ƏMƏYİN İQTİSADİYYATI

35 imtahan sualına ətraflı cavab

Mühazirələr əsasında hazırlanmış, elmi və rəsmi internet mənbələri ilə tamamlanmış tədris vəsaiti.

- 7 mövzu üzrə sistemli izah
- 3 izahlı qrafik və hesablama nümunələri
- İnsan kapitalı modellərinin müqayisəsi
- Mənbələr və vacib terminoloji dəqiqləşdirmələr

Hazırlanma və internet mənbələrinin yoxlanma tarixi: 1 noyabr 2026

Sual sırası təqdim etdiyiniz imtahan sualları şəklinə uyğundur.

Vəsaitdən istifadə

Bu sənəd təqdim edilmiş altı mühazirə PDF-i və 35 suallıq imtahan siyahısı əsasında hazırlanıb. Cavablar sadəcə mətn çıxarışı deyil: anlayışlar sistemləşdirilib, səbəb-nəticə əlaqələri açıqlanıb və tədris nümunələri əlavə edilib.

Mənbələrin əhatəsi

M1, M2, M3, M5, M6 və M7 işarələri müvafiq mühazirələri göstərir. Təqdim olunan fayllar arasında 4-cü mövzunun ayrıca mühazirəsi yoxdur. Bu səbəbdən 16–20-ci suallar mövcud mühazirələrin əlaqəli hissələri və əlavə mənbələr əsasında tamamlanıb. W1–W17 işarələri sənədin sonundakı internet mənbələrinə aiddir.

Dəqiqlik üçün edilmiş düzəlişlər

• Qeyri-iradi işsizlik “ixtiyari işsizlik”lə qarışdırılmır.

• Müqayisəli üstünlük aşağı alternativ xərcdir; izafi dəyərin sistemli izahı Marksın yanaşması ilə əlaqələndirilir.

• İşçi artıqlığı təklifin, işçi çatışmazlığı isə tələbin üstün olması ilə izah olunur.

• Fərdi əmək təklifinin geriyə əyilməsi mümkün nəticədir, hər insan üçün məcburi qayda deyil.

• Məhsul monopoliyası əmək bazarındakı monopsoniya ilə eyniləşdirilmir.

• Nominal–real bölgüsü brüt–xalis bölgüsündən ayrılır.

• Maaşın saatlıq və aylıq vahidləri, faiz və indeks hesablamaları dəqiqləşdirilir.

• Mühazirələrdə mənbəsi və tarixi aydın olmayan statistik faizlər təsdiqlənmiş fakt kimi təkrarlanmır.

Nümunələr və hüquqi qeydlər

Rəqəmli nümunələr və qrafiklər, ayrıca göstərilmədikdə, mexanizmi izah edən şərti nümunələrdir. Qrafiklər faktiki Azərbaycan statistikası deyil. Hüquqi istinadlarda yoxlanılmış rəsmi mənbə göstərilib; mühazirənin köhnə nümunə maaşları cari hüquqi norma kimi təqdim edilmir.

Öyrənmə üsulu

Əvvəl tərifi, sonra mexanizmi, sonda nümunəni öyrənin. Hər cavabın sonundakı çərçivə əsas fikri təkrarlamaq üçündür; ətraflı cavabın əvəzi deyil.

Mündəricat

1. “Əməyin iqtisadiyyatı” fənninin predmeti, obyekti və vəzifələri	5
2. Fənnin formalaşması, inkişafı və əsas istiqamətləri	6
3. Klassik və neoklassik məktəbin əmək haqqında baxışları	7
4. Əmək və onun növləri. Əməyin xarakteri və fərqləndirici cəhətləri	8
5. Əmək haqqında nəzəri baxışlar və “iqtisadi insan” konsepsiyası	9
6. Əmək təklifi iqtisadi kateqoriya kimi	10
7. Əmək bazarının mahiyyəti, xüsusiyyətləri və digər bazarlardan fərqləri	11
8. Əmək bazarının strukturu, növləri və seqmentləri	12
9. Əmək bazarının konyunkturası və ona təsir edən amillər	13
10. Fərdi əmək təklifi əyrisi və bazar təklifindən fərqi	14
11. Əmək bazarı subyektlərinin iqtisadi maraqları	15
12. İşçi qüvvəsinə tələbatın mahiyyəti və amilləri	16
13. Marşall-Hiksin I və II qanunları	17
14. Marşall-Hiksin III və IV qanunları	18
15. Əmək bazarında monopoliya və monopsoniyanın müqayisəsi	19
16. Rəqabətli əmək bazarının xarakterik xüsusiyyətləri	20
17. Əhali miqrasiyası və onun tipləri	21
18. Əmək bazarında monopsoniya və yaranma şərtləri	22

Mündəricat / davamı

19. Əmək bazarında tarazlıq, onun amilləri və pozulma səbəbləri	23
20. İşçi qüvvəsinə tələbatın proqnozlaşdırılması	24
21. İnsan kapitalı və onun fiziki kapitaldan fərqləri	25
22. İnsan kapitalına investisiyalar və əsas formaları	26
23. İnsan kapitalı və sosial aktivliyin qarşılıqlı əlaqəsi	27
24. İnsan kapitalı modelləri: mahiyyət və fərqlər	28
25. İnsan kapitalı, insan potensialı və işçi qüvvəsi	29
26. Əməkhaqqının sosial-iqtisadi mahiyyəti və elmi yanaşmalar	30
27. Əməyin ödənilməsinin əsas funksiyalarının qarşılıqlı əlaqəsi	31
28. Nominal və real əməkhaqqı: anlayış və fərqlər	32
29. Minimum əməkhaqqı və onun əsas məqsədi	33
30. Əməkhaqqı fərqlərinin səbəbləri	34
31. Əməkhaqqının tarif sistemi və əməyin normalaşdırılması	35
32. Əməkhaqqı fondunun strukturu	36
33. Əməkhaqqının tarifsiz və qarışıq sistemləri	37
34. Əməkhaqqının formaları, sistemləri və tətbiqi şərtləri	38
35. Əmək şəraitinə görə əlavə əmsalla əməkhaqqının hesablanması	39

1. “Əməyin iqtisadiyyatı” fənninin predmeti, obyekti və vəzifələri

Mövzu 01 • Əsas mənbə: M1

Əməyin iqtisadiyyatı insanların əmək fəaliyyəti, işçi qüvvəsinin formalaşması və istifadəsi, məşğulluq və əməyin ödənilməsi ilə bağlı iqtisadi qanunauyğunluqları öyrənən elmdir. Onun əsas sualı belədir: insanın əmək qabiliyyəti necə formalaşır, hansı işlərə yönəlir və yaratdığı nəticələr necə bölüşdürülür?

Predmet və obyektin fərqi

Fənnin obyekti insanın məqsədyönlü əmək fəaliyyəti, işçi qüvvəsi və əmək bazarıdır. Predmeti isə bu obyekt daxilində yaranan sosial-iqtisadi münasibətlərdir: işçinin işə qəbul edilməsi, əmək bölgüsü, məhsuldarlıq, əməkhaqqının müəyyənləşməsi və gəlirlərin bölgüsü. Məsələn, müəssisədə işləyən insanlar və onların fəaliyyəti obyektdir; əməkhaqqı ilə məhsuldarlıq arasındakı əlaqə isə predmetə daxildir.

Əmək təkcə maddi məhsul istehsalı deyil. Müəllimin dərs keçməsi, həkimin müalicəsi və proqramçının proqram hazırlaması da əməkdir. Əmək prosesində insan həm təbiət və texnologiya ilə, həm də digər insanlarla münasibətə girir.

Əsas vəzifələr

• İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalını, təhsilini, sağlamlığını və peşə hazırlığını araşdırmaq.

• Əmək tələbi və təklifini, əmək bazarının tarazlığını, işsizliyi və miqrasiyanı izah etmək.

• Əmək məhsuldarlığını ölçmək, onu artıran texniki və təşkilati imkanları müəyyənləşdirmək.

• Əməkhaqqı sistemlərini, gəlir fərqlərini və maddi stimullaşdırmanı qiymətləndirmək.

• İş vaxtını, əmək normalarını, iş yerlərinin təşkilini və təhlükəsiz əmək şəraitini təkmilləşdirmək.

• Kadr tələbatını proqnozlaşdırmaq, əmək resurslarının sahə və regionlar üzrə səmərəli bölgüsünü əsaslandırmaq.

Təhlil səviyyələri və metodlar

Mikrosəviyyədə fərdin işləmək qərarı və müəssisənin işçi seçimi; makrosəviyyədə isə milli məşğulluq, işsizlik, əmək gəlirləri və məhsuldarlıq araşdırılır. Təhlildə müqayisə, statistika, sorğu, iqtisadi modellər və ekonometrik üsullar istifadə edilir. Əmək hüququ münasibətlərin hüquqi çərçivəsini, sosiologiya və psixologiya isə davranış və motivasiya tərəflərini anlamağa kömək edir.

Əsas məqsəd yalnız daha çox məhsul almaq deyil: iqtisadi səmərəliliyi insanın sağlamlığı, inkişafı və layiqli əmək şəraiti ilə uzlaşdırmaqdır.

Yadda saxla: obyekt “nə öyrənilir?”, predmet “hansı münasibətlər və qanunauyğunluqlar öyrənilir?” sualına cavab verir.

2. Fənnin formalaşması, inkişafı və əsas istiqamətləri

Mövzu 01 • Əsas mənbə: M1

Əmək haqqında fikirlər qədim dövrlərdən mövcud olsa da, əməyin iqtisadi təhlili sənaye istehsalının və muzdlu əmək münasibətlərinin genişlənməsi ilə sistemli elmə çevrilmişdir. Fənnin inkişafı istehsalın texniki dəyişməsi, əmək münasibətlərinin mürəkkəbləşməsi və insan amilinin əhəmiyyətinin artması ilə bağlıdır.

İnkişaf mərhələləri

Klassik siyasi iqtisad mərhələsində Adam Smit və David Rikardo əmək bölgüsünü, sərvətin yaradılmasını, əmək dəyərini və gəlirlərin bölgüsünü araşdırdılar. Smit ixtisaslaşmanın məhsuldarlığı artırmasını ön plana çəkirdi. Rikardo əməkhaqqı, mənfəət və renta arasındakı bölgü münasibətlərinə xüsusi diqqət verirdi.

XIX əsrin sonu və XX əsrin əvvəllərində neoklassik yanaşma tələb-təklif, son həddi məhsuldarlığı və fərdi seçim modellərini inkişaf etdirdi. Eyni dövrdə F. Teylorun elmi idarəetmə yanaşması iş əməliyyatlarının ölçülməsi, vaxt sərfinin azaldılması və əmək normalarının müəyyənləşdirilməsinə yönəlmişdi. Sonradan bu yanaşmanın insanı yalnız texniki icraçı kimi görməsi tənqid edildi.

XX əsrdə institusional yanaşma həmkarlar ittifaqları, kollektiv danışıqlar və hüquqi qaydaları; Keynsçilik isə məcmu tələbin məşğulluğa təsirini və qeyri-iradi işsizliyi önə çıxardı. İnsan münasibətləri yanaşması motivasiya, kollektiv mühit və rəhbərlik üslubunun əhəmiyyətini göstərdi.

Mühazirədə keçmiş SSRİ məkanında 1920-ci illərdə elmi əmək təşkilinin, 1950-1960-cı illərdə isə işçi qüvvəsinin formalaşması, bölgüsü və planlaşdırılmasının inkişafı vurğulanır. Bu, fənnin dünya üzrə yaranma tarixi deyil, regional inkişaf mərhələsidir.

Müasir istiqamətlər

İnsan kapitalı nəzəriyyəsi təhsil, sağlamlıq və təcrübəni məhsuldar investisiya kimi qiymətləndirir. Axtarış və uyğunlaşdırma modelləri işçi ilə iş yerinin dərhal uyğunlaşmadığını izah edir. Davranış yanaşmaları motivasiya, ədalət hissi və məhdud rasionallığı nəzərə alır.

Müasir tədqiqatlar əmək məhsuldarlığı, əməkhaqqı fərqləri, ayrı-seçkilik, miqrasiya, peşə bacarıqları, rəqəmsallaşma, məsafədən iş və platforma məşğulluğunu əhatə edir. Texnologiya bəzi vəzifələri əvəz edə, digərlərində isə işçinin məhsuldarlığını artıra bilər; nəticə işin məzmunundan və uyğunlaşma imkanlarından asılıdır.

Əsas inkişaf xətti: əmək sərfinin ölçülməsindən əmək bazarının, insan kapitalının və işçinin rifahının birlikdə təhlilinə keçid.

3. Klassik və neoklassik məktəbin əmək haqqında baxışları

Mövzu 01 • Əsas mənbə: M1

Klassik və neoklassik məktəblər əməyin iqtisadi əhəmiyyətini qəbul edir, lakin dəyərin, əməkhaqqının və məşğulluğun izahında fərqli məntiqdən istifadə edirlər.

Klassik məktəb

Adam Smitə görə, cəmiyyətin sərvətinin artmasında məhsuldar əmək və əmək bölgüsü mühüm rol oynayır. İxtisaslaşma işçinin bacarığını artırır, əməliyyatlar arasında vaxt itkisini azaldır və texnikanın tətbiqinə şərait yaradır. Məsələn, istehsalın ayrı əməliyyatlara bölünməsi eyni işçi sayı ilə daha çox məhsul almağa imkan verir.

David Rikardo təkrar istehsal edilə bilən əmtəələrin nisbi dəyərini əsasən onların istehsalı üçün zəruri əmək miqdarı ilə əlaqələndirirdi. O, əməkhaqqının təbii və bazar səviyyələrini fərqləndirir, əməkhaqqı ilə mənfəətin bölgü əlaqəsini araşdırırdı. Təbii əməkhaqqı yalnız bioloji minimum deyil, tarixi və sosial baxımdan formalaşan yaşayış ehtiyacları ilə də bağlıdır.

Klassiklərin diqqət mərkəzində istehsal, yığım, siniflər arasında gəlir bölgüsü və uzunmüddətli inkişaf dayanır. Onların baxışlarını bütün dövlət fəaliyyətinin rəddi kimi təqdim etmək düzgün deyil; ayrı-ayrı müəlliflərin dövlətin funksiyalarına münasibəti fərqli olmuşdur.

Neoklassik məktəb

A. Marşall və C. B. Klarkın yanaşmasında əməkhaqqı əmək tələbi ilə təklifinin qarşılıqlı təsiri əsasında formalaşır. Firma əlavə işçinin gətirdiyi gəliri onun xərcilə müqayisə edir; fərd isə əmək gəliri ilə asudə vaxt arasında seçim edir.

MRPL = MR × MPL; rəqabətli əmək bazarında optimal seçim: MRPL = w.

Burada MPL əlavə əmək vahidinin yaratdığı məhsul, MR əlavə məhsul vahidinin gətirdiyi gəlir, w isə həmin dövrə uyğun əməkhaqqıdır. Məhsul bazarı da rəqabətlidirsə, MR = P olur və P × MPL = w alınır. Bu, konkret fərziyyələr daxilində firmanın işçi seçimi şərtidir; hər real əməkhaqqının avtomatik “ədalətli” olduğunu sübut etmir.

Əsas fərqlər

Klassiklər əsasən əmək dəyəri, istehsal və bölgünü; neoklassiklər son həddi göstəriciləri, faydalılıq və bazar tarazlığını ön plana çəkirlər. Neoklassik modeldə həm tələb, həm də təklif vacibdir: məhsuldarlıq əməkhaqqının yeganə müəyyənedicisi deyil.

Dəqiqləşdirmə: Rikardonun müqayisəli üstünlüyü daha aşağı alternativ xərc deməkdir. İzafi dəyər və kapitalist istismarının sistemli nəzəriyyəsi isə ilk növbədə Karl Marksla əlaqələndirilməlidir; bunları Rikardonun nəzəriyyəsi ilə eyniləşdirmək olmaz.

Klassiklər “sərvət necə yaranır və bölüşdürülür?”, neoklassiklər isə “son vahid üzrə qərar və tarazlıq necə müəyyən olunur?” sualını önə çəkir.

4. Əmək və onun növləri. Əməyin xarakteri və fərqləndirici cəhətləri

Mövzu 01 • Əsas mənbə: M1 • Əlavə: W1

Əmək insanın ehtiyacları ödəyən məhsul və xidmətlər yaratmaq üçün göstərdiyi şüurlu, məqsədyönlü fiziki və zehni fəaliyyətdir. Əmək prosesi işçinin fəaliyyətini, əmək predmetini və əmək vasitələrini birləşdirir. Məsələn, dərzinin fəaliyyəti əmək, parça əmək predmeti, tikiş maşını isə əmək vasitəsidir.

Əməyin əsas növləri

• Fiziki və zehni əmək: birincidə əzələ fəaliyyəti, ikincidə düşünmə və informasiya emalı üstün olur. Bunlar tam ayrılmır: fiziki iş də qərarvermə, zehni iş də fiziki enerji tələb edir.

• Sadə və mürəkkəb əmək: tələb olunan xüsusi hazırlığın, ixtisasın və məsuliyyətin səviyyəsinə görə fərqlənir.

• İcraedici və yaradıcı əmək: hazır qaydaların yerinə yetirilməsi ilə yeni həll və ideyaların yaradılması arasında fərqi göstərir.

• Fərdi və kollektiv əmək: nəticənin bir şəxsin və ya əməkdaşlıq edən qrupun fəaliyyəti ilə yaranmasıdır.

• Əl, mexanikləşdirilmiş və avtomatlaşdırılmış əmək: insanla texniki vasitələr arasındakı funksiyalar bölgüsünə əsaslanır.

• Muzdlu və özünüməşğul əmək: işçinin işəgötürənlə münasibətindən və fəaliyyətin təşkilindən asılıdır.

• Maddi istehsal və xidmət əməyi: nəticənin maddi məhsul və ya xidmət formasında olması ilə fərqlənir. Xidmət əməyini avtomatik olaraq qeyri-məhsuldar saymaq olmaz.

Məzmun və xarakter

Əməyin məzmunu “işçi nə edir və necə edir?” sualını cavablandırır: əməliyyatların tərkibi, texnologiya, mürəkkəblik, müstəqillik və tələb olunan bacarıqlar. Əməyin xarakteri isə onun sosial-iqtisadi formasını göstərir: mülkiyyət münasibətləri, muzdlu və ya sərbəst fəaliyyət, idarəetmədə iştirak və nəticələrin bölüşdürülməsi.

Eyni proqramlaşdırma işi muzdlu işçi və ya müstəqil sahibkar tərəfindən görülə bilər. Texniki məzmun oxşar, sosial-iqtisadi xarakter isə fərqli olar.

Fərqləndirici xüsusiyyətlər

Əmək insandan ayrılmazdır; əmək qabiliyyətinin sahibi işçi olaraq qalır. Əmək yalnız xərc deyil, gəlir, özünüifadə, sosial əlaqə və bacarıqların inkişafı mənbəyidir. Onun nəticəsi motivasiyadan, təşkilatdan və iş şəraitindən asılıdır. İstifadə olunmayan iş vaxtını adi mal kimi anbara yığmaq mümkün deyil.

Əlavə məlumat: ILO əmək və məşğulluğu fərqləndirir. Könüllülük və ailənin öz istifadəsi üçün görülən iş əmək ola bilər, amma ödəniş və ya mənfəət üçün məşğulluq sayılmaya bilər. [W1]

Əməyin məzmunu texniki-peşə tərəfini, xarakteri isə sosial-iqtisadi münasibətləri ifadə edir.

5. Əmək haqqında nəzəri baxışlar və “iqtisadi insan” konsepsiyası

Mövzu 01 • Əsas mənbə: M1

Əmək haqqında nəzəriyyələr işçinin niyə işlədiyini, işəgötürənin nə qədər işçi seçdiyini, əməkhaqqının və işsizliyin necə yarandığını müxtəlif amillərlə izah edir. Bu yanaşmalar hadisənin müxtəlif tərəflərini aydınlaşdırır.

Başlıca nəzəri yanaşmalar

Klassik yanaşma əmək bölgüsü, məhsuldar əmək və gəlirlərin bölgüsünü əsas götürür. Marksist yanaşma əmək ilə işçi qüvvəsini fərqləndirir: işçi qüvvəsi əmək qabiliyyəti, əmək isə həmin qabiliyyətin istifadə prosesidir. Bu nəzəriyyədə əməkhaqqı işçi qüvvəsinin dəyərinin pul ifadəsi kimi, izafi dəyər isə işçinin yaratdığı dəyərin əməkhaqqından artıq hissəsi kimi izah edilir.

Neoklassik yanaşma fərdi seçimə və son həddə təhlilinə əsaslanır. İşçi istehlak və asudə vaxtdan aldığı faydanı, firma isə mənfəətini maksimumlaşdırmağa çalışır. Əməkhaqqı tələb və təklifin qarşılıqlı təsiri ilə müəyyən olunur.

Keynsçi yanaşmaya görə, məhsullara məcmu tələb zəif olduqda firmalar işçi qəbulunu azaldır. İşləməyə hazır insanlar iş tapa bilməyə bilər. Buna qeyri-iradi işsizlik deyilir. Əməkhaqqının ümumi azalması istehlakı da zəiflədə bildiyi üçün işsizliyi avtomatik həll etmir.

İnstitusional yanaşma qanunvericiliyi, həmkarlar ittifaqlarını, kollektiv danışıqları və müəssisədaxili qaydaları vurğulayır. İnsan kapitalı yanaşması təhsil və sağlamlığa investisiyanın məhsuldarlıq və gəlirə təsirini izah edir. Davranış yanaşması isə ədalət hissini, vərdişləri, sosial normaları və məhdud məlumatı nəzərə alır.

“İqtisadi insan” nədir?

Homo economicus sabit üstünlükləri olan, mövcud məhdudiyyətlər daxilində öz faydasını artırmağa çalışan rasional qərarverici modelidir. Klassik düşüncədə şəxsi maraq mühüm yer tutur; C. S. Mill bu tip yanaşmanı mürəkkəb davranışı təhlil etmək üçün abstraksiya kimi işlədirdi.

Əmək bazarında bu model işçinin əməkhaqqı, yol xərci, iş vaxtı və istirahəti müqayisə etməsini nəzərdə tutur. Məsələn, aylıq maaşı daha yüksək olan iş uzun yol və ağır rejim səbəbindən daha az cəlbedici ola bilər. Buna görə faydanı maksimumlaşdırmaq yalnız pul gəlirini maksimumlaşdırmaq demək deyil.

Model qərarları sistemləşdirmək üçün faydalıdır, lakin real insanlar həmişə tam məlumatlı və qüsursuz rasional olmurlar. Həmrəylik, işin mənası, ailə öhdəlikləri və emosiyalar da seçimə təsir edir.

Mühazirədəki “involuntary unemployment” ifadəsinin düzgün qarşılığı “qeyri-iradi işsizlik”dir.

6. Əmək təklifi iqtisadi kateqoriya kimi

Mövzu 02 • Əsas mənbə: M2 • Əlavə: W1

Əmək təklifi fərdlərin müəyyən dövrdə, müəyyən əməkhaqqı və iş şəraiti müqabilində təqdim etməyə hazır və qadir olduqları əmək xidmətlərinin miqdarıdır. O, həm işləmək istəyən şəxslərin sayı, həm də onların təklif etdikləri iş saatları ilə ölçülə bilər. Sadəcə əmək qabiliyyətinin olması faktiki əmək təklifini ifadə etmir: şəxs həmin şərtlərlə işləməyə də hazır olmalıdır.

Təklifin kəmiyyət və keyfiyyət tərəfləri

Kəmiyyət tərəfinə əmək bazarında iştirak edənlərin sayı, gündəlik və həftəlik iş saatları, əmək fəaliyyətinin müddəti daxildir. Keyfiyyət tərəfini təhsil, peşə bacarığı, təcrübə, sağlamlıq və motivasiya müəyyən edir. Eyni sayda işçi müxtəlif bacarıqlara malik olduğu üçün eyni istehsal imkanını yaratmaya bilər.

Fərdin iki əsas qərarı var: ümumiyyətlə işləmək və işləyirsə neçə saat işləmək. Birinci qərar iştirak, ikinci isə iş vaxtının həcmi ilə bağlıdır. İqtisadi statistikada işçi qüvvəsi məşğul və işsiz şəxslərin cəmidir; işsiz olmaq üçün sadəcə işləməmək kifayət etmir, iş axtarma və işləməyə hazır olma meyarları da nəzərə alınır. [W1]

Əmək-asudə vaxt seçimi

Fərdin vaxtı məhduddur. Daha çox iş adətən daha çox gəlir, lakin daha az asudə vaxt deməkdir.

$T = h + \ell$; $C = w \times h + V$.

Burada T ümumi vaxt, h iş vaxtı, ℓ asudə vaxt, C istehlak, w real saatlıq əməkhaqqı, V isə əməkdənkənar real gəlirdir. Sadə modeldə yığım nəzərə alınmır. Fərd büdcə və vaxt məhdudiyyətləri daxilində istehlak və asudə vaxtın ən münasib kombinasiyasını seçir.

İşə başlamaq üçün tələb edilən ən aşağı qəbulolunan əməkhaqqı rezerv əməkhaqqı adlanır. Uşaq baxımı və yol xərcləri artdıqda bu hədd yüksələ bilər; uyğun iş rejimi isə işləməyi asanlaşdıra bilər.

Təklifə təsir edən amillər

Əməkhaqqı ilə yanaşı əhalinin sayı və yaş strukturu, miqrasiya, təhsil, sağlamlıq, ailə öhdəlikləri, sosial normalar, digər gəlirlər, vergilər və iş şəraiti də əhəmiyyətlidir. Əməkhaqqının dəyişməsi təklif əyrisi üzərində hərəkət, digər amillərin dəyişməsi isə əyrinin yerdəyişməsini yaradır.

Məsələn, uşaq baxımı xidmətlərinin əlçatanlığı eyni əməkhaqqında daha çox valideynin işləməsinə imkan verə bilər. Bu, əmək təklifinin artmasıdır.

Əmək təklifi yalnız “neçə nəfər var?” deyil, həm də “hansı şərtlə, neçə saat və hansı bacarıqla işləməyə hazırdır?” sualıdır.

7. Əmək bazarının mahiyyəti, xüsusiyyətləri və digər bazarlardan fərqləri

Mövzu 02 • Əsas mənbə: M2

Əmək bazarı işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək xidmətlərinin təqdim edilməsi, işə qəbul, əməkhaqqı və əmək şəraitinin müəyyənləşdirilməsi ilə bağlı münasibətlər və institutlar sistemidir. Bu bazarda işçi əmək təklifini, müəssisə isə əmək tələbini formalaşdırır. Gündəlik dildə “iş təklifi” deyilən vakansiya iqtisadi baxımdan işəgötürənin əməyə tələbidir.

Əsas elementlər və funksiyalar

Bazarın əsas elementləri subyektlər, tələb, təklif, əməkhaqqı, rəqabət, hüquqi normalar, məlumat və vasitəçi infrastrukturdur. Məşğulluq xidmətləri, iş elanları platformaları, kadr agentlikləri və təlim mərkəzləri işçi ilə iş yerinin uyğunlaşmasına kömək edir.

Əmək bazarı işçi qüvvəsini sahə və regionlar arasında bölüşdürür, əmək xidmətini qiymətləndirir, gəlirlərin formalaşmasına təsir edir və bacarıqların inkişafına stimul verir. Sosial funksiyası insanların dolanışığı və cəmiyyətə inteqrasiyası ilə bağlıdır.

Digər bazarlardan fərqləndirən cəhətlər

Birincisi, əmək xidmətini onun sahibindən ayırmaq mümkün deyil. İşçinin özü və şəxsiyyəti satılmır; müqavilə müəyyən şərtlərlə əmək xidmətindən istifadəni nəzərdə tutur.

İkincisi, sövdələşmə çox vaxt uzunmüddətli münasibət yaradır. İşə qəbuldan sonra təlim, əməkdaşlıq, fəaliyyətin qiymətləndirilməsi və karyera məsələləri meydana çıxır.

Üçüncüsü, əmək və iş yerləri heterogendir. İşçilər bacarıq və təcrübə, iş yerləri isə risk, rejim, məsafə və inkişaf imkanlarına görə fərqlənir. Buna görə yalnız maaşı müqayisə etmək kifayət deyil.

Dördüncüsü, məlumat natamamdır. Firma namizədin real məhsuldarlığını, işçi isə gələcək iş mühitini tam bilməyə bilər. Axtarış və sınaq müddəti bu qeyri-müəyyənliyi azaltmağa xidmət edir.

Beşincisi, insanın yaşayışı əmək gəlirindən asılı olduğuna görə bazar sosial və hüquqi institutlarla sıx tənzimlənir. Həmkarlar ittifaqları və kollektiv danışıqlar tərəflərin mövqeyinə təsir göstərir.

Altıncısı, əmək vaxtı yığılıb sonradan satıla bilən adi ehtiyat deyil. İşsizlik həm cari gəlir itkisi, həm də uzun müddətdə bacarıqların zəifləməsi ilə nəticələnə bilər.

Praktik nəticə

İki iş eyni maaşı təklif etsə də, təhlükəsiz şərait, münasib iş vaxtı və peşə inkişafı olan iş daha cəlbedici ola bilər. Əmək bazarının səmərəliliyi tək maaş çevikliyindən deyil, düzgün məlumatdan, hərəkətlilikdən, təhsildən və etibarlı institutlardan asılıdır.

Əmək bazarı həm iqtisadi mübadilə, həm də davamlı sosial münasibətlər sistemidir.

8. Əmək bazarının strukturu, növləri və seqmentləri

Mövzu 02 • Əsas mənbə: M2

Əmək bazarının strukturu onun iştirakçıları, institutları və mexanizmləri arasındakı davamlı əlaqələrin məcmusudur. “Növ” bazarın müəyyən əlamətə görə təsnifini, “seqment” isə daxilində oxşar şərait olan və digər hissələrə keçidi müəyyən maneələrlə məhdudlaşan bölməni göstərir.

Struktur elementləri

• Subyektlər: işçilər, işəgötürənlər, onların birlikləri, dövlət və vasitəçi təşkilatlar.

• Bazar mexanizmi: əmək tələbi, əmək təklifi, əməkhaqqı, rəqabət və mobillik.

• İnfrastruktur: məşğulluq xidmətləri, kadr agentlikləri, informasiya platformaları, təhsil və yenidən hazırlıq sistemi.

• İnstitusional çərçivə: əmək müqavilələri, kollektiv razılaşmalar, qanunvericilik və sosial müdafiə mexanizmləri.

Bazarın əsas növləri

Ərazi üzrə yerli, regional, milli və beynəlxalq; peşə üzrə müəllim, mühəndis, iqtisadçı və digər ixtisas bazarları; sahə üzrə sənaye, kənd təsərrüfatı və xidmət bazarları fərqləndirilir. Sosial-demoqrafik təhlildə gənclər, qadınlar, yaşlı işçilər və əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına çıxış imkanları ayrıca araşdırılır.

Rəqabət quruluşuna görə rəqabətli, monopsonik və digər qeyri-mükəmməl bazarlar mövcuddur. Rəsmi və qeyri-rəsmi məşğulluq fərqi isə münasibətlərin qeydiyyatı, sosial müdafiə və hüquqların praktik təminatı ilə bağlıdır.

Daxili və xarici bazar

Daxili əmək bazarında iş yerləri, əməkhaqqı pillələri və yüksəliş əsasən müəssisədaxili qaydalarla müəyyən olunur. Məsələn, rəhbər vəzifəyə mövcud əməkdaşın yüksəldilməsi daxili bazar mexanizmidir.

Xarici əmək bazarında müəssisələr arasında işçi hərəkəti və açıq işə qəbul üstünlük təşkil edir. Universitet məzununun müxtəlif şirkətlərə müraciəti buna nümunədir. Daxili və xarici bazarlar bir-birini tamamlayır.

İlkin və ikinci dərəcəli seqment

İlkin seqment adətən sabit məşğulluq, nisbətən yüksək əməkhaqqı, sosial təminat, təlim və karyera imkanları ilə xarakterizə olunur. İkinci dərəcəli seqmentdə qeyri-sabit iş, zəif müdafiə, aşağı gəlir və yüksək işçi axıcılığı daha çox müşahidə edilir.

Seqmentləşmənin səbəbləri peşə tələbləri, təhsil fərqləri, coğrafi maneələr, ayrı-seçkilik, müəssisələrin texnologiyası və işə qəbul qaydalarıdır. Bu əlamətlər mütləq deyil: hər xidmət işi ikinci dərəcəli, hər sənaye işi isə ilkin seqmentə aid edilə bilməz.

Seqmentləşmə ona görə vacibdir ki, bir hissədə işçi çatışmazlığı olduğu halda digər hissədə işsizlik qala bilər.

9. Əmək bazarının konyunkturası və ona təsir edən amillər

Mövzu 02 • Əsas mənbə: M2 • Əlavə: W2

Əmək bazarının konyunkturası konkret dövrdə və ərazidə əmək tələbi ilə təklifinin nisbətini, əməkhaqqı, vakansiya və işsizlik şəraitini ifadə edir. O, bazarın cari vəziyyətini göstərir və iqtisadi tsiklin, struktur dəyişikliklərinin və demoqrafiyanın təsiri altında dəyişir.

Üç əsas vəziyyət

Tarazlı konyunkturada müəyyən əməkhaqqında tələb olunan və təklif edilən əmək miqdarı uyğun gəlir. Bu, real iqtisadiyyatda bütün peşələr üzrə eyni vaxtda tam uyğunluq və sıfır işsizlik demək deyil.

İşçi qüvvəsi artıqlığı şəraitində əmək təklifi tələbdən çoxdur: Ls > Ld. İş tapmaq çətinləşir, vakansiyaya düşən namizəd sayı artır və əməkhaqqına aşağı istiqamətli təzyiq yaranır.

İşçi qüvvəsi çatışmazlığı şəraitində tələb təklifdən çoxdur: Ld > Ls. Vakansiyaların doldurulması uzanır, firmalar əməkhaqqını və iş şəraitini yaxşılaşdırmağa, işçi hazırlamağa çalışırlar.

Mühazirədə “izafi” və “kəsir” sözlərinin yanında verilən bəzi izahlar qarışıb. Dəqiq cavab üçün həmişə nəyin artıq olduğunu göstərin: təklif artıqlığı işçi artıqlığı, tələb artıqlığı isə işçi çatışmazlığıdır.

Təsiredici amillər

İqtisadi yüksəliş satış və istehsalı genişləndirərək əmək tələbini artıra bilər; tənəzzül əks təsir göstərir. Texnoloji yenilik müəyyən rutin işləri azalda, yeni ixtisaslara tələbi artıra bilər. İnvestisiya və sahibkarlıq yeni iş yerləri yaradır.

Əhalinin yaş strukturu, doğumun əvvəlki dövrlərdəki səviyyəsi, miqrasiya və əmək bazarında iştirak təklif tərəfini dəyişdirir. Təhsil sisteminin iqtisadiyyatın tələblərinə uyğunluğu bacarıq çatışmazlığını müəyyən edir. Mövsümilik, nəqliyyat, mənzil imkanları və əmək bazarı institutları da konyunkturaya təsir edir.

Necə qiymətləndirilir?

İşsizlik, məşğulluq və iştirak səviyyəsi, vakansiyaların sayı, vakansiyaya düşən işaxtaran sayı, işçi axtarışının müddəti, əməkhaqqı dinamikası və işçi axıcılığı birlikdə təhlil olunur.

Məsələn, ümumi işsizlik yüksək olsa belə, müəyyən proqramlaşdırma bacarığı olan işçi çatışmaya bilər. Səbəb tələb və təklifin keyfiyyət baxımından uyğun gəlməməsidir. Əməkhaqqının dəyişməsi ilə əyri üzərində hərəkəti, digər amillərdən yaranan tələb-təklif yerdəyişməsini fərqləndirmək lazımdır. [W2]

Konyunktura yalnız işsizlərin sayı ilə ölçülmür; peşə, region və bacarıq uyğunluğu da vacibdir.

10. Fərdi əmək təklifi əyrisi və bazar təklifindən fərqi

Mövzu 02 • Əsas mənbə: M2

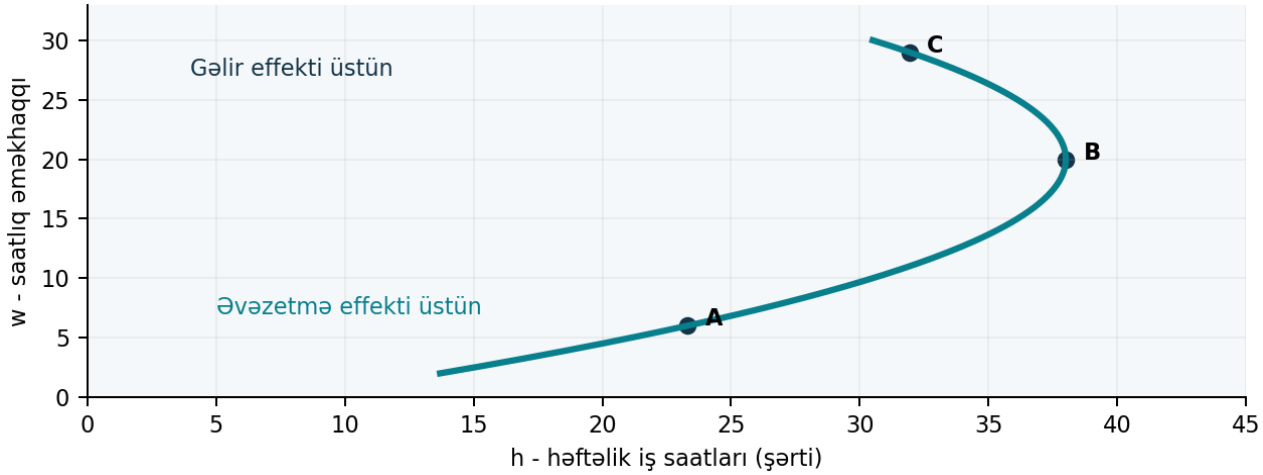
Fərdi əmək təklifi əyrisi saatlıq əməkhaqqı dəyişdikdə bir şəxsin təklif etdiyi iş saatlarının necə dəyişdiyini göstərir. Şaquli oxda saatlıq əməkhaqqı w, üfüqi oxda isə iş saatları h göstərilir.

Əvəzetmə və gəlir effektləri

Əməkhaqqı yüksəldikdə bir saat asudə vaxtın alternativ dəyəri artır: insan işləmədiyi hər saata görə daha çox gəlirdən imtina edir. Asudə vaxtı işlə əvəz etmək meyli əvəzetmə effektidir və iş saatlarını artırır.

Eyni zamanda yüksək əməkhaqqı əvvəlki iş saatlarında daha çox gəlir yaradır. Asudə vaxt normal nemətdirsə, insan daha çox istirahət seçə bilər. Bu, gəlir effektidir və iş saatlarını azaldır.

Əvəzetmə effekti üstün olduqda əyri yuxarı və sağa yönəlir. Müəyyən səviyyədən sonra gəlir effekti üstün gələrsə, əməkhaqqının artması iş saatlarını azaldır və əyri geriyə əyilir. Bu dönüş bütün şəxslər üçün məcburi deyil; seçimlər, ailə ehtiyacları və iş rejiminə məhdudiyyətlər nəticəni dəyişir.



Qrafik şərti tədris nümunəsidir. A-dan B-yə əməkhaqqı və iş saatları artır; B-dən C-yə əməkhaqqı artır, iş saatları isə azalır. Dönüş nöqtəsi işə ilk başlamaq üçün tələb edilən rezerv əməkhaqqı ilə eyni anlayış deyil.

Fərdi və bazar təklifi

Bazar təklifi eyni əməkhaqqında bütün şəxslərin təklif etdiyi əmək miqdarlarının cəmidir: $Ls(w) = \Sigma h_i(w)$. Məsələn, üç şəxsin təklifi 30, 40 və 0 saatdırsa, ümumi təklif 70 saatdır.

Əməkhaqqı artdıqda bəzi şəxslər saatlarını azaltsa da, əvvəllər işləməyənlər bazara daxil ola, başqa peşə və regionlardan işçilər gələ bilər. Buna görə bazar təklifi çox vaxt müsbət meyilli olur. Lakin onun hər şəraitdə mütləq artan olması ümumi qanun deyil.

Fərdi əyrinin forması gəlir və əvəzetmə effektlərinin balansından, bazar əyrisi isə bunlarla yanaşı iştirakçıların sayından asılıdır.

11. Əmək bazarı subyektlərinin iqtisadi maraqları

Mövzu 03 • Əsas mənbə: M3

İqtisadi maraq subyektin öz ehtiyaclarını ödəmək və iqtisadi mövqeyini yaxşılaşdırmaq üçün güddüyü məqsəddir. Əmək bazarında maraqlar şəxsin sahib olduğu resurslardan, əmək münasibətlərindəki rolundan, alternativ imkanlarından və hüquqi çərçivədən asılıdır.

İşçinin maraqları

İşçi kifayət qədər və sabit gəlir, təhlükəsiz şərait, münasib iş vaxtı, sosial təminat, peşə inkişafı və ədalətli münasibət istəyir. O, təklif olunan maaşı digər iş imkanları, yol xərcləri, ailə öhdəlikləri və asudə vaxtla müqayisə edir. Buna görə ən yüksək nominal maaş həmişə ən sərfəli iş deyil.

İşçinin təhsili və nadir bacarığı alternativlərini genişləndirərək danışıqlardakı mövqeyini gücləndirə bilər. İşsizlik, borc öhdəlikləri və informasiya çatışmazlığı isə bu mövqeyi zəiflədə bilər.

İşəgötürənin maraqları

İşəgötürən üçün əsas məqsəd mənfəət, səmərəlilik, məhsul keyfiyyəti və fəaliyyətin davamlılığıdır. O, uyğun bacarıqlı işçiləri cəlb etmək, işçi axıcılığını azaltmaq və əmək xərcini nəticələrlə uzlaşdırmaq istəyir.

Bu məqsəd sadəcə maaşı mümkün qədər azaltmaq deyil. Aşağı maaş təcrübəli işçilərin getməsinə, keyfiyyətin düşməsinə və təkrar işə qəbul xərclərinə səbəb ola bilər. Daha yüksək əməkhaqqı bəzi hallarda motivasiya və məhsuldarlıq hesabına iqtisadi baxımdan sərfəli olur.

Dövlət və kollektiv nümayəndələr

Dövlət yüksək və məhsuldar məşğulluq, sosial sabitlik, vergi bazası, insan kapitalının inkişafı və həssas qrupların müdafiəsində maraqlıdır. Həmkarlar ittifaqları əməkhaqqı, təhlükəsizlik və iş təminatı üzrə işçilərin kollektiv maraqlarını təmsil edir. İşəgötürən birlikləri isə müəssisələrin ümumi mövqeyini ifadə edir.

Ziddiyyət və uyğunlaşma

Əməkhaqqı işçi üçün gəlir, firma üçün xərc olduğundan bölgü ziddiyyəti yaranır. Amma məhsuldarlığın yüksəlməsi, müəssisənin davamlı fəaliyyəti və təhlükəsiz iş mühiti ümumi maraqlardır.

Sosial tərəfdaşlıq, kollektiv danışıqlar, məlumat şəffaflığı, nəticələrə bağlı mükafat və işçilərin inkişafına investisiya bu maraqları uzlaşdıra bilər. Məsələn, keyfiyyət itkisinin azalması ilə əldə olunan qənaətin bir hissəsinin kollektivə mükafat kimi verilməsi hər iki tərəfə faydalıdır.

Əmək bazarının maraqları həm rəqabətlidir, həm də qarşılıqlı asılıdır; səmərəli mexanizm bu iki tərəfi birlikdə nəzərə alır.

12. İşçi qüvvəsinə tələbatın mahiyyəti və amilləri

Mövzu 03 • Əsas mənbə: M3

Əmək tələbi işəgötürənlərin müəyyən dövrdə və müəyyən əməkhaqqında işə cəlb etmək istədikləri və maliyyələşdirə bildikləri əmək miqdarıdır. Bu tələb törəmə xarakterlidir: firma işçini onun yaratdığı məhsul və xidmətə tələb olduğu üçün işə götürür.

Firmanın qərar mexanizmi

Firma əlavə işçinin gətirdiyi gəliri onun yaratdığı əlavə xərclə müqayisə edir. Əməyin son həddi gəlir məhsulu MRPL = MR × MPL düsturu ilə ifadə olunur.

Optimal işçi sayı: MRPL = MCL.

MCL əlavə əmək vahidinin ümumi əmək xərclərini nə qədər artırdığını göstərir. Əmək bazarında firma əməkhaqqını verilmiş qəbul edirsə, MCL = w olur. Məhsul bazarı da rəqabətlidirsə, MR = P və şərt P × MPL = w formasını alır.

Şərti nümunə: əlavə işçi gündə 6 məhsul yaradır, hər məhsulun əlavə gəliri 12 manatdırsa, MRPL = 72 manatdır. Gündəlik əlavə əmək xərci 60 manat olduqda işə qəbul mənfəəti artırır. Sonrakı işçinin töhfəsi 48 manatdırsa, eyni xərcdə onu işə götürmək sərfəli deyil.

Tələbə təsir edən amillər

Məhsula tələb və satış qiyməti, əmək məhsuldarlığı, kapital və texnologiya, digər resursların qiyməti, iqtisadi tsikl, investisiya, işə qəbul və təlim xərcləri əsas amillərdir. Texnologiya əmək ilə əvəzedici olduqda müəyyən işləri azalda, tamamlayıcı olduqda isə həmin bacarıqlara tələbi artıra bilər.

Əməkhaqqının dəyişməsi verilmiş tələb əyrisi üzrə hərəkət yaradır. Məhsula tələbin və ya məhsuldarlığın artması isə tələb əyrisini sağa sürüşdürə bilər. Firmaların arzu etdiyi işçi sayı ilə faktiki işçi sayı vakansiyalar və uyğunlaşma gecikmələri səbəbindən fərqlənə bilər.

Qısa və uzun müddət

Qısa müddətdə kapital və istehsal gücü qismən sabitdir. Uzun müddətdə firma avadanlığı, texnologiyanı və istehsal miqyasını dəyişə bilir. Əməkhaqqının artması əməyin digər resurslarla əvəzlənməsi effektini və istehsalın azalması ilə bağlı miqyas effektini yarada bilər.

Bu əlavə uyğunlaşma imkanlarına görə standart modeldə uzunmüddətli əmək tələbi adətən daha elastik olur.

Firma işçi sayını ümumi gəlirə görə deyil, əlavə işçinin əlavə gəliri ilə əlavə xərcini müqayisə edərək seçir.

13. Marşall-Hiksin I və II qanunları

Mövzu 03 • Əsas mənbə: M3 • Yoxlama: W3

Marşall-Hiks qanunları əmək tələbinin əməkhaqqına həssaslığını izah edir. Nömrələnmə sizin mühazirədəki ardıcıllıqla verilir; başqa mənbələrdə ardıcıllıq fərqli ola bilər.

εL,w = (% əmək tələbi dəyişməsi) / (% əməkhaqqı dəyişməsi).

Standart aşağımeyilli tələb əyrisində əmsal mənfidir. Müqayisə üçün çox vaxt onun mütləq qiyməti götürülür. |ε| > 1 elastik, |ε| < 1 qeyri-elastik, |ε| = 1 vahid elastik tələbdir. Məsələn, əməkhaqqının 10% artması tələbi təxminən 15% azaldırsa, elastiklik təxminən -1,5-dir.

I qanun: son məhsula tələbin elastikliyi

Digər şərtlər eyni olduqda, firmanın istehsal etdiyi məhsula tələb qiymətə nə qədər həssasdırsa, həmin məhsulu istehsal edən əməyə tələb də əməkhaqqına bir o qədər həssas olur.

Mexanizm belədir: əməkhaqqı yüksəlir, istehsal xərci artır, məhsul qiymətində artım yaranırsa satış azalır və firma istehsalı ixtisar edir. İstehsalın azalması daha az işçi tələb edir. Bu, əsasən miqyas effekti ilə bağlıdır.

Şərti nümunə: alıcıların çoxlu alternativi olan standart geyim məhsulunda qiymət artımı sifarişlərin ciddi azalmasına səbəb ola bilər. Məhsula tələb zəif dəyişirsə, istehsal və məşğulluq reaksiyası da digər şərtlər eyni olduqda daha zəif olur.

II qanun: digər amillərlə əvəzetmə imkanı

Əmək kapital və başqa istehsal amilləri ilə nə qədər asan əvəz edilirsə, əmək tələbinin əməkhaqqı elastikliyi bir o qədər yüksək olur. Əmək bahalaşdıqda firma eyni məhsulu daha az əmək və daha çox avadanlıqla istehsal etməyə çalışa bilər.

Məsələn, standart qablaşdırma əməliyyatını avtomatlaşdırmaq mümkün olduqda maaş artımı texnikaya keçidi sürətləndirə bilər. Fərdi diqqət və mürəkkəb ünsiyyət tələb edən vəzifələrdə eyni əvəzetmə daha çətin ola bilər. Söhbət bütöv peşənin deyil, konkret tapşırığın əvəzlənməsindən də gedə bilər.

İki qanunun fərqi və tətbiq çərçivəsi

I qanun istehlakçının məhsul qiymətinə reaksiyasını, II qanun istehsalçının resurs tərkibini dəyişmək imkanını vurğulayır. Birincidə əsasən istehsal miqyası, ikincidə isə əmək-kapital nisbəti dəyişir. Mühazirənin bu ardıcıllığı UC Davis tədris materialı ilə də uyğun gəlir. [W3]

Bunlar müəyyən model fərziyyələri daxilində “digər şərtlər sabitdir” prinsipi ilə tətbiq edilən qaydalardır; hər maaş artımı avtomatik eyni həcmdə ixtisar yaratmır.

14. Marşall-Hiksin III və IV qanunları

Mövzu 03 • Əsas mənbə: M3 • Yoxlama və əlavə: W3, W4

III və IV qanunlar əməkhaqqı dəyişməsinin məşğulluğa təsirini başqa iki amillə əlaqələndirir: əvəzedici resursların bazardan əldə edilmə imkanı və əmək xərcinin ümumi xərclərdə payı.

III qanun: digər istehsal amillərinin təklif elastikliyi

Əməyi əvəz edə bilən digər resursların təklifi nə qədər elastikdirsə, əmək tələbi əməkhaqqına bir o qədər həssas olur. Əmək bahalaşanda çoxlu firma avadanlığa keçmək istəyə bilər. Avadanlıq istehsalçıları tələbi qiyməti ciddi artırmadan qarşılayırsa, əvəzetmə asanlaşır və əməyə tələb daha çox azala bilər.

Avadanlıq təklifi məhduddursa, artan sifarişlər onun qiymətini yüksəldir və əməyi əvəz etmək bahalaşır. Beləliklə, əmək tələbinin reaksiyası zəifləyir.

II qanun “texniki cəhətdən əvəz etmək mümkündürmü?”, III qanun isə “əvəzedici resursu bazardan hansı xərc ilə əldə etmək olar?” sualına cavab verir. Robot texniki baxımdan uyğun olsa belə, istehsalı və təchizatı məhduddursa, sürətli əvəzetmə mümkün olmaya bilər.

IV qanun: əmək xərcinin ümumi xərclərdə payı

Əmək xərcinin ümumi xərcdə payı böyük olduqda əməkhaqqı artımı məhsulun maya dəyərinə daha güclü təsir edir. Standart izaha görə bu, miqyas effektini gücləndirərək əmək tələbinin elastikliyini artırır.

Şərti nümunə: əmək xərci ümumi xərcin 60%-dirsə, digər şərtlər və resurs miqdarı sabit olduqda 10%-lik əməkhaqqı artımı ümumi xərci təxminən 6% artırır. Pay 10% olduqda ilkin xərc artımı təxminən 1%-dir.

Hiksin dəqiqləşdirməsi

IV qanun şərtsiz deyil. İki amilli sadələşdirilmiş rəqabətli modeldə, digər amilin qiyməti sabit olduqda:

|εL,w| = (1 - s) × σ + s × η.

Burada s əmək xərcinin payı, σ amillər arasında əvəzetmə elastikliyi, η isə məhsula tələbin qiymət elastikliyinin mütləq qiymətidir. Bu ifadədə s artdıqda elastiklik yalnız η > σ olduqda artır; η < σ olduqda əks əlaqə mümkündür. Kennanın izahı bu Hiks şərtini ayrıca vurğulayır. [W4]

Müqayisə

III qanun resurs bazarının çevikliyi ilə, IV qanun isə xərc strukturu və miqyas effektinin gücü ilə bağlıdır. Hər ikisi əməkhaqqı danışıqlarının nəticəsini anlamağa kömək edir, lakin faktiki nəticə məhsuldarlıq, bazar gücü və zaman üfüqündən də asılıdır.

III: əvəzedici amilin təklifi. IV: əmək xərcinin payı. IV qanunu Hiks şərti ilə birlikdə izah etmək daha dəqiqdir.

15. Əmək bazarında monopoliya və monopsoniyanın müqayisəsi

Mövzu 03 • Əsas mənbə: M3 • Əlavə: W5

Monopoliya satıcı, monopsoniya isə alıcı tərəfində bazar gücünü ifadə edir. Əmək bazarını təhlil edərkən məhsul bazarındakı monopoliya ilə əmək təklifi tərəfindəki kollektiv bazar gücünü ayırmaq vacibdir.

Mühazirədəki əsas müqayisə

Məhsul bazarında monopolist məhsulun yeganə və ya güclü satıcısıdır. Daha çox satmaq üçün qiyməti azaltmalı olduğu standart modeldə son hədd gəliri qiymətdən kiçikdir: MR < P. Buna görə əməyin gəlir məhsulu MR × MPL, P × MPL-dən aşağı olur. Əmək bazarı rəqabətlidirsə, firma bazar əməkhaqqını qəbul edir və MRPL = w şərti ilə işçi seçir.

Deməli, məhsul bazarında inhisarçı olmaq əməkhaqqını da sərbəst müəyyən etmək demək deyil. Məhsul və əmək bazarlarının quruluşu ayrıca yoxlanılmalıdır.

Monopsoniyada isə işəgötürən əmək xidmətinin yeganə və ya bazar gücü olan alıcısıdır. Firma daha çox işçi cəlb etmək üçün maaşı artırmalı olur. Bütün işçilərə vahid maaş ödənilən modeldə son hədd əmək xərci əməkhaqqından yüksəkdir: MCL > w.

Nəticələrin fərqi

Məhsul monopoliyası əmək tələbini məhsulun satış və gəlir şərtləri vasitəsilə dəyişdirir. Monopsoniya isə birbaşa əmək alışında bazar gücündən istifadə edir. Standart monopsoniya modelində rəqabətli nəticəyə nisbətən həm əməkhaqqı, həm də məşğulluq aşağı olur.

Firma eyni zamanda həm məhsul bazarında monopolist, həm də əmək bazarında monopsonist ola bilər. Ümumi optimal şərt yenə MRPL = MCL-dir; fərq bu iki göstəricinin necə formalaşmasındadır.

Əmək təklifi tərəfində monopoliya

Əmək bazarında işçilərin vahid həmkarlar ittifaqı vasitəsilə birgə əməkhaqqı danışıqları aparması təklif tərəfində kollektiv bazar gücünə nümunədir. Sadə modeldə daha yüksək maaş tələbi məşğulluqla kompromis yarada bilər. İttifaq təhlükəsizlik, təlim və məlumatı yaxşılaşdırmaqla başqa nəticələrə də təsir edir.

Güclü işəgötürənlə güclü ittifaqın qarşılaşması ikitərəfli inhisar adlanır. Maaş tək bir tələb-təklif kəsişməsindən deyil, danışıqların gücündən də asılı olur.

Əlavə: müasir monopsoniya anlayışı yalnız bir işəgötürənlə məhdudlaşmır; iş dəyişmə çətinliyi çoxsaylı firmalara da maaş üzərində müəyyən güc verə bilər. [W5]

Monopoliya “satıcı gücü”, monopsoniya “alıcı gücü”dür; gücün hansı bazarda olduğunu mütləq göstərin.

16. Rəqabətli əmək bazarının xarakterik xüsusiyyətləri

Mövzu 04 • Dayaq: M2, M3 • Əlavə: W2

Rəqabətli əmək bazarı çoxlu işçi və işəgötürənin olduğu, ayrı-ayrı iştirakçıların bazar əməkhaqqını təkbaşına dəyişdirə bilmədiyi nəzəri bazar modelidir. Bu model real əmək bazarlarını müqayisə etmək üçün başlanğıc nöqtəsidir.

Əsas fərziyyələr

• Çoxsaylı alıcı və satıcı: bir firmanın işçi qəbulu və ya bir işçinin qərarı bazarın ümumi əməkhaqqını nəzərəçarpacaq dəyişmir.

• Müqayisə olunan əmək xidmətlərinin oxşarlığı: eyni bazar daxilində bacarıq, məhsuldarlıq və iş şəraiti fərqlərinin olmadığı və ya nəzərə alındığı qəbul edilir.

• Məlumatlılıq: tərəflər əməkhaqqı və iş imkanları haqqında kifayət qədər məlumata malikdir.

• Sərbəst giriş, çıxış və mobillik: işçi uyğun işə, firma isə əmək bazarına böyük maneə olmadan keçə bilir.

• Ayrı-seçkilik və bazar gücünün olmaması: eyni məhsuldarlıq və eyni iş şəraitində əsaslandırılmamış fərqlər davamlı saxlanmır.

Əməkhaqqı və məşğulluğun müəyyənləşməsi

Bütöv bazarda əməkhaqqı tələb və təklifin kəsişməsində formalaşır. Bir firma bazara nisbətən kiçik olduğundan həmin əməkhaqqında işçi cəlb edə bilir. Buna görə ayrıca firmanın qarşılaşdığı əmək təklifi sadə modeldə üfüqi, bazarın ümumi təklifi isə adətən yuxarı meyillidir.

Bazar: Ld(w*) = Ls(w*). Firma: MRPL = w*.

Məhsul bazarı da rəqabətlidirsə, MRPL = P × MPL. Firma əlavə işçinin gəlir töhfəsi əməkhaqqından böyük olduqca işçi qəbulunu artırır; bərabərlikdə dayanır.

Üstünlüklər və məhdudiyyətlər

Əməkhaqqı siqnalları işçilərin daha çox tələb olunan sahələrə yönəlməsinə, firmaların isə əməkdən səmərəli istifadə etməsinə kömək edir. Oxşar iş və işçi qrupları daxilində rəqabət maaş fərqlərinin daralmasına təkan verir. Bu, bütün peşələrin eyni maaş alması demək deyil.

Real həyatda axtarış xərcləri, peşə lisenziyaları, mənzil problemi, natamam məlumat və ailə bağlılığı mobilliyi məhdudlaşdırır. Müqavilələr və əməkhaqqının dəyişməsinə müqavimət uyğunlaşmanı ləngidə bilər.

Məsələn, yeni müəssisə ixtisaslı işçi tələbini artırdıqda əməkhaqqı yüksələ bilər. Uzun müddətdə təlim və miqrasiya təklifi genişləndirərək ilkin çatışmazlığı azalda bilər.

Rəqabətli bazarda firma əməkhaqqını qəbul edir; bazarın özü isə əməkhaqqını tələb və təklif vasitəsilə formalaşdırır.

17. Əhali miqrasiyası və onun tipləri

Mövzu 04 • Əlavə mənbələr: W6, W7

Əhali miqrasiyası insanların adi yaşayış yerindən başqa yerə, ölkə daxilində və ya dövlət sərhədini keçməklə hərəkətidir. Əməyin iqtisadiyyatında miqrasiya əmək resurslarının regionlar və ölkələr arasında yenidən bölgüsü, bacarıqların hərəkəti və əməkhaqqı fərqləri ilə əlaqəli öyrənilir. IOM daxili və beynəlxalq miqrasiyanı fərqləndirir. [W6, W7]

Əsas təsnifatlar

Əraziyə görə daxili miqrasiya ölkə sərhədləri daxilində, beynəlxalq miqrasiya isə sərhədi keçməklə baş verir. Ölkədən çıxış emiqrasiya, ölkəyə gəliş immiqrasiya, mənşə ölkəsinə qayıdış isə qayıdış miqrasiyasıdır.

Müddətə görə daimi, müvəqqəti, mövsümi və təkrarlanan dövri miqrasiya ayrılır. Məqsədə görə əmək, təhsil və ailə ilə bağlı köç fərqləndirilə bilər. Hərəkətin səbəbi könüllü seçim və ya münaqişə, təqib, fəlakət kimi məcburedici hallar ola bilər. Hüquqi prosedurlara uyğunluğa görə müntəzəm və qeyri-müntəzəm miqrasiya anlayışları işlədilir.

Gündəlik ev-iş gediş-gəlişi dərsliklərdə “rəqqasvari miqrasiya” adlandırıla bilər. Lakin adi yaşayış yerini dəyişmədiyi üçün yaşayış yerinə əsaslanan dar demoqrafik tərifdə bu, miqrasiya deyil, gündəlik mobillikdir.

İqtisadi səbəblər və seçim

İşsizlik, aşağı gəlir və məhdud inkişaf imkanı insanı mövcud yerdən uzaqlaşdıran amillərdir. Daha yüksək gözlənilən gəlir, iş imkanları, təhlükəsizlik və keyfiyyətli xidmətlər isə cəlbedici amillərdir.

Qərar yalnız maaş fərqinə əsaslanmır. İş tapmaq ehtimalı, yaşayış xərcləri, dil və diplomun tanınması, köç xərci, ailədən ayrılma və risk də nəzərə alınır. Şərti nümunə: yüksək maaşlı şəhərdə kirayə və nəqliyyat xərcləri daha böyükdürsə, sərəncamda qalan gəlir artmaya bilər.

Əmək bazarına təsirlər

Qəbul edən regionda əmək təklifi artır; çatışmayan bacarıqlar tamamlanır, istehsal və istehlak genişlənə bilər. Eyni bacarığa malik işçilərlə rəqabət və infrastruktur yükü də yarana bilər. Ümumi təsir əmək ilə kapitalın uyğunlaşmasından və bacarıqların tamamlayıcılığından asılıdır.

Göndərən region işçi və bacarıq itkisi yaşaya, amma pul köçürmələri, geri qayıdanların təcrübəsi və yeni əlaqələrdən faydalana bilər. Yüksək ixtisaslı kadr itkisi “beyin axını”, biliklərin geri qayıtması və dövranı isə bacarıq mübadiləsi baxımından qiymətləndirilir.

Miqrasiyanın nəticəsi hər ölkə və hər işçi qrupu üçün eyni deyil; maaş, bacarıq və uyğunlaşma imkanları birlikdə araşdırılır.

18. Əmək bazarında monopsoniya və yaranma şərtləri

Mövzu 04 • Dayaq: M3 • Əlavə: W5

Monopsoniya işəgötürənin əmək xidmətinin alınmasında bazar gücünə malik olmasıdır. Klassik nümunə müəyyən yaşayış məntəqəsində əsas iş yerlərini təmin edən tək böyük müəssisədir. Müasir yanaşmada çoxlu firma olsa belə, işçilərin alternativlərə çıxışı zəifdirsə monopsonik güc yarana bilər.

Yaranma səbəbləri

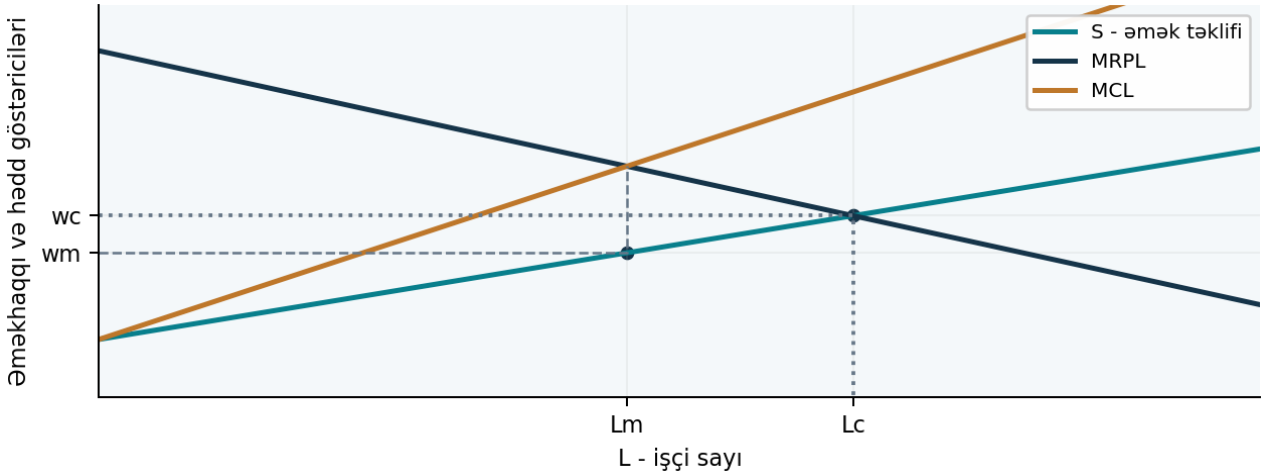
İşəgötürənlərin azlığı və təmərküzləşməsi, işçinin ixtisasının yalnız müəyyən müəssisələrdə istifadə olunması, uzaq məsafələr və köç xərcləri mühüm səbəblərdir. Natamam məlumat, iş axtarışına vaxt sərfi, ailə öhdəlikləri və iş yerlərinin fərqli şəraiti də işçinin maaş azalmasına dərhal başqa işə keçməklə cavab verməsinə mane olur. [W5]

Vahid əməkhaqqı modelinin mexanizmi

Firma daha çox işçi cəlb etmək üçün daha yüksək əməkhaqqı təklif etməlidir. Bütün işçilərə eyni əməkhaqqı ödənirsə, əlavə işçi qəbul edərkən əvvəlki işçilərin maaşı da artır. Buna görə son həd əmək xərci əməkhaqqından yüksək olur.

TC(L) = w(L) × L; MCL = w(L) + L × dw/dL.

Mənfəəti artıran firma MRPL = MCL nöqtəsində işçi sayını seçir. Sonra bu sayda işçini cəlb etmək üçün lazım olan maaşı əmək təklifi əyrisindən müəyyən edir. Nəticədə w < MRPL olur. Eyni tələb və təklif şərtlərində rəqabətli nəticə ilə müqayisədə həm işçi sayı, həm əməkhaqqı aşağıdır.



Qrafikdə Lm monopsonistin seçdiyi məşğulluq, wm təklif əyrisindən götürülən maaşdır. Rəqabətli müqayisə nöqtəsi S ilə MRPL-in kəsişməsidir: Lc və wc. MCL xəttini əmək təklifi ilə qarışdırmaq olmaz.

Siyasət nəticəsi

Uyğun səviyyədə minimum əməkhaqqı klassik monopsoniya modelində həm maaşı, həm məşğulluğu artıra bilər. Lakin həd çox yüksək seçilərsə məşğulluq azala bilər. İş məlumatının yaxşılaşdırılması, hərəkətliliyin asanlaşdırılması və işəgötürənlər arasında rəqabət də bazar gücünü zəiflədə bilər.

Monopsonistin qərarı iki addımdır: işçi sayını MRPL = MCL-dən, əməkhaqqını isə təklif əyrisindən tapmaq.

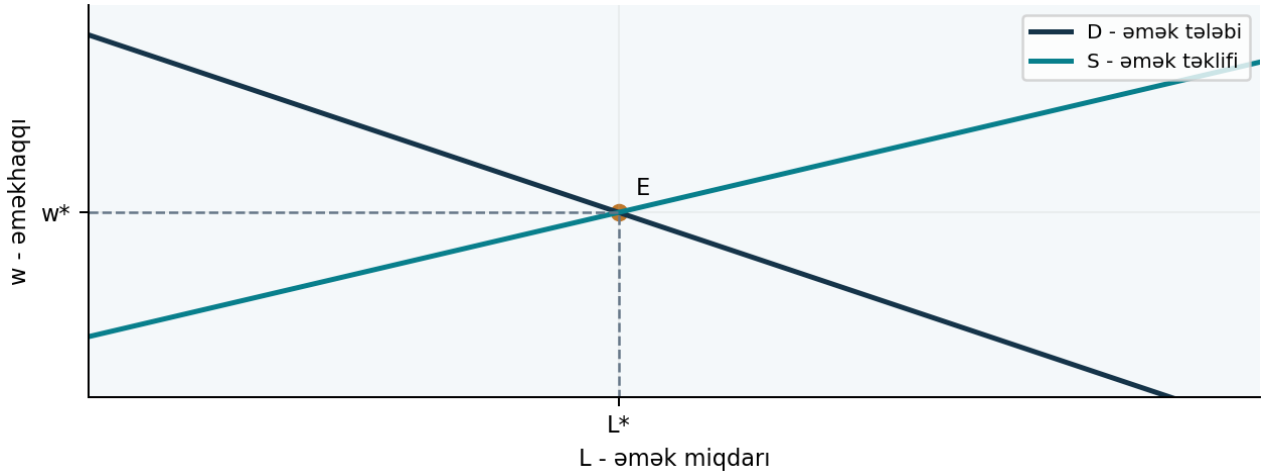
19. Əmək bazarında tarazlıq, onun amilləri və pozulma səbəbləri

Mövzu 04 • Dayaq: M2, M3 • Əlavə: W2

Əmək bazarında tarazlıq müəyyən əməkhaqqında işəgötürənlərin tələb etdiyi əmək miqdarı ilə işçilərin təklif etdiyi miqdarın uyğun gəlməsidir. Standart modeldə tələb əyrisi aşağı, təklif əyrisi isə yuxarı meyillidir.

Ld(w*) = Ls(w*).

w* tarazlıq əməkhaqqı, L* isə tarazlıq məşğulluğudur. Maaş tarazlıqdan yüksəkdirsə təklif tələbi keçir; aşağıdırsa işçi çatışmazlığı yaranır. Rəqabət və mobillik bu fərqləri azaltmağa yönələn təzyiq yaradır. [W2]



Tarazlığa təsir edən amillər

Əmək tələbi məhsula tələb, kapital, texnologiya və məhsuldarlıqdan asılıdır. Əmək təklifi demoqrafiya, iştirak qərarı, miqrasiya, təhsil və iş şəraitindən asılıdır. Başqa şərtlər sabit olduqda tələbin artması tarazlıq maaşını və məşğulluğu yüksəldir; təklifin artması məşğulluğu artırır, maaşı isə aşağı sala bilər.

Hər iki əyri eyni vaxtda dəyişirsə, nəticə dəyişmələrin gücündən asılıdır. Məsələn, həm işçi axını, həm də investisiya artırsa məşğulluq arta bilər, maaşın istiqaməti isə əvvəlcədən qəti deyil.

Tarazlığın pozulması və uyğunlaşma

İqtisadi böhran, mövsümilik, kütləvi köç, müəssisələrin bağlanması və texnoloji yenilik bazarı dəyişdirir. İşçinin bacarığının yeni vakansiyalara uyğun gəlməməsi struktur uyğunsuzluq yaradır. İş axtarışı və işə qəbulun vaxt aparması friksion işsizliyə səbəb olur.

Əmək müqavilələri, nominal maaşın aşağıya sərtliyi, məlumat çatışmazlığı və hərəkət maneələri uyğunlaşmanı ləngidir. Monopsoniya və digər bazar gücü hallarında isə rəqabətli tarazlıq modeli birbaşa tətbiq edilmir.

Sadə nümunə: Ld = 120 - 2w, Ls = 20 + 3w olduqda 120 - 2w = 20 + 3w; buradan w* = 20 və L* = 80 alınır. Rəqəmlər şərti vahidlərlədir.

Real iqtisadiyyatda tarazlıq bütün işsizliyin yox olması deyil; işçi axtarışı və struktur uyğunlaşma tarazlıqla yanaşı mövcud ola bilər.

20. İşçi qüvvəsinə tələbatın proqnozlaşdırılması

Mövzu 04 • Dayaq: M1, M3 • Əlavə: W8

Əmək tələbatının proqnozlaşdırılması gələcəkdə hansı sayda və hansı bacarıqlara malik işçilərə ehtiyac olacağını əvvəlcədən qiymətləndirməkdir. Proqnoz müəssisə, sahə, region və ölkə səviyyəsində aparılır. Məqsəd işçi çatışmazlığı və artıqlığını azaltmaq, təlim və işə qəbul qərarlarını əsaslandırmaqdır.

Əsas mərhələlər

Əvvəl proqnoz dövrü və məqsəd müəyyənləşdirilir. Sonra mövcud məşğulluq, iş saatları, vakansiyalar, yaş və ixtisas strukturu, işçi axıcılığı və məhsuldarlıq haqqında məlumat toplanır. Gələcək istehsal, texnologiya, satış və investisiya ssenariləri qurulur.

Ümumi işçi ehtiyacı peşə və bacarıqlara bölünür, mövcud heyətin gələcək imkanları ilə müqayisə edilir. Nəticə işə qəbul, yenidən hazırlıq, daxili yüksəliş və digər tədbirlərə çevrilir. Proqnoz faktiki nəticələrlə mütəmadi yenilənir.

Başlıca üsullar

Trend üsulu keçmiş məşğulluq dinamikasını gələcəyə uzadır; sadədir, lakin struktur dəyişmələrində yanılma riski böyükdür. Normativ üsul istehsal tapşırığını bir işçinin iş vaxtı və məhsuldarlığı ilə əlaqələndirir. Ekonometrik üsul əmək tələbini buraxılış, əməkhaqqı və texnologiya kimi dəyişənlərlə modelləşdirir.

Ekspert qiymətləndirməsi və işəgötürən sorğuları yeni peşələr haqqında məlumat verir. Ssenari üsulu nikbin, baza və mənfi variantları müqayisə edir. Sahələrarası balans yanaşması isə bir sahənin inkişafının digər sahələrin əmək ehtiyacına təsirini nəzərə alır.

L = Q / q; yaxud L = (Q × t) / (F × k).

Q plan məhsul həcmi, q bir işçinin dövr üzrə məhsuldarlığı, t məhsul vahidinə normativ saat, F bir işçinin səmərəli iş vaxtı fondu, k normanın yerinə yetirilmə əmsalıdır. Bütün göstəricilər eyni dövrə aid olmalıdır.

Ümumi ehtiyac və yeni işə qəbul

Məşğulluğun artmasından yaranan tələbatla işdən çıxanların əvəzlənməsi fərqləndirilir. Cedefop iş imkanlarını xalis məşğulluq dəyişməsi və əvəzetmə ehtiyacının birlikdə təhlili ilə qiymətləndirir. Azalan peşədə belə pensiyaya çıxanları əvəz etmək üçün işçi lazım ola bilər. [W8]

Şərti nümunə: 24 000 məhsul üçün hər işçi ildə 1 200 məhsul istehsal edirsə, 20 işçi lazımdır. Hazırda 18 nəfər var və 3 nəfərin ayrılması gözlənilirsə, başqa dəyişiklik olmadıqda işə qəbul ehtiyacı 20 - (18 - 3) = 5 nəfərdir.

Proqnoz zəmanət deyil: fərziyyələri, məlumat məhdudiyyətlərini və alternativ ssenariləri göstərmək onun keyfiyyətini artırır.

21. İnsan kapitalı və onun fiziki kapitaldan fərqləri

Mövzu 05 • Əsas mənbə: M5 • Əlavə: W9

İnsan kapitalı insanın bilik, bacarıq, təcrübə, sağlamlıq və məhsuldar fəaliyyət imkanlarının məcmusudur. O, təhsil, təlim, sağlamlığın qorunması və fəaliyyət təcrübəsi ilə formalaşır. Dünya Bankı da insan kapitalının izahında bilik, bacarıq və sağlamlığı əsas komponentlər kimi götürür. [W9]

Niyə kapital adlanır?

Bu keyfiyyətlərin inkişafı cari vaxt və resurs tələb edir, lakin gələcəkdə daha yüksək məhsuldarlıq və gəlir yarada bilər. Məsələn, iqtisadçının məlumat təhlili bacarığı qazanması onun daha mürəkkəb tapşırıqları yerinə yetirməsinə imkan verir.

İnsan kapitalı sadəcə diploma bərabər deyil. Eyni diplomu olan şəxslərin praktik bacarıqları fərqli ola bilər. Bilikdən istifadə imkanı, işin təşkili və uyğun texnologiya da əldə olunan nəticəni müəyyən edir.

Fiziki kapitaldan əsas fərqlər

Fiziki kapital maşın, avadanlıq və bina kimi maddi istehsal vasitələridir; insan kapitalı isə şəxsdə cəmlənmiş keyfiyyətlərdir. Avadanlıq sahibindən ayrılıb satıla bilər, insan kapitalının daşıyıcısı isə şəxsin özüdür. İşəgötürən işçiyə və onun şəxsiyyətinə sahib olmur.

Fiziki kapitala sərmayə əsasən istehsal vasitələrinin alınmasıdır. İnsan kapitalına sərmayə isə öyrənmə, sağlamlıq və bacarıqların inkişafıdır; burada şəxsin öz səyi və motivasiyası həlledicidir.

Hər iki kapital köhnələ bilər. Avadanlıq fiziki aşınır və texniki baxımdan köhnəlir; bacarıqlar istifadə olunmadıqda zəifləyə və ya yeni texnologiyalar qarşısında aktuallığını itirə bilər. Təcrübə və davamlı təlim insan kapitalını artıra bilər, lakin onun gəliri avtomatik və qeyri-məhdud yüksəlmir.

İnsan kapitalının gəliri pul qazancı ilə məhdudlaşmır: daha yaxşı qərarvermə, sağlamlıq, sosial iştirak və həyat keyfiyyəti də fayda yaradır. Digər insanlara yayılan bilik müsbət xarici təsir doğura bilər.

Bir-birini tamamlama

Müasir avadanlıq onu işlədə bilən əməkdaş olmadan səmərəsiz qala bilər; yüksək ixtisaslı əməkdaş da lazımi texnologiya olmadıqda potensialını reallaşdıra bilməz. Buna görə fiziki və insan kapitalı çox vaxt tamamlayıcıdır.

İnsan kapitalı insanın mənəvi dəyərinin qiyməti deyil, onun məhsuldar qabiliyyətlərini təhlil edən iqtisadi anlayışdır.

İnsan kapitalının sahibi insandır; müəssisə əmək münasibətləri çərçivəsində həmin qabiliyyətlərdən faydalanır.

22. İnsan kapitalına investisiyalar və əsas formaları

Mövzu 05 • Əsas mənbə: M5

İnsan kapitalına investisiya gələcək bilik, bacarıq, sağlamlıq və məhsuldarlığı artırmaq üçün bu gün sərf edilən pul, vaxt və səydir. Onun nəticəsi daha yüksək gəlir, daha sabit məşğulluq, yenilik yaratmaq qabiliyyəti və sosial rifah ola bilər.

Əsas formalar

Təhsil investisiyasına məktəb, peşə, ali və davamlı təhsil daxildir. Formal diplomla yanaşı real öyrənmə keyfiyyəti də vacibdir. İş yerində təlim praktiki bacarıqları və konkret avadanlıqla işləmə qabiliyyətini artırır.

Sağlamlığa investisiya profilaktika, tibbi xidmət, qidalanma və təhlükəsiz iş şəraiti ilə əmək qabiliyyətini qoruyur. Erkən yaşda inkişaf və ailənin təhsil mühiti də gələcək bacarıqların əsasını yaradır.

Mobillik və məlumat axtarışı xərcləri insanın biliklərini daha məhsuldar işdə tətbiq etməsinə kömək edə bilər. Lakin hər köç və hər istehlak xərci avtomatik insan kapitalı investisiyası sayılmır; gələcək məhsuldar imkanlara təsir əsaslandırılmalıdır.

Ümumi və xüsusi hazırlıq

Ümumi təlim bir çox işəgötürəndə istifadə edilən bacarıq yaradır: dil, ünsiyyət və məlumat təhlili kimi. Xüsusi təlimin faydası isə müəyyən müəssisə və texnologiyaya daha çox bağlıdır.

Ümumi bacarıq işçinin başqa işə keçid imkanını artırır. Xüsusi bacarıq firma ilə əməkdaşlığın davam etməsini hər iki tərəf üçün daha dəyərli edə bilər. Təlim xərcinin kim tərəfindən ödənilməsi və gəlirin kimə çatması müqavilə və bazar şəraitindən asılıdır.

Xərc və faydanın qiymətləndirilməsi

Birbaşa xərclərə təhsil haqqı, material və əlavə nəqliyyat daxildir. Alternativ xərc təhsil müddətində işləyərək qazanıla biləcək, lakin imtina edilən gəlirdir. Gələcək faydalar vaxt və risk nəzərə alınaraq qiymətləndirilməlidir.

$NPV = -C_0 + \Sigma[(B_t - C_t) / (1 + r)^t]$.

C_0 ilkin xərc, B_t dövr üzrə əlavə fayda, C_t sonrakı xərc, r diskont dərəcəsidir. NPV müsbətdirsə, verilmiş fərziyyələr altında investisiya maliyyə baxımından sərfəlidir.

Məsələn, 1 000 manatlıq təlimin bir il sonra yalnız 1 200 manat əlavə gəlir yaratdığı, başqa xərc olmadığı və diskontun 10% olduğu fərz edilərsə, NPV = -1 000 + 1 200/1,10 = 90,91 manatdır.

İnvestorlar və risklər

Ailə, şəxs, müəssisə və dövlət sərmayə qoya bilər. Kredit məhdudiyyəti, təlim keyfiyyəti, uyğun işin olmaması və bacarıqların köhnəlməsi gəliri azalda bilər. Dövlət dəstəyi bərabər imkanlar və ictimai faydalar səbəbindən əsaslandırılır.

İnsan kapitalı investisiyasını qiymətləndirərkən tək təhsil haqqını deyil, itirilmiş gəliri və nəticənin riskini də nəzərə alın.

23. İnsan kapitalı və sosial aktivliyin qarşılıqlı əlaqəsi

Mövzu 05 • Əsas mənbə: M5

Sosial aktivlik insanın ictimai həyatda, əməkdaşlıqda, könüllülükdə və ümumi problemlərin həllində şüurlu iştirakıdır. İnsan kapitalı isə həmin fəaliyyəti həyata keçirməyə kömək edən bilik, bacarıq və sağlamlıq ehtiyatıdır. Bu anlayışlar əlaqəlidir, lakin eyni deyil.

İnsan kapitalından sosial aktivliyə təsir

Təhsil və məlumatlılıq insanın ictimai məsələləri anlamasını, fikrini ifadə etməsini və təşkilatlanmasını asanlaşdırır. Ünsiyyət və təhlil bacarıqları layihələrdə iştirakın keyfiyyətini yüksəldir. Sağlamlıq və psixoloji dayanıqlıq da aktiv iştirak üçün imkan yaradır.

Bununla belə, yüksək təhsil avtomatik yüksək sosial aktivlik demək deyil. İş yükü, vaxt çatışmazlığı, motivasiya, əlçatanlıq və təşkilati mühit iştirak qərarına təsir edir.

Sosial aktivlikdən insan kapitalına təsir

İctimai fəaliyyət komanda işi, liderlik, məsuliyyət bölgüsü, problemlərin həlli və vaxtın idarə edilməsini öyrədir. İnsan müxtəlif baxışlarla tanış olur, real vəziyyətlərdə qərar vermə təcrübəsi qazanır. Bu bacarıqlar sonradan əmək bazarında tətbiq edilə bilər.

Məsələn, tələbənin könüllü tədbirdə qeydiyyatı təşkil etməsi ünsiyyət və planlaşdırma bacarıqlarını inkişaf etdirir. Tələbə platformasında məlumatların toplanması və layihənin idarə olunması isə rəqəmsal bacarıq və koordinasiya təcrübəsi yarada bilər.

İnsan kapitalı və sosial kapitalın fərqi

İnsan kapitalı şəxsin “nə bildiyini və nə bacardığını”, sosial kapital isə insanlar arasında etimad, əlaqə və əməkdaşlıq imkanlarını ifadə edir. Sosial aktivlik bu ikisinin inkişafını əlaqələndirə bilər: şəxs həm bacarıq qazanır, həm də məlumat və əməkdaşlıq şəbəkəsini genişləndirir.

Əlaqələr iş imkanları haqqında məlumatı yayaraq axtarış xərclərini azalda bilər. Lakin qeyri-şəffaf tanışlıq münasibətləri və qapalı qruplar imkan bərabərliyinə zərər verə bilər. Buna görə sosial kapitalı yalnız “tanışlıqla iş tapmaq” kimi izah etmək düzgün deyil.

İqtisadi və sosial nəticələr

Sosial aktivlik insan kapitalının praktik istifadəsini artırır, etimad və bilik mübadiləsini gücləndirir, icmanın problemlərinə həll tapmağa kömək edir. Müəssisələr üçün əməkdaşlıq və təşəbbüskarlıq, cəmiyyət üçün isə iştirak və sosial bağlılıq yaradır.

Fayda fəaliyyətin keyfiyyətindən asılıdır. Sadəcə tədbirdə iştirak sayı bacarığın artdığını sübut etmir; insanın hansı məsuliyyəti daşıdığı və nə öyrəndiyi qiymətləndirilməlidir.

Əlaqə ikitərəflidir: bacarıqlar sosial iştirakın keyfiyyətini yüksəldir, sosial iştirak isə yeni bacarıqlar yaradır.

24. İnsan kapitalı modelləri: mahiyyət və fərqlər

Mövzu 05 • Əsas mənbə: M5 • Əlavə və yoxlama: W10-W13

İnsan kapitalı modelləri təhsil və bacarıqların məhsuldarlığa və iqtisadi artıma hansı mexanizmlə təsir etdiyini izah edir. Mühazirədə dörd əsas makroiqtisadi yanaşma verilir. Onları fərqləndirən əsas məsələ insan kapitalının sadəcə istehsal amili, davamlı yığım mənbəyi, innovasiya yaradıcısı və ya texnologiyanı mənimsəmə vasitəsi kimi götürülməsidir.

1. Uzava-Lukas modeli

Bu yanaşmada vaxtın bir hissəsi istehsala, digər hissəsi təhsilə və bacarıqların artırılmasına ayrılır. İndi daha çox öyrənmək cari istehsalı məhdudlaşdıra, lakin gələcək məhsuldarlığı artıra bilər. Sadə tədris ifadəsi belədir:

dh/dt = δ × (1 - u) × h.

h insan kapitalı, u işləməyə ayrılan vaxt payı, 1 - u öyrənmə payı, δ öyrənmənin səmərəliliyidir. İnsan kapitalının yığılması və onun başqalarına yayılan təsirləri müəyyən fərziyyələrlə davamlı endogen artımı dəstəkləyir. Lukasın tədqiqatında məktəbdə öyrənmə ilə yanaşı işləyərək öyrənmə də araşdırılır. [W10]

2. Pol Romerin innovasiya modeli

Romer insanın özündə olan bacarıqla çoxsaylı istifadəçilərin yararlana bildiyi ideyanı fərqləndirir. Tədqiqatda çalışan insan kapitalı yeni ideyalar və texnologiyalar yaradır; onların tətbiqi istehsal imkanlarını genişləndirir.

İdeyalar istifadədə rəqabətsizdir: bir müəssisənin ideyadan istifadəsi digərinin istifadəsini fiziki olaraq aradan qaldırmır. Bununla yanaşı, patent və digər mexanizmlər istifadəyə qismən məhdudiyyət qoya bilər. Romerin modelində məqsədli tədqiqat investisiyası və innovasiya stimulları əsasdır. [W11]

3. Menkyu-Devid Romer-Ueyl modeli

Bu, Solou modelinin insan kapitalı əlavə edilmiş variantıdır. Sadə istehsal funksiyası:

Y = K^α × H^β × (A × L)^(1 - α - β).

K fiziki kapital, H insan kapitalı ehtiyatı, L əmək, A texnoloji səviyyədir. α və β istehsal elastikliklərıdır; standart quruluşda α + β < 1 götürülür. Fiziki və insan kapitalına yığım gəlir səviyyəsini yüksəldir. Uzunmüddətli adambaşına davamlı artımın mənbəyi isə modeldə kənardan verilən texnoloji tərəqqidir.

Modelin empirik tətbiqində təhsil göstəricisi insan kapitalına investisiyanın təxmini ölçüsü kimi istifadə edilir. Bu, insan kapitalının yalnız məktəb və ya yalnız dövlət xərclərindən ibarət olduğu demək deyil. [W12]

4. Nelson-Felps modeli

İnsan kapitalı mövcud qabaqcıl texnologiyanı anlamaq və tətbiq etmək qabiliyyətini artırır. Daha hazırlıqlı işçilər yeniliyi daha tez mənimsəyir və texnoloji geriliyi azaltmağa kömək edir. Texnologiya sürətlə dəyişdikcə uyğunlaşma bacarıqlarının dəyəri arta bilər. [W13]

Müqayisənin açarı

Lukasda əsas mexanizm bacarıqların yığılması; Pol Romerdə yeni ideyaların yaradılması; Menkyu-Romer-Ueyldə genişləndirilmiş istehsal və kapital yığımı; Nelson-Felpsdə isə mövcud texnologiyanın mənimsənilməsidir. Pol Romer ilə MRW modelindəki Devid Romer fərqli alimlərdir.

“Təhsil artımı gücləndirir” ümumi fikrindən sonra hər modelin konkret ötürmə mexanizmini izah etmək lazımdır.

25. İnsan kapitalı, insan potensialı və işçi qüvvəsi

Mövzu 05 • Əsas mənbə: M5 • Əlavə: W1

Bu üç anlayış insanın iqtisadi fəaliyyət imkanlarını müxtəlif baxımdan ifadə edir. Onları eyniləşdirmək əmək resurslarının həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət təhlilində səhvlər yaradır.

İnsan potensialı

İnsan potensialı şəxsin və ya cəmiyyətin mövcud və gələcək inkişaf imkanlarının geniş məcmusudur. Buraya sağlamlıq, intellekt, yaradıcılıq, dəyərlər, öyrənmə və sosial fəaliyyət imkanları daxildir. Potensialın bir hissəsi hələ istifadə edilməyə və gəlir yaratmaya bilər.

Məsələn, qabiliyyətli tələbənin gələcəkdə iqtisadçı, tədqiqatçı və ya sahibkar kimi inkişaf imkanları onun potensialına daxildir. Bu imkanların reallaşması təhsil və sosial mühitdən asılıdır.

İnsan kapitalı

İnsan kapitalı formalaşmış bilik, bacarıq, təcrübə və sağlamlığın məhsuldar fəaliyyətə töhfə verə bilən ehtiyatıdır. Potensial daha geniş imkanlar anlayışıdır; kapital yanaşması isə həmin keyfiyyətlərin yaradılması üçün çəkilən xərcləri və gələcək faydaları ön plana çəkir.

İşsiz şəxsin insan kapitalı yox olmur. Sadəcə həmin dövrdə tam istifadə olunmaya bilər. Uzunmüddətli istifadə edilməmə bacarıqların zəifləməsi riskini artırır.

İşçi qüvvəsinin iki mənası

Nəzəri iqtisadi mənada işçi qüvvəsi insanın əmək prosesində istifadə etdiyi fiziki və zehni qabiliyyətlərinin məcmusudur. Əmək həmin qabiliyyətin fəaliyyətə çevrilməsidir.

Statistik mənada isə işçi qüvvəsi məşğul və işsiz şəxslərin cəmidir. İş axtarmayan və işləməyə hazır olmayan tələbə yüksək insan kapitalına malik olsa da, statistik işçi qüvvəsindən kənarda qala bilər. İşləyən tələbə isə məşğul şəxs kimi işçi qüvvəsinə daxil edilir. [W1]

Qarşılıqlı əlaqə

Təhsil və sağlamlığa investisiya potensialın inkişafına, insan kapitalının artmasına və işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yüksəlməsinə kömək edir. Uyğun iş yerləri, texnologiya və yaxşı idarəetmə bu keyfiyyətlərin nəticəyə çevrilməsini təmin edir.

Eyni sayda işçisi olan iki müəssisə fərqli insan kapitalına görə müxtəlif məhsuldarlıq göstərə bilər. Əksinə, yüksək təhsilli şəxslərin uyğun iş tapa bilməməsi potensial və kapitalın zəif istifadəsini göstərir.

Praktik qiymətləndirmə

İşçi qüvvəsinin sayı məşğulluq və işsizlik statistikası ilə; keyfiyyəti təhsil, real bacarıqlar, təcrübə və sağlamlıqla; potensialın reallaşması isə bu keyfiyyətlərin tətbiq imkanları ilə qiymətləndirilir.

Potensial imkanları, insan kapitalı məhsuldar keyfiyyət ehtiyatını, statistik işçi qüvvəsi isə əmək bazarında iştirak edən əhalini göstərir.

26. Əməkhaqqının sosial-iqtisadi mahiyyəti və elmi yanaşmalar

Mövzu 06 • Əsas mənbə: M6 • Hüquqi yoxlama: W14

Əməkhaqqı işçinin əmək funksiyasını yerinə yetirməsinə görə aldığı ödənişdir. Onun sosial-iqtisadi mahiyyəti eyni vaxtda bir neçə münasibəti ifadə edir: işçi üçün gəlir, işəgötürən üçün əmək xərci, bazarda əmək xidmətinin qiyməti, cəmiyyət üçün isə gəlir bölgüsü və istehlakın mühüm mənbəyi.

İqtisadi və sosial tərəflər

İqtisadi baxımdan əməkhaqqı əmək resurslarının bölgüsünə və məhsuldarlığa təsir göstərir. Daha yüksək gəlir imkanları insanları müəyyən peşələrə yönəldə, işəgötürəni isə texnologiya və təşkilatı yaxşılaşdırmağa sövq edə bilər.

Sosial baxımdan əməkhaqqı işçinin və ailəsinin yaşayışı, sağlamlığı, təhsili və cəmiyyətdə iştirak imkanları ilə bağlıdır. Onun ədalətli hesab edilməsi motivasiya və kollektiv münasibətlər üçün əhəmiyyətlidir.

Əməkhaqqı işçinin bütün gəlirlərinə bərabər deyil. Dividend, əmlakdan gəlir və sosial transfer başqa gəlir mənbələridir. İşəgötürənin ümumi əmək xərci də maaşdan daha geniş ola bilər: təlim, işə qəbul və işəgötürən sığorta ödənişləri əlavə xərclər yaradır.

Əsas nəzəri yanaşmalar

Klassik yanaşmada əməkhaqqı işçinin yaşayış vasitələri, əmək təklifi və kapital yığımı ilə əlaqələndirilir. Marksist yanaşmada o, işçi qüvvəsinin dəyərinin pul ifadəsi kimi izah olunur.

Neoklassik yanaşma əməkhaqqını tələb, təklif və son həddmə məhsuldarlığı ilə əlaqələndirir. İnsan kapitalı yanaşması təhsil və təcrübəyə investisiyanın gəlir fərqlərində rolunu vurğulayır.

İnstitusional və danışıqlar yanaşması qanunvericilik, kollektiv müqavilələr, bazar gücü və tərəflərin alternativlərini nəzərə alır. Keynsçi baxış əməkhaqqını həm xərc, həm də məcmu tələbin gəlir mənbəyi kimi qiymətləndirir.

Effektiv əməkhaqqı nəzəriyyəsinə görə firma bazar səviyyəsindən yüksək maaş ödəməklə səy və sadiqliyi artıra, işçi axıcılığı və nəzarət xərclərini azalda bilər. Burada yüksək maaş yalnız yüksək məhsuldarlığın nəticəsi deyil, onun səbəblərindən biri də ola bilər.

Azərbaycan qanunvericiliyində çərçivə

Əmək Məcəlləsinin 154-cü maddəsi əməkhaqqının tərkibində görülmüş işə görə ödənişlə yanaşı əlavələri, mükafatları və digər ödəncləri nəzərə alır. Həmin maddədə ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və bərabər dəyərli əməyin ödənilməsi prinsipləri də yer alır. [W14]

Əməkhaqqını yalnız işçinin dolanışığı və ya yalnız müəssisənin xərci kimi izah etmək natamamdır; hər iki tərəf birlikdə təhlil olunmalıdır.

27. Əməyin ödənilməsinin əsas funksiyalarının qarşılıqlı əlaqəsi

Mövzu 06 • Əsas mənbə: M6

Əməyin ödənilməsi sistemi işçinin gəlirini müəyyənləşdirməklə yanaşı onun davranışına, işçi qüvvəsinin bölgüsünə və müəssisənin nəticələrinə təsir göstərir. Əsas funksiyalar bir-birini tamamlayır; birinin zəifləməsi digərlərinin də təsirini azalda bilər.

Təkrar istehsal funksiyası

Əməkhaqqı işçinin əmək qabiliyyətini qorumasına və bərpa etməsinə, qida, mənzil, sağlamlıq, təhsil və istirahət ehtiyaclarını ödəməsinə imkan yaratmalıdır. Uzun müddət yetərsiz gəlir sağlamlığı və peşə inkişafını zəiflədərək məhsuldarlığa mənfi təsir edə bilər.

Stimullaşdırıcı funksiya

Ödəniş işçini keyfiyyətli, məsuliyyətli və səmərəli fəaliyyətə həvəsləndirir. Bunun üçün nəticə ilə mükafat arasında aydın və etibarlı əlaqə olmalıdır. Yalnız məhsul sayına görə mükafat keyfiyyət və təhlükəsizliyi zəiflədə bilər; göstəricilər balanslı seçilməlidir.

Məsələn, istehsal miqdarı ilə yanaşı qüsurlu məhsulun azalmasına görə mükafat vermək daha düzgün stimul yarada bilər.

Tənzimləyici funksiya

Əməkhaqqı fərqləri işçi qüvvəsinin peşələr, sahələr, regionlar və müəssisələr arasında hərəkətinə təsir göstərir. Kadr çatışmazlığı olan işdə maaşın yüksəlməsi təhsil və işə keçid üçün siqnal yaradır. Lakin bacarıq hazırlığı vaxt apardığı üçün uyğunlaşma dərhal baş vermir.

Status və sosial ədalət funksiyası

Ödəniş işçinin məsuliyyətinin, ixtisasının və töhfəsinin tanınması kimi qəbul edilir. Oxşar töhfəyə əsaslandırılmamış fərqli münasibət motivasiyanı zəiflədə bilər. Şəffaf meyarlar və izah edilə bilən fərqlər ədalət hissini gücləndirir. Status funksiyası insanın dəyərinin maaşla ölçülməsi demək deyil.

Alıcılıq qabiliyyətli tələbin formalaşması

Əməkhaqqı ev təsərrüfatlarının istehlakını və yığımını maliyyələşdirir. Əmək gəlirlərinin dəyişməsi mal və xidmətlərə tələbə, oradan istehsal və məşğulluğa təsir edir. Amma nominal artım inflyasiyanı üstələmirsə, real alıcılıq qabiliyyəti artmaya bilər.

Funksiyaların uzlaşdırılması

Sabit əsas hissə gəlir təhlükəsizliyini, düşünülmüş dəyişən hissə isə nəticəyə marağı dəstəkləyir. Ədalətli fərqləndirmə bacarıq inkişafını təşviq edir; məhsuldarlıq artımı daha yüksək ödənişin iqtisadi əsasını yaradır.

Əgər bütün əməkhaqqı qeyri-sabit bonusdan ibarətdirsə, təkrar istehsal funksiyası zəifləyə bilər. Əgər nəticədən asılılıq tam yoxdursa, stimullaşdırma zəifləyə bilər. Buna görə məqsəd funksiyaların balansıdır.

Əməkhaqqı həm yaşamağa imkan verməli, həm düzgün stimullar yaratmalı, həm də əmək resurslarının səmərəli bölgüsünə kömək etməlidir.

28. Nominal və real əməkhaqqı: anlayış və fərqlər

Mövzu 06 • Əsas mənbə: M6

Nominal əməkhaqqı əmək üçün pul vahidi ilə ifadə olunan ödənişdir. Real əməkhaqqı isə həmin məbləğin ala bildiyi mal və xidmətlərin həcmini, yəni alıcılıq qabiliyyətini göstərir. Əməkhaqqının manatla artması yaşayış imkanlarının mütləq eyni dərəcədə yaxşılaşması demək deyil.

Nominal-real və brüt-xalis fərqi

Brüt əməkhaqqı tutulmalardan əvvəl hesablanmış məbləğdir. Xalis əməkhaqqı müvafiq tutulmalardan sonra işçinin sərəncamında qalan məbləğdir. Bunlar nominal-real bölgüsündən fərqli təsnifatdır.

Brüt də, xalis də pul ifadəsində nominal ola bilər. Onların hər ikisini qiymət indeksinə bölməklə müvafiq real göstərici almaq mümkündür. Mühazirədə nominal əməkhaqqının yalnız vergilər çıxıldıqdan sonra qalan məbləğ kimi verilməsi dəqiq deyil.

Hesablama qaydası

Qiymət indeksi əmsal şəklində göstərilirsə:

Real əməkhaqqı = Nominal əməkhaqqı / Qiymət indeksi.

Məsələn, baza dövrünə nisbətən qiymətlər 25% artıbsa, indeks 1,25-dir. Nominal maaş 1 000 manatdırsa, baza dövrünün qiymətləri ilə real maaş 1 000/1,25 = 800 manat olur.

Dinamikanın təhlilində:

Ireal = Inominal / Iqiymət; real artım = [(1 + gW)/(1 + gP) - 1] × 100%.

Burada gW nominal əməkhaqqı artımı, gP inflyasiya tempidir və düsturda onluq kəsr kimi yazılır. İndekslər baza 100 formasında verilibsə, real indeks = (nominal indeks / qiymət indeksi) × 100.

Nümunə

Maaş 800 manatdan 920 manata yüksəlib: nominal artım 15%-dir. Qiymətlər 10% artıbsa, real artım 1,15/1,10 - 1 = 0,04545, yəni təxminən 4,55%-dir. Sadəcə 15 - 10 = 5% çıxmaq yaxınlaşdırmadır, dəqiq nəticə deyil.

Maaş 8%, qiymətlər 12% artarsa, real dəyişmə 1,08/1,12 - 1 = -3,57% olar. İşçi daha çox manat alsa da, alıcılıq qabiliyyəti azalır.

Təhlilin sərhədləri

Müqayisədə dövr, iş saatları və brüt/xalis əsas eyni olmalıdır. Əlavə saat hesabına artan aylıq maaş saatlıq ödənişin artması demək deyil. Ümumi istehlak qiymətləri indeksi orta səbəti ölçdüyündən konkret ailənin xərc artımı fərqlənə bilər.

Nominal maaş pulun miqdarını, real maaş onun alıcılıq qabiliyyətini göstərir; xalis maaş isə tutulmalardan sonrakı məbləğdir.

29. Minimum əməkhaqqı və onun əsas məqsədi

Mövzu 06 • Əsas mənbə: M6 • Əlavə: W14-W17

Minimum əməkhaqqı müvafiq hüquqi çərçivədə əmək üçün ödənilə bilən ən aşağı məcburi həddir. ILO-nun izahında bu hədd fərdi və kollektiv razılaşma ilə aşağı salına bilməyən ödəniş minimumudur. Əsas məqsəd işçiləri həddən artıq aşağı ödənişdən qorumaqdır. [W15]

Sosial-iqtisadi məqsədlər

Minimum əməkhaqqı aşağı gəlirli işçilərin müdafiəsinə, əmək gəlirləri bərabərsizliyinin azalmasına və layiqli yaşayış imkanlarının yaxşılaşmasına xidmət edir. O, əmək bazarında zəif danışıqlar mövqeyi olan şəxslər üçün baza təminatı yaradır.

Bununla belə, minimum əməkhaqqı bütün yoxsulluğu həll etmir: işsizlər və əmək bazarından kənarda olan şəxslər ondan birbaşa gəlir almırlar. Buna görə məşğulluq, sosial transfer və təhsil siyasəti ilə tamamlanmalıdır.

Səviyyənin müəyyənləşdirilməsi

İşçi və ailəsinin ehtiyacları, yaşayış xərcləri, ümumi maaş səviyyəsi və sosial müdafiə ilə yanaşı məhsuldarlıq, iqtisadi inkişaf və məşğulluq imkanları nəzərə alınır. ILO sosial ehtiyaclarla iqtisadi amillər arasında sübuta əsaslanan balansı vurğulayır. Qiymət artımı minimumun real dəyərini azaltdığından səviyyəyə yenidən baxılması vacibdir. [W16]

Minimum əməkhaqqı ilə yaşayış minimumu eyni anlayış deyil. Birincisi əmək münasibətlərində hüquqi ödəniş həddi, ikincisi isə müəyyən yaşayış ehtiyaclarının dəyərinə aid sosial göstəricidir. Onların məqsədləri əlaqəli olsa da, məbləğ və hesablama qaydası avtomatik eyniləşmir.

Məşğulluğa təsir

Sadə rəqabətli modeldə tarazlıqdan yuxarı məcburi minimum əmək tələbini azaldıb təklifi artıra bilər. Lakin monopsonik bazarda uyğun minimum həm maaşı, həm məşğulluğu yüksəldə bilər. Praktik nəticə həddin səviyyəsi, əhatə dairəsi, qanuna əməl olunması və firmaların məhsuldarlıq reaksiyasından asılıdır. [W17]

Firmalar artımı qiymət, mənfəət, iş vaxtı, işçi axıcılığı və məhsuldarlıq vasitəsilə də uyğunlaşdıra bilər. Buna görə hər artımı avtomatik işsizlik və ya avtomatik rifah artımı kimi qiymətləndirmək düzgün deyil.

Azərbaycanda hüquqi çərçivə

Əmək Məcəlləsinin 155-ci maddəsi minimum əməkhaqqına dair təminatları müəyyən edir. Tam aylıq normanı işləyib əmək funksiyasını yerinə yetirən işçi üçün minimum təminat əsasdır. Maddəyə görə əlavələr və mükafatlar minimum məbləğin tərkibinə daxil edilmir. [W14]

Bu cavab minimumun iqtisadi mahiyyətinə yönəlib; konkret manat məbləği tarixdən asılı göstəricidir və nəzəri anlayışdan ayrıca yoxlanılmalıdır.

Minimum əməkhaqqı hüquqi aşağı həddir; təsiri onun səviyyəsi və əmək bazarının quruluşundan asılıdır.

30. Əməkhaqqı fərqlərinin səbəbləri

Mövzu 06 • Əsas mənbə: M6 • Əlavə: W5, W14

Əməkhaqqı fərqləri işçilərin, iş yerlərinin və bazar şəraitinin eyni olmamasından yaranır. Bəzi fərqlər bacarıq və məsuliyyətlə izah olunur, digərləri isə imkan bərabərsizliyi, bazar gücü və ayrı-seçkiliyin nəticəsi ola bilər. Buna görə hər fərqi “ədalətli məhsuldarlıq fərqi” kimi qəbul etmək olmaz.

İnsan kapitalı və məhsuldarlıq

Təhsil, təcrübə, sağlamlıq və xüsusi bacarıqlar işçinin nəticəsinə təsir edə bilər. Nadir və tələb olunan bacarıqların təklifi məhdud olduqda maaş yüksələ bilər. Amma diplomun özü gəlirə zəmanət vermir: bacarığın keyfiyyəti və bazarda tətbiq imkanı vacibdir.

Məhsuldarlıq tək işçinin şəxsi səyi deyil, avadanlıq, idarəetmə, komanda və bazar imkanlarından da asılıdır. Eyni şəxs müxtəlif müəssisələrdə fərqli məhsuldarlıq göstərə bilər.

İş şəraiti və kompensasiyaedici fərqlər

Riskli, ağır, gecə rejimli və ya uzaq ərazidə olan işlər işçi cəlb etmək üçün daha yüksək ödəniş tələb edə bilər. Rahat rejim və yaxşı inkişaf imkanı isə müəyyən hallarda nisbətən aşağı maaşı kompensasiya edir.

Bu mexanizm bütün zərərli işlərin faktiki yüksək maaş aldığı demək deyil. İşçinin alternativi və məlumatı zəif olduqda təhlükəli iş də aşağı ödənilə bilər.

Bazar və institusional amillər

Sahə və region üzrə tələb-təklif, yaşayış xərcləri, müəssisənin mənfəəti, kollektiv danışıqlar və əməkhaqqı qaydaları fərqlər yaradır. Monopsonik güc işçinin başqa işə keçmək imkanını zəiflədərək maaşı aşağı sala bilər. [W5]

Daxili əmək bazarları, vəzifə pillələri, iş stajına bağlı ödənişlər və effektiv əməkhaqqı siyasəti oxşar işçilərin müxtəlif firmalarda fərqli maaş almasına səbəb ola bilər.

Ayrı-seçkilik və imkan fərqləri

Cins, yaş və digər şəxsi əlamətlərə əsaslanan əsassız fərqləndirmə, təlimə qeyri-bərabər çıxış və karyera maneələri gəlir fərqlərini dərinləşdirə bilər. Azərbaycan Əmək Məcəlləsində bərabər dəyərli əməyə bərabər ödəniş prinsipi nəzərdə tutulur. [W14]

Qrupların orta maaş fərqi ilə eyni işi görən şəxslər arasındakı ayrı-seçkilik eyni ölçü deyil. Saatlar, peşə, təcrübə və iş şəraiti nəzərə alınmalıdır; bunları nəzərə aldıqdan sonra qalan fərq də təkbaşına səbəbi sübut etmir.

Azaltma yolları

Keyfiyyətli təhsil, şəffaf ödəniş meyarları, bərabər imkanlar, rəqabət və mobillik, sosial müdafiə və ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması əsassız fərqləri azalda bilər.

Məqsəd bütün maaşları eyniləşdirmək deyil, əsaslandırılmış fərqlərlə ədalətsiz fərqləri ayırmaqdır.

31. Əməkhaqqının tarif sistemi və əməyin normalaşdırılması

Mövzu 07 • Əsas mənbə: M7

Tarif sistemi işin mürəkkəbliyi, ixtisas, məsuliyyət və əmək şəraitinə görə əsas ödəniş səviyyələrini fərqləndirən normativ və qaydalar məcmusudur. Əməyin normalaşdırılması isə müəyyən təşkilati-texniki şəraitdə iş üçün zəruri əmək sərfinin əsaslandırılmış şəkildə müəyyən edilməsidir.

Tarif sisteminin elementləri

Tarif dərəcəsi işin və işçinin ixtisas səviyyəsini göstərir. Tarif cədvəli dərəcələr və onlara uyğun əmsalları birləşdirir. Tarif əmsalı müvafiq dərəcənin baza dərəcəsinə nisbətini ifadə edir; tarif maaşı isə vaxt vahidinə görə pul məbləğidir.

Tarif-ixtisas sorğu materialları işin məzmunu, tələb olunan bilik, mürəkkəblik və məsuliyyəti təsvir edir. Vəzifə maaşları, əmək şəraitinə və tətbiq olunan sistemə uyğun əlavə əmsallar da ödənişin təşkilində istifadə oluna bilər.

$T_i = T_1 \times k_i$.

T_1 birinci dərəcənin tarifi, k_i müvafiq əmsal, T_i axtarılan tarifdir. Baza aylıq 500 manat, əmsal 1,4 olarsa, aylıq tarif 700 manatdır. Baza saatlıqdırsa nəticə də saatlıq, aylıqdırsa nəticə də aylıq olur.

Saatlıq tarif aylıq maaşın müvafiq dövrün normativ iş saatlarına bölünməsi ilə hesablanır. Bütün aylar və iş rejimləri üçün sabit “25,6 gün” böləni götürmək düzgün deyil.

Əmək normalarının növləri

Vaxt norması bir məhsul və ya əməliyyat üçün zəruri vaxtdır. Hasilat norması müəyyən vaxtda istehsal edilməli məhsul miqdarıdır. Xidmət norması bir işçinin xidmət göstərməli olduğu avadanlıq, obyekt və ya iş sahəsinin sayıdır. Say norması verilmiş iş üçün zəruri işçi sayıdır.

Hasilat norması = Səmərəli iş vaxtı / Vahidə vaxt norması.

Məsələn, fasilələr nəzərə alındıqdan sonra səmərəli vaxt 420 dəqiqə, bir vahidə norma 7 dəqiqədirsə, hasilat norması 60 vahiddir. Eyni təşkilati şərtlərdə vaxt norması azaldıqca hasilat norması artır.

Normalaşdırma üsulları və əlaqə

Analitik üsul əməliyyatı hissələrə ayırır, xronometraj və iş vaxtının müşahidəsindən istifadə edir. Təcrübə-statistik üsul keçmiş göstəricilərə əsaslanır, lakin əvvəlki itkiləri normaya keçirə bilər.

Tarif sistemi əməyin keyfiyyət və mürəkkəblik tərəfini, norma isə kəmiyyət tərəfini ölçür. Onların birliyi işəmuzd qiyməti və plan əmək xərcini hesablamağa imkan verir. Norma təhlükəsiz iş, zəruri fasilə və real texniki şəraitə əsaslanmalıdır.

Tarif “hansı keyfiyyətdə əmək nə qədər ödənilir?”, norma isə “bu işə nə qədər əmək sərfi lazımdır?” sualını cavablandırır.

32. Əməkhaqqı fondunun strukturu

Mövzu 07 • Əsas mənbə: M7

Əməkhaqqı fondu müəyyən dövrdə müəssisənin işçilərinə əmək üçün hesabladığı ödənişlərin ümumi məbləğidir. Plan fondu qabaqcadan nəzərdə tutulan, faktiki fond isə hesabat dövründə hesablanmış məbləğdir. Fondun tərkibi ödəniş sistemindən və tətbiq olunan uçot təsnifatından asılıdır.

Əsas tərkib hissələri

Əsas əməkhaqqı tarif və vəzifə maaşları, faktiki vaxta və ya işəmuzd nəticəyə görə hesablanan ödənişlərdir. Kompensasiya xarakterli əlavələr xüsusi iş şəraiti və rejimi ilə bağlı ödənişləri əhatə edir. Stimullaşdırıcı hissə nəticə, keyfiyyət, qənaət və digər meyarlara görə mükafat və əlavələrdən ibarətdir.

İşlənməmiş, lakin ödənilən vaxt üzrə məzuniyyət və digər müvafiq ödənişlər ayrıca izlənir. Konkret ödənişin hansı qrupa daxil edilməsi istifadə olunan hüquqi və statistik təsnifata uyğunlaşdırılmalıdır.

F = Fəsas + Fkompensasiya + Fstimul + Fdigər.

Bu, tədris üçün ümumi bölgüdür. Eyni ödənişi həm “əlavə”, həm “mükafat” başlığı altında təkrar toplamaq olmaz.

Saatlıq, günlük və aylıq fond

Mühazirədə ənənəvi planlaşdırma bölgüsü verilir. Saatlıq fond işlənmiş vaxt və onunla bağlı ödənişləri; günlük fond saatlıq fondla yanaşı müvafiq gün ərzində ödənilən əlavə vaxtı; aylıq və illik fond isə daha geniş dövrə aid ödənişləri əhatə edir.

Bu bölgü “saatlıq əməkhaqqı dərəcəsi” ilə eyni deyil: fond işçilər üzrə toplanmış ümumi məbləğ, tarif isə bir vaxt vahidinə düşən ödənişdir.

Planlaşdırma və hesablamalar

Fond hesablanarkən işçi sayı, peşə və ixtisas strukturu, tariflər, iş vaxtı büdcəsi, istehsal proqramı və mükafat qaydaları nəzərə alınır.

Şərti nümunə: 10 işçinin hər birinin əsas aylıq maaşı 800 manatdırsa, əsas fond 8 000 manatdır. Kompensasiya əlavələri 500, mükafatlar 1 000, ayrıca nəzərdə tutulan digər ödənişlər 500 manatdırsa, ümumi fond 10 000 manat olur. Sadələşdirilmiş halda orta aylıq əməkhaqqı 10 000/10 = 1 000 manatdır.

İşəgötürənin ümumi əmək xərcləri fondla eyniləşdirilməməlidir. İşəgötürən sığorta haqları, işə qəbul və təlim kimi xərclər daha geniş əmək xərci anlayışına daxildir.

Təhlilin məqsədi

Plan-fakt fərqi işçi sayı, maaş, əlavə saat və mükafat təsirləri üzrə ayrılır. Fondun artması həmişə səmərəsizlik deyil; istehsalın, keyfiyyətin və məhsuldarlığın artımı ilə birlikdə qiymətləndirilməlidir. Əməkhaqqını yalnız mənfəətdən qalan qalıq kimi hesablamaq ümumi qayda deyil.

Əməkhaqqı fondu hesablanmış əmək ödənişlərinin cəmidir; müəssisənin bütün əmək xərcləri bundan daha genişdir.

33. Əməkhaqqının tarifsiz və qarışıq sistemləri

Mövzu 07 • Əsas mənbə: M7

Tarifsiz sistemdə fərdin əməkhaqqı əvvəlcədən sabit tarif pilləsi ilə deyil, kollektiv üçün ayrılan ödəniş fondunda onun payı ilə müəyyənləşdirilir. Qarışıq sistem isə sabit baza ödənişini nəticəyə bağlı dəyişən hissə ilə birləşdirir.

Tarifsiz sistemin mexanizmi

Bölgüdə işçinin ixtisas səviyyəsi, əməkdə iştirak əmsalı və faktiki işlədiyi vaxt nəzərə alına bilər. Əməkdə iştirak əmsalı fərdin kollektiv nəticəyə töhfəsini qiymətləndirmək üçün istifadə olunur.

$A_i = k_i \times e_i \times t_i$; $W_i = F \times A_i / \Sigma A_j$.

k_i ixtisas əmsalı, e_i əməkdə iştirak əmsalı, t_i iş vaxtı, F bölüşdürülən fond, A_i fərdin çəkisidir. Əmsalların tərifi və qiymətləndirmə qaydası əvvəlcədən aydın olmalıdır.

Şərti nümunə: üç işçinin çəkisi 1, 1,5 və 2,5, fond isə 5 000 manatdır. Çəkilərin cəmi 5 olduğundan ödənişlər 1 000, 1 500 və 2 500 manat olur. Fond tam bölüşdürülür.

Üstünlük və risklər

Tarifsiz sistem kollektiv nəticəyə marağı və əməkdaşlığı artıra bilər. Lakin ümumi fond dəyişdikdə fərdin gəliri qeyri-sabit olur. Töhfənin subyektiv qiymətləndirilməsi münaqişə və ədalətsizlik yarada bilər. Komandada fərdi məsuliyyət zəif ölçülərsə “başqalarının hesabına faydalanma” problemi meydana çıxa bilər.

Bu sistem qaydasız və zəmanətsiz ödəniş demək deyil. Müqavilə və qanuni təminatlar qüvvədə qalır. Tətbiqi iş nəticəsinin kollektiv xarakterli və qiymətləndirmənin şəffaf olduğu şəraitdə daha münasibdir.

Qarışıq sistem

Qarışıq sistemdə sabit maaş gəlir təhlükəsizliyini, dəyişən hissə isə nəticəyə marağı təmin edir:

W = Baza maaşı + Satış bonusu + Digər nəticə mükafatı.

Məsələn, baza 700 manat, fərdi satış 20 000 manat, komissiya 1%, keyfiyyət mükafatı 100 manatdırsa, W = 700 + 200 + 100 = 1 000 manat.

Satış faizi fərdi satışa, komanda satışına və ya ümumi bonus fonduna aid ola bilər. Faizin bazası dəqiq göstərilməlidir: kollektiv satışın 1%-i ümumi fond kimi ayrılıbsa, həmin məbləği hər işçiyə ayrıca tam ödəmək eyni qayda deyil.

Əsas fərq

Tarifsiz sistemdə fərdi ödəniş əsasən kollektiv fonddakı nisbi paydan asılıdır. Qarışıq sistemdə isə sabit hissə ilə nəticəyə bağlı dəyişən hissə birləşdirilir. Hər iki halda keyfiyyət, təhlükəsizlik və ədalətli qiymətləndirmə qorunmalıdır.

Tarifsiz sistem “pay bölgüsü”, qarışıq sistem “sabit baza + dəyişən nəticə” məntiqinə əsaslanır.

34. Əməkhaqqının formaları, sistemləri və tətbiqi şərtləri

Mövzu 07 • Əsas mənbə: M7

Əməkhaqqı forması əməyin hansı əsas ölçüyə görə ödənildiyini göstərir. İki əsas forma vaxtamuzd və işəmuzddur. Sistem isə həmin forma daxilində konkret hesablama və mükafatlandırma qaydasıdır.

Vaxtamuzd forma

Vaxtamuzd ödəniş faktiki işlənmiş vaxt və müvafiq tarifə əsaslanır:

W = Saatlıq tarif × İşlənmiş saat.

Sadə vaxtamuzd sistem yalnız vaxt və tarif üzrə hesablanır. Vaxtamuzd-mükafatlı sistemdə buna keyfiyyət, qənaət və digər göstəricilərə görə mükafat əlavə edilir. Aylıq maaş sistemində tam normanın yerinə yetirilməsi və digər hesablama şərtləri əsas götürülür.

Bu forma nəticəni ayrıca məhsul vahidi ilə ölçmək çətin olduqda, işin sürətini avadanlıq müəyyən etdikdə və ya keyfiyyət, etibarlılıq və təhlükəsizlik əsas olduqda münasibdir. Dəqiq vaxt uçotu, vəzifələrin aydınlığı və fəaliyyətə nəzarət tələb olunur.

İşəmuzd forma

İşəmuzd ödəniş qəbul edilmiş məhsul və ya iş həcmi ilə vahid iş qiymətinə əsaslanır:

W = p × Q; p = Saatlıq tarif × Vahidə vaxt norması.

p bir məhsul vahidinin iş qiyməti, Q ödənişə qəbul edilən məhsul sayıdır. Vaxt norması saatla yazılmalıdır. Saatlıq tarif 8 manat, vahidə norma 0,25 saatdırsa, p = 2 manat; 300 vahid üçün ödəniş 600 manatdır.

Bu forma nəticə dəqiq ölçüldükdə, işçi hasilata təsir edə bildikdə, normalar əsaslandırıldıqda və keyfiyyətə nəzarət mümkün olduqda uyğundur. Material çatışmazlığı və avadanlıq dayanması işçinin nəzarətindən kənardadırsa, sistem ədalətsiz gəlir dəyişməsi yarada bilər.

İşəmuzd sistemlər

Müstəqim işəmuzd sistemdə hər vahid eyni qiymətlə ödənilir. İşəmuzd-mükafatlı sistemdə əsas ödənişə müəyyən nəticələr üçün mükafat artırılır.

Mütərəqqi işəmuzd sistemdə norma daxilində məhsul baza qiyməti, normadan artıq hissə isə yüksək qiymətlə ödənilir. Məsələn, ilk 100 vahid 2 manat, əlavə 20 vahid 3 manatdırsa, cəmi 260 manatdır; yüksək qiymət bütün 120 vahidə tətbiq edilmir.

Qeyri-müstəqim işəmuzd sistem köməkçi işçinin ödənişini xidmət etdiyi əsas işçilərin nəticəsinə bağlayır. Akkord sistemində bütöv iş kompleksi üçün əvvəlcədən ümumi məbləğ müəyyən olunur. Kollektiv sistemdə nəticə briqada üzrə ölçülür və ödəniş razılaşdırılmış qayda ilə bölünür.

Seçim prinsipi

Ən yaxşı sistem işin texnologiyasına, nəticənin ölçülməsinə və işçinin nəzarət imkanına uyğun sistemdir. Vaxtamuzd forma keyfiyyəti dəstəkləyə, işəmuzd forma isə hasilata maraq yarada bilər; heç biri öz-özlüyündə bütün şərait üçün üstün deyil.

Forma əsas ölçünü, sistem konkret hesablama qaydasını göstərir. Miqdar stimulu keyfiyyət və təhlükəsizliyi zəiflətməməlidir.

35. Əmək şəraitinə görə əlavə əmsalla əməkhaqqının hesablanması

Mövzu 07 • Əsas mənbə: sual şəkli və M7

Sual: 3-cü dərəcəli fəhlənin tarif maaşı 350 manatdır. Zərərli əmək şəraiti üçün əlavə 0,2 əmsalı tətbiq olunur. Yeni aylıq əməkhaqqını tapın.

Verilənlər

• Tarif maaşı: T = 350 manat.

• Zərərli əmək şəraitinə görə əlavə əmsal: k = 0,2.

• Tapılmalıdır: əlavədən sonra aylıq əməkhaqqı W.

0,2 əlavə əmsalı tarif maaşının 20%-i həcmində əlavə deməkdir. Bu, yekun maaşın tarifin yalnız 0,2 hissəsinə bərabər olması demək deyil.

Addım 1. Əlavənin hesablanması

Əlavə = T × k = 350 × 0,2 = 70 manat.

Zərərli şəraitə görə tarif maaşına 70 manat əlavə olunur.

Addım 2. Yeni əməkhaqqı

W = T + T × k = T × (1 + k).

W = 350 × 1,2 = 420 manat.

Beləliklə, yeni aylıq əməkhaqqı 420 manatdır. Bunun 350 manatı əsas tarif, 70 manatı əmək şəraitinə görə əlavədir.

Yoxlama və iqtisadi şərh

Artım 420 - 350 = 70 manatdır. Faizlə artım 70/350 × 100 = 20%-dir və verilmiş 0,2 əmsalına uyğundur. Deməli, hesablamada həm əlavə, həm yekun məbləğ düzgün ayrılıb.

3-cü dərəcə barədə məlumat ayrıca əmsal axtarmağı tələb etmir: həmin dərəcəyə uyğun tarif maaşı artıq 350 manat kimi verilib. Əlavə dərəcə əmsalı tətbiq etmək ödənişi əsassız artırardı.

Hesablamanın şərtləri

Məsələdə başqa mükafat, əlavə saat və tutulma verilməyib. Buna görə 420 manat verilən şərtlər üzrə hesablanmış aylıq məbləğdir; xalis, əlinə keçən əməkhaqqı ayrıca vergi və sığorta məlumatı olmadan müəyyən edilmir.

Bu, sualda verilən rəqəmlərlə tədris hesablamasıdır. 350 manatlıq tarifin və 20%-lik əlavənin real iş yerində hüquqi uyğunluğu ayrıca məsələdir; nəticə bütün müəssisələrə aid universal tarif və əlavə norması kimi qəbul edilməməlidir.

Cavab: əlavə 70 manat, yeni aylıq əməkhaqqı 420 manat.

Mənbələr

A. Təqdim olunmuş materiallar

M1. Əmək iqtisadiyyatına giriş və əsas anlayışlar. UNEC__1793556585.pdf; 17 səhifə. Əsas suallar: 1–5.

M2. Əmək təklifi. UNEC__1793556589.pdf; 25 səhifə. Əsas suallar: 6–10.

M3. Əmək tələbi. UNEC__1793556596.pdf; 16 səhifə. Əsas suallar: 11–15; 16, 18–20 üçün əlaqəli hissələr.

M5. İnsan kapitalı və işçi qüvvəsinin keyfiyyəti. UNEC__1793556605.pdf; 14 səhifə. Əsas suallar: 21–25.

M6. Əməkhaqqı fərqləri. UNEC__1793556611.pdf; 22 səhifə. Əsas suallar: 26–30.

M7. Əməkhaqqının strukturu. UNEC__1793556616.pdf; 22 səhifə. Əsas suallar: 31–35.

Sual şəkli: “00307 - Əməyin iqtisadiyyatı fənni üzrə imtahan sualları”, 1–35. Sənədin ardıcıllığı və 35-ci məsələnin verilənləri bu siyahıdan götürülüb.

İstinadların izahı

M işarələri cavabın əsasını təşkil edən mühazirəni, W işarələri isə əlavə edilən və ya yoxlamada istifadə olunan internet mənbəsini göstərir. Mətnlər Azərbaycan dilində izah edilərək ümumiləşdirilib; geniş həcmli birbaşa sitatlar verilməyib. Nümunə hesablamalar tədris məqsədilə qurulub.

B. İnternet mənbələri

Bütün aşağıdakı keçidlər 1 noyabr 2026 tarixində araşdırma zamanı yoxlanılıb. Keçidlər PDF-də kliklənə bilir.

İnternet mənbələri

W1. ILOSTAT. Work and employment are not synonyms (2019). Əmək, məşğulluq və işçi qüvvəsi arasındakı fərq.

https://ilostat.ilo.org/blog/work-and-employment-are-not-synonyms/

W2. OpenStax. Principles of Macroeconomics 3e, bölmə 4.1: Demand and Supply at Work in Labor Markets. Tarazlıq və əyrilərin yerdəyişməsi.

https://openstax.org/books/principles-macroeconomics-3e/pages/4-1-demand-and-supply-at-work-in-labor-markets

W3. A. Colin Cameron, UC Davis. Hicks Marshall Laws of Derived Demand. Qanunların mühazirəyə uyğun ardıcıllığı.

https://cameron.econ.ucdavis.edu/e151a/ch4e151a/tsld003.htm

W4. John Kennan (1998). The Hicks-Marshall Rules of Derived Demand: An Expository Note. Wisconsin-Madison. Xərc payı qaydası və Hiks şərti.

https://www.ssc.wisc.edu/~jkennan/teaching/hicks_marshall.pdf

W5. OECD (2020). Competition in Labour Markets, xüsusilə 2-ci fəsil. Müasir monopsonik gücün mənbələri.

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/03/competition-issues-in-labour-markets_02ec78ba/66980788-en.pdf

W6. IOM. World Migration Report Educators Toolkit, Module 1: What is Migration? Daxili və beynəlxalq miqrasiya.

https://wmr-educatorstoolkit.iom.int/module-1-what-is-migration-resources

İnternet mənbələri / davamı

W7. IOM. World Migration Report Educators Toolkit, Glossary. Miqrasiya və əlaqəli terminlər.

https://wmr-educatorstoolkit.iom.int/glossary

W8. Cedefop. Skills Intelligence: Future job openings. Xalis məşğulluq dəyişməsi ilə əvəzetmə tələbatının ayrılması.

https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/future-job-openings?etransnolive=1

W9. World Bank. Human Capital. İnsan kapitalının bilik, bacarıq və sağlamlıq komponentləri.

https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital

W10. Robert E. Lucas Jr. (1988). On the Mechanics of Economic Development. Journal of Monetary Economics, 22, 3-42.

https://web.stanford.edu/~klenow/Lucas_Mechanics.pdf

W11. Paul Romer. Endogenous Technological Change. NBER Working Paper 3210 (1989); Journal of Political Economy (1990).

https://www.nber.org/papers/w3210

W12. N. Gregory Mankiw, David Romer, David N. Weil. A Contribution to the Empirics of Economic Growth. NBER Working Paper 3541 (1990); Quarterly Journal of Economics (1992).

https://www.nber.org/papers/w3541

İnternet mənbələri / davamı

W13. Richard R. Nelson və Edmund S. Phelps (1966). Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth. American Economic Review, 56(1/2), 69-75.

https://www.depfe.unam.mx/doctorado/teorias-crecimiento-desarrollo/nelson_phelps_1966.pdf

W14. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, maddələr 154-155. Əməkhaqqı və minimum əməkhaqqı təminatları.

https://e-qanun.az/framework/46943

W15. ILO. Minimum Wage Policy Guide, 1.1 Definition and purpose. Minimum əməkhaqqının tərifi və məqsədi.

https://www.ilo.org/resource/11-definition-and-purpose

W16. ILO. Setting and adjusting minimum wage levels. Sosial ehtiyaclar və iqtisadi amillərin balansı.

https://www.ilo.org/topics/wages/minimum-wages/setting-and-adjusting-minimum-wage-levels

W17. ILO. Employment effects in different economic theories. Rəqabət və monopsoniyada minimum əməkhaqqı.

https://www.ilo.org/resource/employment-effects-different-economic-theories