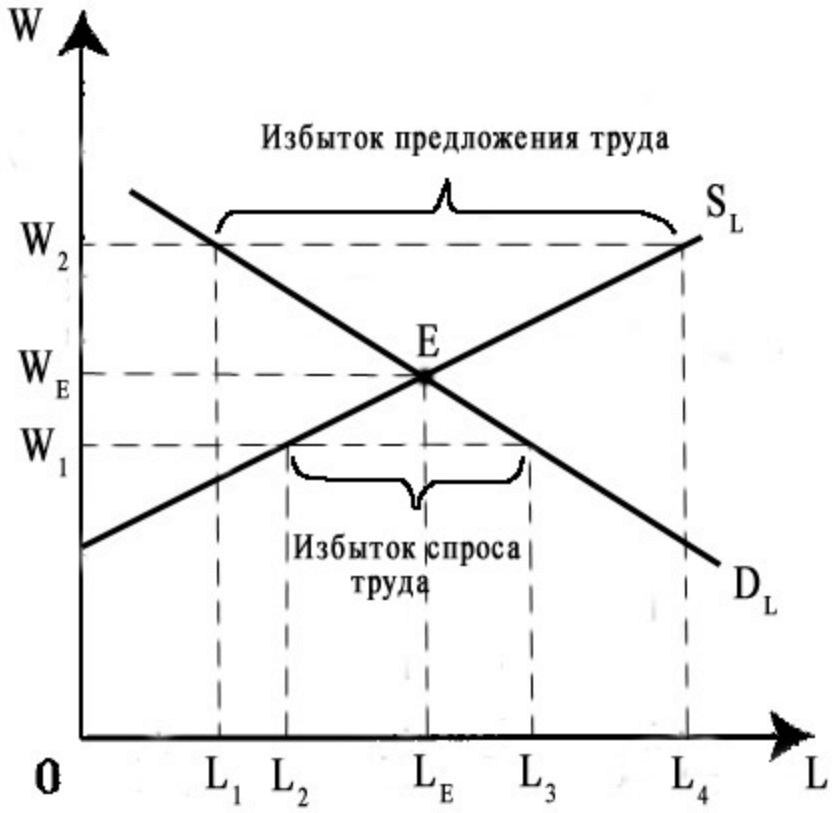
19)Əmək bazarında monopsoniya

(Monopsoniya" termini ilk dəfə Joan Robinson tərəfindən 1933 -cü ildə yazılmış "İqtisadiyyatda Qüsursuz Rəqabət" kitabında təqdim edilmişdir.
-Optional)
bazarda yalnız bir alıcı və çoxlu satıcı olduğu bir vəziyyətdir.
Monopsoniya aşağıdakı şərtlərdə baş verir:
1.bir böyük monopsoniya firması, ya da bir qrupda birləşərək tək bir şirkət kimi

fəaliyyət göstərən işəgötürür
2.• bu firma (firmalar qrupu) müəyyən bir peşə üzrə mütəxəssislərin ümumi sayının böyük hissəsini işə götürür;
3.• bu iş növünün yüksək hərəkətliliyi yoxdur (məsələn, sosial şərait, coğrafi bölünmə, yeni bir ixtisas əldə etmək ehtiyacı və,s
4.• monopsonist firma əmək haqqı dərəcəsini özü təyin edir və işçilər ya bu nisbətlə razılaşmağa, ya da başqa bir iş axtarmağa məcbur olurlar.
(Bu da Optional)
Bu cür hallar yalnız bir böyük firmanın - işəgötürənin fəaliyyət göstərdiyi kiçik şəhərlərdə daha çox rast gəlinir.

20) Əmək bazarında tarazlıq

Əmək bazarında tarazlıq, əmək haqqı dərəcəsinin müəyyən bir səviyyəsinin bu səviyyənin təyin etdiyi əmək təklifinə uyğun gəldiyi bir vəziyyətdir.



- Artıq əmək tələbi: İşəgötürənlərin istədiklərindən daha çox işçi axtarması vəziyyəti. Yüksək əmək haqqı təklif olunduqda işəgötürənlər daha çox işçi götürmək istəyirlər, lakin bu, işçilərin sayını azaldır.
- Artıq əmək təklifi: İşçi qüvvəsinin təklifinin işəgötürənlərin tələb etdiyi işçi sayısından çox olduğu vəziyyətdir. Aşağı əmək haqqı işəgötürənlərin daha çox işçi işə götürməsinə səbəb olur, lakin işçilər bu şərtlərlə işləmək istəmirlər.
-

Qrafik təsvir: Əmək haqqı dərəcəsi (W) şaquli ox boyunca, işçi qüvvəsinin miqdarı (L) isə üfüqi ox boyunca əks olunur. Tələb (DL) və təklif (SL) əyriləri kəsişdiyi nöqtədə (E) tarazlıq yaranır. Burada:

- WE: Tarazlıq əmək haqqı səviyyəsi.
- LE: Tarazlıqda işçi qüvvəsinin miqdarı.

Tarazlıqdan Sapmalar

- Yüksək əmək haqqı (W2): Bu səviyyəyə yüksəldikdə, təklif (L4) tələbdən (L1) çox olacaq. Nəticədə, işəgötürənlər çox sayda işçi işə götürmək istəməyəcək və işsizlik yaranacaq. Bu, "həddindən artıq işçi qüvvəsi" vəziyyətidir.
- Aşağı əmək haqqı (W1): Əgər əmək haqqı bu səviyyəyə enərsə, tələb (L3) təklifdən (L2) çox olacaq. İşəgötürənlər daha çox işçi götürmək istəyəcək, lakin işçilər aşağı maaşla işləmək istəməyəcək. Bu vəziyyət "artıq tələb" vəziyyətidir.
  -

21) Əmək bazarında mükəmməl rəqabət aşağıdakı amillərlə müəyyən edilir:

- işçilərin 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;
- innovativ texnologiyaların inteqrasiya dərəcəsi;
- dominant məşğulluq sahələrinin olması;
- əmək bazarının ixtisas strukturu.

22) İlk dəfə "insan kapitalı" (İK) termini amerikalı alim Teodor Şulz tərəfindən irəli sürülmüşdür. Onun davamçısı Qari Bekker bu ideyanı inkişaf etdirərək, insan kapitalına qoyulan investisiyaların effektivliyini əsaslandırmış və insan davranışına iqtisadi yanaşmanı formalaşdırmışdır. A.Smit və K.Marksdan sonra iqtisadi elmlərdə başa düşülür ki, iqtisadi artım və inkişafın mühərriki maşınlar deyil, insanlardır.
İnsan kapitalının mərkəzində və indiyə qədər insan yer alır, amma bu gün bu insan təhsilli, yaradıcı və təşəbbüskar, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinə malikdir.

Qısaca: İK – bu intellekt, sağlamlıq, biliklər, keyfiyyətli məhsuldar əmək və həyat keyfiyyətidir.

23)Peşə təhsili insanların bilik və bacarıqlarının artırılması üçün çox vacib bir vasitədir. İnsan kapitalının formalaşmasında onun rolu aşağıdakı əsas aspektlər üzrə təsvir edilir:

1. İqtisadi inkişafa töhfə: Peşə təhsili insanları əmək bazarına daha yaxşı hazırlayır və onların daha rəqabətqabiliyyətli olmasını təmin edir. Təhsil alan şəxslər ixtisaslaşmış biliklərə və praktiki bacarıqlara yiyələnir ki, bu da onların gələcəkdə daha yaxşı iş imkanlarına malik olmasına və cəmiyyətin iqtisadi inkişafına töhfə verməsinə şərait yaradır. Peşə təhsili alanlar, həmçinin, iqtisadiyyatda innovasiyaların tətbiqinə imkan yaradırlar, çünki onlar müasir texnologiyalar və iş üsulları ilə daha yaxından tanış olurlar.

2. İşsizlik səviyyəsinin azalması: Peşə təhsili işsizlik probleminin həllinə də töhfə verir. Daha çox insan ixtisaslaşmış peşə biliklərinə yiyələndikcə, onlar iş tapmaqda daha çox şans qazanırlar. Bu, xüsusilə gənclər üçün vacibdir, çünki peşə təhsili onları əmək bazarının tələblərinə uyğun şəkildə hazırlayır.

3. Sosial mobilizasiya və inkişaf: Peşə təhsili yalnız iqtisadi inkişaf üçün deyil, həm də sosial inkişaf üçün vacibdir. Təhsilli işçi qüvvəsi, cəmiyyətin daha dinamik və çevik olmasına imkan verir. Peşə təhsili həmçinin fərdlərin sosial mobilliyini artırır, yəni insanlar öz sosial statuslarını və həyat keyfiyyətlərini yaxşılaşdıra bilirlər.

4. Texnologiyaların və innovasiyaların mənimsənilməsi: Müasir peşə təhsili proqramları yeni texnologiyalar və metodlar haqqında biliklər verir ki, bu da işçi qüvvəsinin daha effektiv işləməsinə və yeni texnologiyaların tətbiq olunmasına imkan yaradır. Bu, həm də istehsalatın inkişafına və daha yüksək məhsuldarlığa gətirib çıxarır.

Beləliklə, peşə təhsili insan kapitalının formalaşmasının və inkişafının əsas komponentidir, çünki bu, insanlara bilik və bacarıqlar qazandırmaqla yanaşı, iqtisadi və sosial inkişafa da mühüm təsir göstərir.Peşə təhsili insanların bilik və bacarıqlarının artırılması üçün çox vacib bir vasitədir. İnsan kapitalının formalaşmasında onun rolu aşağıdakı əsas aspektlər üzrə təsvir edilir:

1. İqtisadi inkişafa töhfə: Peşə təhsili insanları əmək bazarına daha yaxşı hazırlayır və onların daha rəqabətqabiliyyətli olmasını təmin edir. Təhsil alan şəxslər ixtisaslaşmış biliklərə və praktiki bacarıqlara yiyələnir ki, bu da onların gələcəkdə daha yaxşı iş imkanlarına malik olmasına və cəmiyyətin iqtisadi inkişafına töhfə verməsinə şərait yaradır. Peşə təhsili alanlar, həmçinin, iqtisadiyyatda innovasiyaların tətbiqinə imkan yaradırlar, çünki onlar müasir texnologiyalar və iş üsulları ilə daha yaxından tanış olurlar.

2. İşsizlik səviyyəsinin azalması: Peşə təhsili işsizlik probleminin həllinə də töhfə verir. Daha çox insan ixtisaslaşmış peşə biliklərinə yiyələndikcə, onlar iş tapmaqda daha çox şans qazanırlar. Bu, xüsusilə gənclər üçün vacibdir, çünki peşə təhsili onları əmək bazarının tələblərinə uyğun şəkildə hazırlayır.

3. Sosial mobilizasiya və inkişaf: Peşə təhsili yalnız iqtisadi inkişaf üçün deyil, həm də sosial inkişaf üçün vacibdir. Təhsilli işçi qüvvəsi, cəmiyyətin daha dinamik və çevik olmasına imkan verir. Peşə təhsili həmçinin fərdlərin sosial mobilliyini artırır, yəni insanlar öz sosial statuslarını və həyat keyfiyyətlərini yaxşılaşdıra bilirlər.

4. Texnologiyaların və innovasiyaların mənimsənilməsi: Müasir peşə təhsili proqramları yeni texnologiyalar və metodlar haqqında biliklər verir ki, bu da işçi qüvvəsinin daha

effektiv işləməsinə və yeni texnologiyaların tətbiq olunmasına imkan yaradır. Bu, həm də istehsalatın inkişafına və daha yüksək məhsuldarlığa gətirib çıxarır.

Beləliklə, peşə təhsili insan kapitalının formalaşmasının və inkişafının əsas komponentidir, çünki bu, insanlara bilik və bacarıqlar qazandırmaqla yanaşı, iqtisadi və sosial inkişafa da mühüm təsir göstərir

24) İnsan kapitalı anlayışı, onun fiziki kapitaldan fərqləri

sibət

Avropa İttifaqı ölkələrində aparılan araşdırmalar göstərir ki, intellektual kapitalı qismən istifadə edən müəssisələr orta hesabla 14% mənfəət əldə edirlər, intellektual kapitalı daha aktiv şəkildə istifadə edənlər 39%, və intellektual kapitalı strateji inkişafın əsas təməli kimi qiymətləndirən müəssisələr isə - 61% mənfəət əldə edirlər.

fındən

Müasir şəraitdə intellektual kapitala sahib olmaq, yaradıcı düşüncə qabiliyyətinə malik olan hər bir peşə sahibi üçün mümkündür, çünki onların kapitalı qeyri-adi addımlar atmaq və fəaliyyət göstərmək qabiliyyətidir. İlk dəfə "insan kapitalı" (İK) termini amerikalı alim Teodor Şulz tərəfindən irəli

sürülmüşdür. Onun davamçısı Qari Bekker bu ideyanı inkişaf etdirərək, insan kapitalına qoyulan investisiyaların effektivliyini əsaslandırmış və insan davranışına iqtisadi yanaşmanı formalaşdırmışdır. A.Smit və K.Marksdan sonra iqtisadi elmlərdə başa düşülür ki, iqtisadi artım və inkişafın mühərriki maşınlar deyil, insanlardır.

İnsan kapitalının mərkəzində və indiyə qədər insan yer alır, amma bu gün bu insan təhsilli, yaradıcı və təşəbbüskar, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinə malikdir.Qısaca: IK-bu intellekt,
sağlamlıq, biliklər, keyfiyyətli məhsuldar əmək və way keyfiyyətidir. 3

İK idarəetmə strategiyası biliklərin idarə edilməsini və resurs axtarışını əhatə edir. işçilərin bacarıqlarının müəyyən edilməsini və əmək səmərəliliyinin artırılmasını, təhsil proqramlarının və müəssisənin inkişafının tətbiqini, insan kapitalının investisiya qoyuluşunun əhəmiyyətini təmin edir. inkişaf

etdirilməsini və ona İnsan kapitalı və fiziki kapital, iqtisadi inkişafda fərqli rollar oynayır. İnsan kapitalı, bilik və bacarıqların artması ilə məhsuldarlığı artırmağa kömək edərkən, fiziki kapital istehsal prosesinin səmərəliliyini yüksəldir. Hər iki kapital növü bir- birini tamamlayır və müasir iqtisadiyyatın inkişafında vacibdir.

25)İnsan Kapitalı

İnsan kapitalı insanların təhsil, bacarıq, sağlamlıq və digər qabiliyyətlərindən ibarət olan bir resursdur. Bu kapital, iqtisadi inkişafa təsir edir, çünki bilikli və bacarıqlı insanlar daha məhsuldar fəaliyyət göstərə bilir və daha yüksək dəyər yaradırlar. İnsan kapitalına qoyulan investisiyalar, xüsusilə təhsil və təlim proqramları, işçilərin bilik və bacarıqlarını artırmaqla onların səmərəliliyini yüksəldir. Təhsilli və bacarıqlı insanlar həm özlərinə, həm də cəmiyyətə daha çox fayda gətirir.

İnsan kapitalı haqqında sənəddə deyilir ki, iqtisadi artımın mühərriki olan insanlar, biliklər və bacarıqlar vasitəsilə məhsuldarlığı artırırlar. Bununla yanaşı, peşə təhsili də insan kapitalının formalaşmasında mühüm rol oynayır, çünki bu, bilikl...

26. "İnsan kapitalı" modelləri. Onların izahını verin. Cavab: insan kapitalı, insanların bilik, təcrübə, bacarıq və peşəkarlıq kimi maddi olmayan varlıqlarının iqtisadi dəyərini ifadə edir. Son illərdə istər Qərb iqtisadçıları, istərsə də possovet iqtisadruları iqtisadi artımla

"İnsan kapitalı" arasında əlaqələrin
əhəmiyyət verirlər. Bu modelləşdirmədə modelləşdirilməsimüəyyən müsbət cəhətlər vardır. Lakin həmin modellərdə bəzi variantlar 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 peşəkarlığın 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.

27)Əmək Haqqının Sosial-İqtisadi Məzmunu

Əmək haqqı işçilərin gördüyü işə görə işəgötürən tərəfindən ödənilən pul vəsaitidir və o, sosial-iqtisadi bir kateqoriyadır. Əmək haqqı həm işçinin fərdi rifahının əsasını təşkil edir, həm də iqtisadiyyatda əmək bazarında iş qüvvəsinin qiyməti kimi çıxış edir. Əmək haqqının sosial-iqtisadi məzmunu iki əsas aspektdən ibarətdir:

İşçi üçün: Əmək haqqı işçinin şəxsi gəlir mənbəyidir. Bu, işçinin və ailəsinin dolanışığını təmin edən əsas vasitədir. Bununla yanaşı, əmək haqqı işçinin əmək səmərəliliyini artıran bir stimul kimi də çıxış edir. İşçilər daha çox gəlir əldə etmək üçün daha səmərəli və keyfiyyətli çalışırlar.

İşəgötürən üçün: Əmək haqqı, istehsalın və işgüzar fəaliyyətin xərclərinin bir hissəsidir. İstehsal prosesində işçilərin əməyini təmin etmək üçün ödənilən əmək haqqı müəssisənin məhsuldarlığına və gəlirlərinə təsir edir.

2. Əsas Elmi Yanaşmalar

Əmək haqqına dair müxtəlif elmi yanaşmalar var ki, sənəddə bir neçə tanınmış

iqtisadçının nəzəriyyələri izah olunur:

Karl Marks əmək haqqını işçinin iş qüvvəsinin dəyəri kimi təyin edir. O, əmək haqqını işçinin həyatda qalması və işə yararlığını təmin edən minimum ehtiyacları ödəmək üçün ödənilən məbləğ kimi görür. Marksın fikrincə, işçinin gördüyü işin həqiqi dəyəri, kapitalist iqtisadi sistemdə tam olaraq ona ödənilmir, əksinə işəgötürən tərəfindən istismar olunur.

Adam Smit isə əmək haqqını iş qüvvəsinin dəyəri ilə bağlı olaraq izah edir. O, işçi qüvvəsinin qiymətini tələb və təklif əsasında müəyyənləşdirir və əmək haqqının işçinin məhsuldarlığına və səmərəliliyinə uyğun olmasını vurğulayır. Smitə görə, əmək haqqı həmçinin cəmiyyətin inkişafı və işçi qüvvəsinin yenidən istehsalı üçün vacibdir.

David Rikardo əmək haqqını minimum dolanışıq səviyyəsi ilə əlaqələndirir. O, işçilərin yaşaması üçün lazım olan minimum miqdarı əmək haqqı kimi qəbul edir və işəgötürənlərin əsas məqsədinin bu minimumdan artıq məbləği verməmək olduğunu qeyd edir.

John Meynard Keynes isə əmək haqqını iqtisadiyyatın ümumi istehlak gücü ilə əlaqələndirir. Onun fikrincə, yüksək əmək haqqı işçilərin alıcılıq qabiliyyətini artırır və bu, öz növbəsində, iqtisadiyyatda ümumi tələb və istehsalı artırır. Keynesə görə, işçilərə daha yüksək maaş vermək iqtisadi artımı stimullaşdırır.

Nəticə

Əmək haqqının sosial-iqtisadi məzmunu işçi və işəgötürən arasındakı iqtisadi əlaqələri əks etdirir və bu, iqtisadiyyatın inkişafı üçün mühüm bir elementdir. Elmi yanaşmalar isə əmək haqqını işçinin məhsuldarlığı, iqtisadi sistemdəki rolu və iqtisadi artıma təsiri baxımından izah edir.

28)Ədalətlilik: İşçilərin əmək haqqı, onların iş fəaliyyətinin və nailiyyətlərinin ədalətli qiymətləndirilməsinə əsaslanmalıdır.

2. Müsabiqəlilik: İşçilərin əmək haqqı, bazar standartlarına uyğun olmalı və digər müəssisələrdəki oxşar işlərə görə rəqabət aparmalıdır.
3. Şəffaflıq: Əmək haqqı sistemləri aydın olmalı və işçilərə bunun necə hesablandığına dair məlumat verilməlidir,
4. Motivasiya: Əmək haqqı, işçilərin motivasiyasını artırmalı və onların işə daha

ciddi yanaşmalarını təmin etməlidir.
5. Sabitlik: Əmək haqqı sistemləri zamanla dəyişməməli və işçilərə davamlı gəlir təmin etməlidir.

Elementləri:

1. Əsas əmək haqqı: İşçinin əmək fəaliyyətinin əsasını təşkil edən ödəniş.

2. İkincil ödənişlər: Bonuslar, mükafatlar, əlavə təzminatlar kimi ödənişlər.

3. Sosial təminatlar: İşçinin sağlamlıq sığortası, pensiya planları və digər sosial müavinətlər.

4. Qanuni tələblər: Əmək qanunvericiliyi tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqı və digər tələblər.

5. Maliyyə imkanları: İşverənin maliyyə gücü, əmək haqqının müəyyən edilməsində mühüm rol oynayır.

Bu prinsiplər və elementlər, əmək haqqı təşkilinin effektiv və ədalətli olmasını təmin etmək üçün vacibdir.

29) Əməkhaqqının əsas funksiyları

Əmək haqqının funksiyaları bir-biri ilə sıx bağlıdır və onların birgə fəaliyyəti zamanı əmək haqqını səmərəli təşkil etmək mümkün olur.

Əmək haqının 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.

Əmək haqqı bir neçə funksiyanı yerinə yetirir, amma ən mühüm funksiyalar aşağıdakılardır:

1. Yenidən istehsal funksiyası: Əmək haqqı iş qüvvəsinin sosial cəhətdən qəbul olunan istehlak səviyyəsində yenidən istehsalını təmin edir. Bu, əmək haqqının fiziki, əqli və digər xərcləri ödəmək üçün kifayət qədər olması deməkdir ki, bu da hər hansı bir fərdin əmək fəaliyyəti prosesində baş verir.

2. Status funksiyası: Əmək haqqının məbləği ilə müəyyən edilən statusun, işçinin əmək statusu ilə uyğun gəlməsini nəzərdə tutur. Status, insanın müxtəlif sosial münasibət və əlaqələr sistemindəki yerini əks etdirir. Əmək

statusu, işçinin digər işçilərlə olan münasibətini, həm şaquli, həm də üfüqi istiqamətdəmüəyyən edir. Buna görə, əmək haqqının məbləği bu statusun asas göstəricilərindən biridir, və əmək haqqının işçinin şəxsi əmək səyləri ilə müqayisəsi, əmək haqqının ədalətliliyini qiymətləndirməyə imkan verir.

3. Əmək haqqının stimullaşdırıcı funksiyası çox önəmlidir, xüsusilə işçinin əmək səmərəliliyini artırmağa maksimum nəticə əldə etməyə yönəldilməlidir. Bu funksiya, əmək haqqının ölçüsündən daha çox, onun düzgün təşkili ilə müəyyən edilir.

4. Əmək haqqının tənzimləyici funksiyası iş qüvvəsi ilə bağlı tələb və təklif arasındakı münasibətlərə, personalın formalaşmasına və onun işlə təmin olunma dərəcəsinə təsir göstərir. Bu funksiya işçilərin və işəgötürənlərin maraqlarını balanslaşdırır.

5. İşləyənlərin ödəmə qabiliyyətli tələbinin formalaşma funksiyası onların alıcılıq qabiliyyətini müəyyən edir ki, bu da ümumi tələbə, milli istehsalın strukturu və dinamikasına təsir göstərir. Bu funksiyanın fəaliyyəti, əmək haqqının məbləğini tənzimləmə yolu ilə mal tələbi və təklifi arasında məqbul nisbətlərin müəyyən edilməsini təmin edir.

30)Ənənəvi Əmək Haqqı Forması və Sistemləri

Ənənəvi əmək haqqı formaları əsasən işçilərin əmək fəaliyyətinə görə maaşın müəyyən edilən miqdarda ödənilməsini əhatə edir. Bu formalar iş vaxtı əsasında və ya tarif sistemi ilə nizamlanır:

Saatlıq və aylıq ödənişlər: İşçinin işlədiyi saatların və ya tamamladığı ayın sayına görə ödənilir.

Tarif sistemləri: İşin mürəkkəbliyinə və işçinin ixtisas dərəcəsinə görə tətbiq olunur və işçinin maaşına təsir edir.

Ənənəvi əmək haqqı sistemlərində işçilərin gördüyü işin miqdarı və keyfiyyəti əmək haqqının məbləğini müəyyən edir.

Qeyri-Ənənəvi Əmək Haqqı Forması və Sistemləri

Qeyri-ənənəvi əmək haqqı sistemləri isə işçinin performansı və motivasiyasına yönəlmiş əlavə mükafatlandırma sistemlərini əhatə edir. Buraya aşağıdakı formalar daxildir:

Mükafatlar və bonuslar: İşçilərə məhsuldarlığı artırmaq üçün əlavə ödəmələr verilir.

Gəlir paylaşımı: Şirkətin gəlirinə görə işçilərə pay verilir ki, bu da onların motivasiyasını və şirkətə bağlılığını artırır.

Bu qeyri-ənənəvi formalar işçilərin daha çox səy göstərməsinə və şirkətin inkişafına töhfə verməsinə yönəlib.

Beləliklə, əmək haqqının ənənəvi formaları daha sabit, qeyri-ənənəvi formaları isə daha dinamik və stimullaşdırıcı xarakter daşıyır.