# Əməyin iqtisadiyyatı (00307, UNEC)

İmtahan sualları: konspekt cavabı və sadə izah (29 sual)

## Məzmun


1. “Əməyin iqtisadiyyatı” fənninin predmeti, obyekti və vəzifələrini izah edin . . . 2
2. “Əməyin iqtisadiyyatı” fənninin formalaşması və inkişafı, onun əsas istiqamətlərini şərh edin . . . 4
3. Klassik və neoklassik iqtisadi məktəbin əmək haqqında baxışlarını izah edin. . . . 6
4. Əmək və onun növləri. Əməyin xarakteri və fərqləndirici cəhətlərini qeyd edin. . . . 8
6. Əmək təklifi iqtisadi kateqoriya kimi nədir və onun mahiyyəti nədən ibarətdir? . . . 10
7. Əmək bazarının mahiyyətini və xüsusiyyətlərini açıqlayın. Əmək bazarının digər bazarlardan fərqlərini izah edin. . . . 13
8. Əmək bazarının strukturu, növləri və seqmetlərini müəyyən edin. . . . 14
9. Əmək bazarının konyukturası və ona təsir edən amilləri açıqlayın. . . . 16
11. Əmək bazarının subyektlərinin iqtisadi maraqları necə müəyyən edilir. . . . 18
12. İşçi qüvvəsinə tələbatın mahiyyətini və amillərini açıqlayın. . . . 19
13. Marşall-Hiksin I və II qanunlarının mahiyyətini izah edin. . . . 21
14. Marşall-Hiksin III və IV qanunlarının fərqlərini şərh edin və mahiyyətini izah edin. . . . 23
16. Rəqabətli əmək bazarının xarakterik xüsusiyyətlərini şərh edin. . . . 25
17. Əhali miqrasiyası, onun tiplərini izah edin. . . . 27
18. Əmək bazarında monopsoniya və onun yaranma şərtlərini şərh edin. . . . 29
19. Əmək bazarında tarazlıq, onun amilləri və tarazlığın pozulması səbəblərini açıqlayın. . . . 31
21. İnsan kapitalı anlayışı və onun fiziki kapitaldan fərqlərini izah edin . . . 33
22. İnsan kapitalına qoyulan investisiya və onun əsas formaları haqqında məlumat verin . . . 35
23. İnsan kapitalı və sosial aktivlik. Bu anlayışların qarşılıqlı əlaqəsini açıqlayın . . . 37
24. «İnsan kapitalı» modelləri. Onların mahiyyətini və fərqlərini açıqlayın. . . . 39
26. Əmək haqqının sosial-iqtisadi mahiyyətini və elmi yanaşmalarını açıqlayın . . . 41
27. Əməyin ödənilməsinin əsas funksiyalarının qarşılıqlı əlaqələrini izah edin. . . . 43
28. Nominal və real əmək haqqı nədir? Nominal və real əmək haqqı arasında fərqləri izah edin . . . 45
29. Minimum əmək haqqı nədir və onun əsas məqsədini açıqlayın . . . 46
30. Əmək haqqı fərqlərinin səbəblərini ətraflı izah edin və əsaslandırın. . . . 48
31. Əmək haqqının tarif sistemi və əməyin normallaşdırılması . . . 49
32. Əməkhaqqı fondunun strukturu . . . 51
33. Əmək haqqının təşkilinin tarifsiz və qarışıq sistemlərinin mahiyyətini şərh edin. . . . 53
34. Əmək haqqının formaları və sistemləri, onların tətbiq şərtləri . . . 55

## 1. “Əməyin iqtisadiyyatı” fənninin predmeti, obyekti və vəzifələrini izah edin

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Predmeti.** Əməyin iqtisadiyyatı fənninin predmeti əmək prosesi çərçivəsində yaranan iqtisadi münasibətlərdir. Bunlar işçi qüvvəsinin formalaşması, bölgüsü, mübadiləsi və səmərəli istifadəsi ilə bağlı münasibətlərdir. Fənn əmək proseslərinin qurulması ilə bağlı iqtisadi qanunauyğunluqları, həmçinin əməkdən istifadə üzrə subyektlər arasındakı sosial-əmək münasibətlərini təhlil edir. Əsas məqsəd milli iqtisadiyyatın effektivliyini artırmaqdır.

**Obyekti.** Fənnin obyekti insanın istehsal dəyəri yaratmaq üçün həyata keçirdiyi məqsədəuyğun, ictimai baxımdan faydalı fəaliyyətdir. Bu fəaliyyət iki tərəfi əhatə edir:

1. insanla təbiət arasındakı qarşılıqlı əlaqə;
2. istehsal prosesində insanlar arasındakı münasibətlər.

**Vəzifələri.**

1. Əmək sferasında iqtisadi proseslərin mahiyyətini və mexanizmini öyrənmək.
2. Məşğulluğun təmin edilməsi məsələlərini araşdırmaq.
3. Əmək potensialının formalaşdırılması və səmərəli istifadəsi yollarını müəyyən etmək.
4. Əmək məhsuldarlığının artırılması amillərini araşdırmaq.
5. Sosial-əmək münasibətlərinin iqtisadi proseslərlə qarşılıqlı əlaqəsini öyrənmək.
6. Əmək bazarının digər bazarlarla əlaqəsini təhlil etmək.
7. Təkrar istehsal dövründə əmək məsrəflərinin dəyişməsini öyrənmək.

**Nəticə.** Əməyin iqtisadiyyatı əmək prosesində yaranan iqtisadi münasibətləri öyrənərək işçi qüvvəsindən səmərəli istifadənin və əmək məhsuldarlığının artırılmasının yollarını müəyyən edir, bununla da milli iqtisadiyyatın inkişafına xidmət edir.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Sadə dillə

Əməyin iqtisadiyyatı **işçi ilə işəgötürən arasındakı iş və pul münasibətlərini** öyrənən fəndir: insanlar necə işə düzəlir, kim hansı işi görür, nə qədər maaş alır, əməkdən necə səmərəli istifadə olunur.

#### Predmeti: “nəyi öyrənir?”

Predmet əmək prosesində yaranan **iqtisadi münasibətlərdir**: işçi qüvvəsinin formalaşması, bölgüsü, mübadiləsi və səmərəli istifadəsi. Əsas məqsəd milli iqtisadiyyatın effektivliyini artırmaqdır.

> **Misal**
> Zavodda 100 işçi var. Kimi işə götürək? Nə qədər maaş verək? Necə edək ki, daha çox məhsul çıxsın? Bu sualların hamısı fənnin predmetidir.

#### Obyekti: “hansı fəaliyyətə baxır?”

Obyekt insanın dəyər yaratmaq üçün etdiyi **məqsədyönlü və ictimai baxımdan faydalı fəaliyyətdir**. Bu fəaliyyətin iki tərəfi var:

- insanla təbiət arasındakı qarşılıqlı əlaqə;
- istehsal prosesində insanlar arasındakı münasibətlər.

**Misal**

Dülgər taxtadan stol düzəldir: bu, insanın təbiətlə (materialla) əlaqəsidir. Eyni zamanda usta, köməkçi və sahibkar arasında iş bölgüsü və maaş məsələsi var: bu da insanlar arasındakı münasibətdir.

## Vəzifələri (7 ədəd)

| № | Vəzifə | Sadə mənası |
|---|---|---|
| 1 | Əmək sferasında iqtisadi proseslərin mahiyyətini və mexanizmini öyrənmək | Əmək bazarı və iş münasibətləri necə işləyir? |
| 2 | Məşğulluğun təmin edilməsi məsələlərini araşdırmaq | Hamını necə işlə təmin etmək olar? |
| 3 | Əmək potensialının formalaşdırılması və səmərəli istifadəsi yollarını müəyyən etmək | İnsanların bacarığından tam istifadə |
| 4 | Əmək məhsuldarlığının artırılması amillərini araşdırmaq | Eyni vaxtda necə daha çox iş görmək olar? |
| 5 | Sosial-əmək münasibətlərinin iqtisadi proseslərlə əlaqəsini öyrənmək | İşçi–işəgötürən münasibəti iqtisadiyyata necə təsir edir? |
| 6 | Əmək bazarının digər bazarlarla əlaqəsini təhlil etmək | Əmək bazarı mal və pul bazarları ilə necə bağlıdır? |
| 7 | Təkrar istehsal dövründə əmək məsrəflərinin dəyişməsini öyrənmək | Zamanla əmək xərcləri necə dəyişir? |

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Əməyin iqtisadiyyatı əmək prosesində yaranan iqtisadi münasibətləri öyrənərək işçi qüvvəsindən səmərəli istifadənin və əmək məhsuldarlığının artırılmasının yollarını müəyyən edir, bununla milli iqtisadiyyatın inkişafına xidmət edir.

## 2. “Əməyin iqtisadiyyatı” fənninin formalaşması və inkişafı, onun əsas istiqamətlərini şərh edin

**KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)**

**Formalaşması və inkişafı.** Əməyin insan fəaliyyəti kimi sistemli elmi tədqiqi XIX əsrin ikinci yarısında amerikalı mühəndis F.Teylorla başlamış və “elmi əmək təşkilatı” (EƏT) istiqamətini yaratmışdır. Keçmiş SSRİ ərazisində əmək iqtisadiyyatının elmi əsasları XX əsrin 20-ci illərində formalaşmağa başlamışdır. 1950–60-cı illərdə isə əmək qüvvəsinin formalaşması, bölgüsü, istifadəsi və planlaşdırılması üzrə tədqiqatlar inkişaf etmişdir.

Bu elm aşağıdakı sahələrin nailiyyətlərindən istifadə nəticəsində formalaşmışdır:

1. iqtisadi nəzəriyyə;
2. riyaziyyat və statistika;
3. fiziologiya və psixologiya;
4. sosiologiya;
5. hüquq və texnologiya.

**Etik aspektlər.** 70-ci illərdən etik aspektlər güclənmiş, texnokratik yanaşma humanist yanaşma ilə əvəzlənmişdir.

**Hazırkı əsas problemlər.** Əməyin təşkilinin elmi əsasları, əmək resurslarının təkrar istehsalı, əmək bazarı, məşğulluq və işsizlik, əmək motivasiyası, əmək haqqının təşkili və əmək məhsuldarlığının ölçülməsi.

**Əsas istiqamətləri.**

1. Əmək məhsuldarlığı.
2. İnsan kapitalı.
3. İş şəraiti.
4. Əmək proseslərinin layihələndirilməsi.
5. Əmək normalaşdırılması.
6. İşçi heyətinin planlaşdırılması.
7. Seçim-təlim-qiymətləndirmə.
8. Motivasiya.
9. Gəlirlərin formalaşması və əmək haqqı.
10. Əmək bazarları və məşğulluğun idarə edilməsi.

**Nəticə.** Əməyin iqtisadiyyatı fənni F.Teylorun elmi əmək təşkilatından başlayaraq müxtəlif elmlərin nailiyyətləri əsasında formalaşmış, texnokratik yanaşmadan humanist yanaşmaya keçmişdir. Bu gün fənn əmək məhsuldarlığı, insan kapitalı, motivasiya, əmək haqqı və məşğulluq kimi istiqamətlər üzrə inkişaf edir.

**SADƏ İZAH (misallarla)**

### Tarixi xronologiya (sadə qaydada)

| Dövr | Nə baş verdi? |
|---|---|
| XIX əsrin 2-ci yarısı | Amerikalı mühəndis **F.Teylor** əməyi elmi şəkildə öyrənməyə başladı və “elmi əmək təşkilatı” (EƏT) istiqamətini yaratdı. |

| Dövr | Nə baş verdi? |
|---|---|
| XX əsrin 20-ci illəri | Keçmiş SSRİ ərazisində əmək iqtisadiyyatının elmi əsasları formalaşmağa başladı. |
| 1950–60-cı illər | Əmək qüvvəsinin formalaşması, bölgüsü, istifadəsi və planlaşdırılması üzrə tədqiqatlar inkişaf etdi. |
| 70-ci illər | Etik aspektlər güclənir: **texnokratik yanaşma humanist yanaşma ilə əvəzlənir**. |

**Misal**
Texnokratik yanaşma: “işçi maşının bir hissəsidir, əsas odur ki, çox iş görsün.” Humanist yanaşma: “işçi insandır, onun şəraiti, sağlamlığı və razılığı da vacibdir.” 70-ci illərdən ikinci yanaşma qalib gəlir.

## Fənn hansı elmlərin nailiyyətlərindən istifadə edir?

İqtisadi nəzəriyyə, riyaziyyat və statistika, fiziologiya və psixologiya, sosiologiya, hüquq və texnologiya.

## Hazırkı əsas problemlər

Əməyin təşkilinin elmi əsasları, əmək resurslarının təkrar istehsalı, əmək bazarı, məşğulluq və işsizlik, əmək motivasiyası, əmək haqqının təşkili, əmək məhsuldarlığının ölçülməsi.

## Əsas istiqamətlər (10 ədəd)

| İstiqamət | Sadə izah |
|---|---|
| Əmək məhsuldarlığı | Vahid vaxtda nə qədər iş görülür |
| İnsan kapitalı | İnsanın bilik, bacarıq və sağlamlığı |
| İş şəraiti | İşçinin çalışdığı mühit |
| Əmək proseslərinin layihələndirilməsi | İşin necə qurulacağının planlanması |
| Əmək normalaşdırılması | Bir işə nə qədər vaxt/məhsul norması qoymaq |
| İşçi heyətinin planlaşdırılması | Neçə işçi lazımdır, nə vaxt |
| Seçim–təlim–qiymətləndirmə | İşə qəbul, öyrətmə, performansı yoxlama |
| Motivasiya | İşçini işləməyə həvəsləndirmək |
| Gəlirlərin formalaşması və əmək haqqı | Maaş və digər gəlirlər necə müəyyən olunur |
| Əmək bazarları və məşğulluğun idarə edilməsi | İş axtaranlarla iş verənlərin görüşdüyü bazar |

**İmtahan üçün qısa nəticə**
Fənn F.Teylorun elmi əmək təşkilatından başlayaraq müxtəlif elmlərin nailiyyətləri əsasında formalaşmış, texnokratik yanaşmadan humanist yanaşmaya keçmişdir. Bu gün əmək məhsuldarlığı, insan kapitalı, motivasiya, əmək haqqı və məşğulluq istiqamətləri üzrə inkişaf edir.

## 3. Klassik və neoklassik iqtisadi məktəbin əmək haqqında baxışlarını izah edin.

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Klassik məktəb.**

1. A.Smit əməyi zənginliyin yaradılmasında əsas amil hesab edir. Əmək bölgüsü və ixtisaslaşmanı məhsuldarlığı artıran əsas mexanizm sayır. O, əmək haqqının tələb-təklifin qarşılıqlı təsiri ilə formalaşdığını qəbul edirdi. Əmək bazarı isə dövlət müdaxiləsi olmadan "görünməyən əl" vasitəsilə tənzimlənir.
2. D.Rikardo əmək dəyəri nəzəriyyəsinə görə məhsulun dəyərini onun istehsalına sərf olunan əmək vaxtı ilə ölçür. Əmək haqqının işçi qüvvəsinin minimal ehtiyacları ilə müəyyən olunduğunu vurğulayırdı.

**Neoklassik məktəb.** Neoklassik iqtisadçılar əməyi torpaq və kapital kimi resurs hesab edir. Onlar əmək bazarını tələb və təklif qanunları ilə izah edir, əmək haqqını isə əməyin marjinal məhsuldarlığı əsasında müəyyənləşdirirlər.

**Neoklassiklərin nümayəndələri.**

1. A.Marshall əmək haqqını marjinal məhsuldarlıqla əlaqələndirir və qısa, uzun dövr fərqlərini modelə daxil edir. O, əmək haqqının işçilərin yaşayış səviyyəsini yaxşılaşdırmalı olduğunu müdafiə edirdi.
2. C.B.Clark hər kəsin öz marjinal məhsuldarlığı qədər gəlir əldə etdiyini ("ədalətli bölgü") irəli sürür. Lakin bu nəzəriyyə mükəmməl rəqabət və tam məşğulluq fərziyyəsinə əsaslandığı üçün tənqid olunur.

**Nəticə.** Klassiklər əməyi dəyərin və zənginliyin mənbəyi, əmək haqqını isə tələb-təklif və minimal ehtiyaclarla bağlı hesab edirdilər. Neoklassiklər isə əmək haqqını marjinal məhsuldarlıq əsasında izah edir, lakin bu yanaşma real şəraitdə mükəmməl rəqabət fərziyyəsinə görə məhdud qalır.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Klassik məktəb

**A.Smit:** əmək zənginliyin əsas mənbəyidir. Əmək bölgüsü və ixtisaslaşma məhsuldarlığı artırır. Əmək haqqı tələb-təklifin qarşılıqlı təsiri ilə formalaşır. Bazar dövlət müdaxiləsi olmadan "görünməyən əl" vasitəsilə özü tənzimlənir.

> **Misal**
> Smitin məşhur nümunəsi: sancaq fabrikində bir nəfər sancağın bütün mərhələlərini tək etsə, gündə çox az sancaq çıxar. Əgər 10 nəfər işi bölsə (biri məftili çəkir, biri kəsir, biri ucunu itiləyir...), eyni vaxtda dəfələrlə çox sancaq hazırlanır. Bu, əmək bölgüsünün gücüdür.

**D.Rikardo:** məhsulun dəyəri onun istehsalına sərf olunan əmək vaxtı ilə ölçülür. Əmək haqqı isə işçi qüvvəsinin **minimal ehtiyacları** ilə müəyyən olunur.

> **Misal**
> Stol 10 saata, kətil 5 saata düzəlirsə, stolun dəyəri kətildən təxminən 2 dəfə çoxdur. Maaş isə işçinin və ailəsinin yaşaması üçün zəruri ehtiyaclara (yemək, geyim, mənzil) yetəcək qədər olur.

#### Neoklassik məktəb

Əməyi torpaq və kapital kimi **resurs** sayır. Əmək bazarını tələb və təklif qanunları ilə izah edir. Əmək haqqı **əməyin marjinal məhsuldarlığı** əsasında müəyyən olunur.

**Misal**

Marjinal məhsuldarlıq = əlavə bir işçinin gətirdiyi əlavə nəticə. Əgər yeni işçi firmaya əlavə 40 manatlıq məhsul gətirirsə, işəgötürən ona ən çoxu 40 manata qədər maaş verməyə razı olar. Bundan çoxu firmaya sərfəli deyil.

- **A.Marshall:** əmək haqqını marjinal məhsuldarlıqla əlaqələndirir, qısa və uzun dövr fərqlərini modelə daxil edir. Əmək haqqının işçilərin yaşayış səviyyəsini yaxşılaşdırmalı olduğunu müdafiə edirdi.
- **C.B.Clark:** hər kəs öz marjinal məhsuldarlığı qədər gəlir alır (“ədalətli bölgü”). Lakin nəzəriyyə mükəmməl rəqabət və tam məşğulluq fərziyyəsinə əsaslandığı üçün tənqid olunur (real həyatda belə şərait olmur).

## Müqayisə cədvəli

| | **Klassiklər** | **Neoklassiklər** |
|---|---|---|
| Əməyə baxış | Dəyər və zənginlik mənbəyi | Torpaq və kapital kimi resurs |
| Əmək haqqı nəyə görə? | Tələb-təklif və minimal ehtiyaclar | Marjinal məhsuldarlıq |
| Nümayəndələr | A.Smit, D.Rikardo | A.Marshall, C.B.Clark |

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Klassiklər əməyi dəyərin və zənginliyin mənbəyi, əmək haqqını isə tələb-təklif və minimal ehtiyaclarla bağlı hesab edirdilər. Neoklassiklər əmək haqqını marjinal məhsuldarlıq əsasında izah edir, lakin bu yanaşma mükəmməl rəqabət fərziyyəsinə görə real şəraitdə məhduddur.

## 4. Əmək və onun növləri. Əməyin xarakteri və fərqləndirici cəhətlərini qeyd edin.

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Əmək anlayışı.** Əmək insan tərəfindən və ya onun idarəçiliyi ilə təbiət resurslarının maddi, intellektual və mənəvi nemətlərə çevrilməsi prosesidir. A.Marshallın tərifinə görə, əmək bilavasitə işdən alınan məmnunluq istisna olmaqla, nəticəyə nail olmaq üçün görülən hər cür zehni və fiziki səydir.

**Əməyin növləri.**

1. Konkret və mücərrəd əmək.
2. Canlı və keçmiş (əşyalaşmış) əmək.
3. Muzdlu əmək.
4. Fərdi və kollektiv əmək.
5. Sadə və mürəkkəb (ixtisassız və ixtisaslı) əmək.
6. Məhsuldar və qeyri-məhsuldar əmək.
7. Texniki inkişaf səviyyəsinə görə: əl, mexanikləşdirilmiş, maşınlı və avtomatlaşdırılmış əmək.

**Əməyin xarakteri və məzmunu.** Əmək xarakter və məzmunun vəhdətində təzahür edir:

1. Məzmun əməyin texniki-texnoloji tərəfini, yəni peşə xarakterini və əmək funksiyalarının tərkibini göstərir. O, əməyin mürəkkəbliyi, işçinin peşə yararlılığı və müstəqillik dərəcəsi ilə xarakterizə olunur.
2. Xarakter əməyin sosial formasını əks etdirir. O, mülkiyyət forması, işçinin istehsal vasitələrinə və əməyə münasibəti, əməkdə sosial fərqlər və bölüşdürmə münasibətləri ilə müəyyən edilir.

**Qeyd.** Məzmun daha dar anlayışdır, çünki xarakter sinfi fərqləri ifadə edir, məzmun isə daxili sinfi fərqliliyi göstərir.

**Əməyin fərqləndirici cəhətləri.**

1. Əmək özü əmtəə sayıla bilməz, əmtəə onun göstərdiyi xidmətdir.
2. Torpaq, kapital və sahibkarlıqla yanaşı istehsalın əsas amilidir.
3. Fərdin də, cəmiyyətin də yaşaması üçün əsas şərtdir.

**Nəticə.** Əmək insanın məqsədyönlü fəaliyyəti olub müxtəlif növlərə bölünür və məzmun və xarakterin vəhdətində təzahür edir. Əmək istehsalın əsas amili və cəmiyyətin mövcudluğunun əsas şərtidir.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Əmək nədir?

Əmək insan tərəfindən (və ya onun idarəçiliyi ilə) təbiət resurslarının **maddi, intellektual və mənəvi nemətlərə çevrilməsi prosesidir**. A.Marshallın tərifi: əmək, işdən alınan məmnunluq istisna olmaqla, nəticəyə nail olmaq üçün görülən hər cür zehni və fiziki səydir.

#### Əməyin növləri (misallarla)

| Növ | Sadə izah | Misal |
|---|---|---|
| Konkret və mücərrəd | Konkret: müəyyən peşənin faydalı əməyi. Mücərrəd: ümumi insan enerjisinin sərfi (dəyər yaradan tərəf) | Aşpazın yemək bişirməsi konkret əməkdir; bütün peşələrdə ortaq olan enerji sərfi mücərrəd əməkdir |

| Növ | Sadə izah | Misal |
|---|---|---|
| Canlı və keçmiş (əşyalaşmış) | Canlı: indi sərf olunan əmək. Keçmiş: əvvəl sərf olunub, maşında, binada “yığılıb” | Fəhlənin bu gün işləməsi canlı; onun işlətdiyi dəzgahın istehsalına sərf olunmuş əmək keçmiş əməkdir |
| Muzdlu | İşçi işəgötürənin istehsal vasitələri ilə işləyir və maaş alır | Bankda işləyən əməkdaş |
| Fərdi və kollektiv | Fərdi: tək görülən iş. Kollektiv: qrupla görülən iş | Tək rəssam / inşaat briqadası |
| Sadə və mürəkkəb | Sadə (ixtisassız): xüsusi hazırlıq tələb etmir. Mürəkkəb (ixtisaslı): təhsil və təcrübə lazımdır | Yükdaşıyan / cərrah |
| Məhsuldar və qeyri-məhsuldar | Məhsuldar: dəyər, gəlir yaradan əmək | Zavodda məhsul istehsalı |
| Texniki səviyyəyə görə | Əl, mexanikləşdirilmiş, maşınlı və avtomatlaşdırılmış əmək | Əl ilə şum / traktorla şum / robotlaşdırılmış xətt |

## Əməyin məzmunu və xarakteri

Əmək məzmun və xarakterin **vəhdətində** təzahür edir.

| | Məzmun | Xarakter |
|---|---|---|
| Nəyi göstərir? | Əməyin texniki-texnoloji tərəfini: peşə xarakterini və əmək funksiyalarının tərkibini | Əməyin sosial formasını |
| Nə ilə müəyyən olunur? | Əməyin mürəkkəbliyi, işçinin peşə yararlılığı, müstəqillik dərəcəsi | Mülkiyyət forması, işçinin istehsal vasitələrinə və əməyə münasibəti, sosial fərqlər, bölüşdürmə münasibətləri |

**Misal**

Cərrah əməliyyat edir. Onun əməyinin **məzmunu**: mürəkkəb, ixtisaslı, peşəkar iş. **Xarakteri**: dövlət xəstəxanasında muzdlu işçidir, yoxsa özəl klinikanın sahibidir; bu, mülkiyyət və sosial münasibətlərə aiddir.

*Qeyd (konspektdə):* məzmun daha dar anlayışdır, çünki xarakter sinfi fərqləri ifadə edir, məzmun isə daxili sinfi fərqliliyi göstərir.

## Əməyin fərqləndirici cəhətləri

- Əmək özü əmtəə sayıla bilməz, əmtəə onun göstərdiyi **xidmətdir**.
- Torpaq, kapital və sahibkarlıqla yanaşı **istehsalın əsas amilidir**.
- Fərdin də, cəmiyyətin də yaşaması üçün **əsas şərtdir**.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Əmək insanın məqsədyönlü fəaliyyəti olub müxtəlif növlərə bölünür, məzmun və xarakterin vəhdətində təzahür edir. Əmək istehsalın əsas amili və cəmiyyətin mövcudluğunun əsas şərtidir.

## 6. Əmək təklifi iqtisadi kateqoriya kimi nədir və onun mahiyyəti nədən ibarətdir?

**KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)**

**Anlayışı.** Əmək təklifi fərdlərin müəyyən əmək haqqı səviyyəsində işləməyə hazır olduğu əmək saatlarının ümumi miqdarıdır. İşçi qüvvəsinin təklifini əmək qabiliyyətli işçilər (iş axtaranlar), tələbatını isə işəgötürənlər müəyyən edir.

**Mahiyyəti.** Təklif əmək haqqından birbaşa asılıdır: müəyyən əmək bazarında əmək haqqının artması həm digər sahələrdə çalışanları, həm də əvvəllər bazara daxil olmayanları cəlb edir. İş təklifini formalaşdıran işçilər həmişə əmək gəliri ilə boş vaxt arasında seçim etməyə məcburdurlar.

**Təklifə təsir edən amillər.**

1. İxtisaslı işçilərin sayı.
2. İş şəraiti.
3. Əmək haqqı səviyyəsi.
4. İşçinin həyat səviyyəsi.
5. Demoqrafik dəyişikliklər.
6. İş yerinin dəyişdirilməsi xərcləri.
7. Həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti.
8. Dövlət tənzimlənməsi.
9. Vaxt amili.

**Qərarlar.** Əmək təklifi ilə bağlı qərarlar ümumiyyətlə işləmək-işləməmək, nə qədər (tam və ya part-time) işləmək, hansı iş növündə, sənayedə, bölgədə və şirkətdə işləməkdən ibarətdir.

**Nəticə.** Əmək təklifi işçilərin müəyyən əmək haqqı səviyyəsində təklif etdikləri əmək saatlarının məcmusu olub əmək gəliri ilə boş vaxt arasındakı seçimə və müxtəlif amillərə əsaslanır.

**SADƏ İZAH (misallarla)**

### Sadə dillə

Əmək təklifi insanların **müəyyən maaş qarşılığında işləməyə hazır olduğu saatların cəmidir**.

> **Misal**
> Bakıda kuryer işinə saatı 3 AZN verilirsə, 1000 nəfər işləməyə razıdır. Saatı 6 AZN olsa, 2500 nəfər razı olur. Bütün bu insanların işləmək istədiyi saatların cəmi əmək təklifidir.

### Mahiyyəti: maaş artsa, təklif artır

- başqa sahədə işləyənlər bu işə keçir;
- əvvəl işləməyənlər (tələbə, evdar qadın, təqaüdçü) bazara girir;
- artıq işləyənlər əlavə saat götürür.

> **Misal**
> Tələbə saatı 3 AZN-ə işləmək istəmir, “dərs və dincəlmək daha vacibdir” deyir. Saatı 10 AZN olsa, həftə sonları işləməyə razı olur.

### Əsas seçim: gəlir, yoxsa boş vaxt?

Hər insanın günü 24 saatdır. Hər əlavə iş saatı bir saat istirahəti itirmək deməkdir.

**Misal**

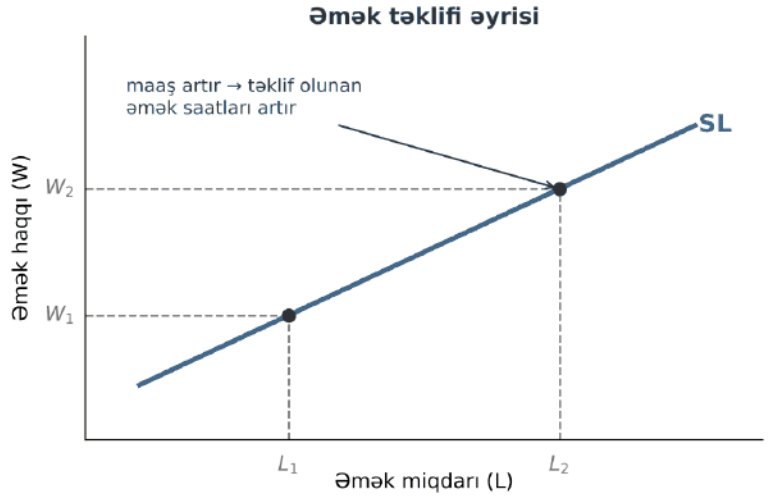
Cümə axşamı əlavə 3 saat işləsəniz 30 AZN qazanırsınız, amma dostlarla görüşü itirirsiniz. Qərar: “30 AZN mənim üçün dostlarla vaxtdan dəyərlidirmi?”

## Təklifə təsir edən amillər

| Amil | Sadə izah | Misal |
|---|---|---|
| İxtisaslı işçilərin sayı | Mütəxəssis çox olsa, təklif çox olar | Universitetlər hər il minlərlə iqtisadçı buraxır, bazarda iqtisadçı təklifi artır |
| İş şəraiti | Şərait yaxşıdırsa, işləmək istəyənlər çoxalır | Rahat qrafikli, kondisionerli ofisə müraciət çox olur |
| Əmək haqqı səviyyəsi | Maaş artsa, təklif artır | Müəllim maaşı artırılsa, daha çox adam müəllim olmaq istəyər |
| İşçinin həyat səviyyəsi | Ailənin başqa gəliri varsa, işləməyə məcburiyyət azalır | Valideyni varlı olan gənc kiçik maaşa tələsmir |
| Demoqrafik dəyişikliklər | Əhalinin yaşı, sayı, miqrasiya | Gənc əhali çoxdursa, işçi qüvvəsi çox olur |
| İş yerinin dəyişdirilməsi xərcləri | Köçmək baha olsa, insanlar köçmür | Gəncədən Bakıya köçmək üçün kirayə və nəqliyyat xərcləri |
| Həmkarlar ittifaqları | İşçilərin qrup halında müdafiəsi | İttifaq yüksək maaş və qısa iş saatı tələb edə bilər |
| Dövlət tənzimlənməsi | Qanunlar, minimum əmək haqqı, pensiya yaşı | Pensiya yaşı artırılsa, işləyənlərin sayı artır |
| Vaxt amili | Qısa müddətdə təklif dəyişməz, uzun müddətdə dəyişir | Proqramçıya tələb artsa, bu ixtisası öyrənmək 2–3 il çəkir |

## Qərarlar

- İşləsin, ya işləməsin?
- Nə qədər işləsin (tam, ya part-time)?
- Hansı iş növündə?
- Hansı sənayedə, bölgədə, şirkətdə?




*Şək. Əmək təklifi əyrisi: maaş artdıqca ($W_1 \rightarrow W_2$) insanların təklif etdiyi əmək saatları da artır ($L_1 \rightarrow L_2$).*

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Əmək təklifi işçilərin müəyyən əmək haqqı səviyyəsində təklif etdikləri əmək saatlarının məcmusudur. O, əmək haqqından birbaşa asılıdır (maaş artdıqca təklif artır) və gəlir ilə boş vaxt arasındakı seçimə əsaslanır.

## 7. Əmək bazarının mahiyyətini və xüsusiyyətlərini açıqlayın. Əmək bazarının digər bazarlardan fərqlərini izah edin.

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Mahiyyəti.** Əmək bazarı əmək xidmətlərinə olan tələblə təklif arasındakı iqtisadi münasibətlərin məcmusudur, yəni işçi qüvvəsinin işə götürülməsi və ya təklif edilməsi ilə bağlı ictimai münasibətlər sistemidir. Burada məhsul yox, əmək qabiliyyəti alınır və satılır; əsas mexanizm işçi qüvvəsinə tələb və təklif, habelə iş qüvvəsinin dəyəri olan əmək haqqıdır. Əmək bazarı azad razılaşma əsasında işçi qüvvəsinin alqı-satqısı bazarıdır və işəgötürən işçinin özünü deyil, onun əmək xidmətlərindən istifadə hüququnu əldə edir.

**Digər bazarlardan fərqləri.**

1. Əmək haqqının mülkiyyət hüququ sahibindən (işçidən) ayrılmır.
2. Satıcı ilə alıcı arasında adətən uzunmüddətli münasibətlər yaranır.
3. Maliyyə olmayan aspektlər (iş şəraiti, işin prestiji, kollektivdə mühit, məşğulluq zəmanəti, karyera perspektivləri) əhəmiyyətli rol oynayır.
4. Onu iş hüququ, sindikatlar, məşğulluq xidmətləri kimi xüsusi institusional strukturlar tənzimləyir.
5. Müqavilələr adətən fərdi şəkildə bağlanır.

**Nəticə.** Müasir əmək bazarında daimi məşğulluğa tam zəmanət vermək mümkün deyil, bununla belə bu bazar digər bazarlar sistemində aparıcı mövqeyə malikdir.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Sadə dillə

Mağazada alma alanda “məhsul” alırsan. Əmək bazarında isə **məhsul yox, əmək qabiliyyəti (vaxt, bacarıq, güc) alınıb satılır**. İşəgötürən işçinin özünü almır, onun əmək xidmətlərindən istifadə hüququnu əldə edir.

Əmək bazarı əmək xidmətlərinə olan tələblə təklif arasındakı iqtisadi münasibətlərin məcmusudur. Əsas mexanizm: işçi qüvvəsinə tələb və təklif, habelə iş qüvvəsinin dəyəri olan əmək haqqı. Alqı-satqı azad razılaşma əsasında olur.

#### Digər bazarlardan fərqləri

| Fərq | Sadə izah / misal |
|---|---|
| 1. Əmək haqqının mülkiyyət hüququ sahibindən (işçidən) ayrılmır | Maşını satıb gedə bilərsən, amma işçi qüvvəsi işçidən ayrılmır: işçi özü işə gəlməlidir |
| 2. Satıcı ilə alıcı arasında adətən uzunmüddətli münasibətlər yaranır | Mağazadan bir dəfə alma alıb gedirsən; amma işçi şirkətdə illərlə işləyə bilər |
| 3. Maliyyə olmayan aspektlər əhəmiyyətli rol oynayır | İş şəraiti, işin prestiji, kollektivdə mühit, məşğulluq zəmanəti, karyera perspektivləri; insan təkcə maaşa baxmır |
| 4. Xüsusi institusional strukturlar tənzimləyir | İş hüququ, həmkarlar ittifaqları, məşğulluq xidmətləri |
| 5. Müqavilələr adətən fərdi şəkildə bağlanır | Hər işçi ilə ayrıca əmək müqaviləsi bağlanır |

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Əmək bazarı əmək xidmətlərinə tələb və təklif arasındakı münasibətlər sistemidir; burada əmək qabiliyyəti alınıb satılır. Müasir əmək bazarında daimi məşğulluğa tam zəmanət vermək mümkün deyil, bununla belə bu bazar digər bazarlar sistemində aparıcı mövqeyə malikdir.

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

**KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)**

**Strukturu.** Əmək bazarının strukturu onun bütövlüyünü təmin edən dayanıqlı əlaqələrin məcmusudur. Komponentlərinə subyektlər, işsizlik və onunla bağlı sosial ödəmələr, bazar infrastrukturu, bazar mexanizmi, habelə qəbul olunmuş iqtisadi proqramlar və hüquqi normalar aiddir.

**Subyektlər və infrastruktur.**

1. Subyektlər: dövlət, işəgötürənlər və onların birlikləri, muzdlu işçilər və onların nümayəndələri (həmkarlar təşkilatları) və vasitəçi təşkilatlar.
2. İnfrastruktur: dövlət və qeyri-dövlət məşğulluq orqanları, kadr hazırlığı mərkəzləri və müəssisələrin kadr xidməti.

**Növləri (təsnifat əlamətləri).**

1. Sosial-demoqrafik: qadınlar, gənclər, pensiya yaşına yaxınlaşanlar, əlillər.
2. Peşə: mühəndislər, müəllimlər, həkimlər, iqtisadçılar, hüquqşünaslar.
3. Ərazi: milli, lokal, beynəlxalq.
4. Tənzimlənmə səviyyəsi: fraqmentar, tənzimlənməyən, tənzimlənən.

**Seqmentləri.** Seqmentasiya işçilərin və iş yerlərinin davamlı sektorlara bölünməsidir ki, bu da işçi qüvvəsinin hərəkətliliyini məhdudlaşdırır; səbəbləri istehsalın və əməyin iqtisadi və ictimai səmərəliliyi səviyyəsindəki fərqlərdir. İlkin seqment sabit məşğulluq, yüksək əmək haqqı, sosial təminat və peşəkar yüksəliş imkanı ilə, ikinci dərəcəli seqment isə kadr dəyişikliyi, qeyri-sabit məşğulluq, aşağı əmək haqqı və həmkarlar ittifaqlarının olmaması ilə xarakterizə olunur. Bundan əlavə, əmək bazarı daxili (bir müəssisə daxilində) və xarici (ölkə, region, sektor miqyasında) seqmentlərə bölünür.

**Nəticə.** Əmək bazarı subyektlər, infrastruktur və hüquqi normalardan ibarət struktura malikdir, müxtəlif əlamətlər üzrə növlərə, işçilərin və iş yerlərinin fərqliliyinə görə isə seqmentlərə bölünür.

**SADƏ İZAH (misallarla)**

### Strukturu

Struktur bazarın bütövlüyünü təmin edən dayanıqlı əlaqələrin məcmusudur. Komponentlər: subyektlər, işsizlik və onunla bağlı sosial ödəmələr, bazar infrastrukturu, bazar mexanizmi, iqtisadi proqramlar və hüquqi normalar.

| Subyektlər (kim iştirak edir?) | İnfrastruktur (bazara xidmət edənlər) |
|---|---|
| Dövlət; işəgötürənlər və onların birlikləri; muzdlu işçilər və onların nümayəndələri (həmkarlar təşkilatları); vasitəçi təşkilatlar | Dövlət və qeyri-dövlət məşğulluq orqanları; kadr hazırlığı mərkəzləri; müəssisələrin kadr xidməti |

### Növləri (təsnifat əlamətləri)

| Əlamət | Növlər | Misal |
|---|---|---|
| Sosial-demoqrafik | Qadınlar, gənclər, pensiya yaşına yaxınlaşanlar, əlillər | Gənclər üçün iş yarmarkası |
| Peşə | Mühəndislər, müəllimlər, həkimlər, iqtisadçılar, hüquqşünaslar | Həkim bazarı, iqtisadçı bazarı |

| Əlamət | Növlər | Misal |
|---|---|---|
| Ərazi | Milli, lokal, beynəlxalq | Bakı əmək bazarı (lokal) |
| Tənzimlənmə səviyyəsi | Fraqmentar, tənzimlənməyən, tənzimlənən | |

### Seqmentləri

Seqmentasiya işçilərin və iş yerlərinin davamlı sektorlara bölünməsidir. Bu, işçi qüvvəsinin hərəkətliliyini məhdudlaşdırır (səbəb: istehsalın və əməyin səmərəliliyi səviyyəsindəki fərqlər).

| İlkin seqment (“yaxşı işlər”) | İkinci dərəcəli seqment (“zəif işlər”) |
|---|---|
| Sabit məşğulluq, yüksək əmək haqqı, sosial təminat, peşəkar yüksəliş imkanı | Kadr dəyişikliyi, qeyri-sabit məşğulluq, aşağı əmək haqqı, həmkarlar ittifaqlarının olmaması |
| Misal: böyük bankın daimi əməkdaşı | Misal: yay mövsümü üçün müvəqqəti işçi |

Bundan əlavə, əmək bazarı **daxili** (bir müəssisə daxilində) və **xarici** (ölkə, region, sektor miqyasında) seqmentlərə bölünür.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Əmək bazarı subyektlər, infrastruktur və hüquqi normalardan ibarət struktura malikdir; müxtəlif əlamətlər üzrə növlərə, işçilərin və iş yerlərinin fərqliliyinə görə isə seqmentlərə bölünür.

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

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Anlayışı.** Əmək bazarının konyukturası əmək tələbi ilə təklifi arasındakı əlaqəni ifadə edir və konkret əmək növləri üçün əmək haqqı dərəcələrini və əhalinin məşğulluq səviyyəsini müəyyən edir.

**Növləri.**

1. Tarazlı konyunktura: tələb və təklif bir-birini qarşılayır, işsizlik minimal, əmək haqqı stabil olur.
2. İzafi konyunktura (işçi çatışmazlığı): tələb artır, əmək haqqı yüksəlir və işsizlik azalır.
3. Kəsir konyunktura (işçi artıqlığı): işsizlik yüksək, əmək haqqı aşağı və rəqabət kəskin olur.

**Təsir edən amillər.**

1. İqtisadiyyatın ümumi vəziyyəti (artım və ya azalma), sahə strukturu və texniki bazanın inkişaf səviyyəsi.
2. Ev təsərrüfatlarının həyat səviyyəsi; mallar, xidmətlər, mənzil və qiymətli kağızlar bazarının inkişafı.
3. Sosial və istehsal infrastrukturunun vəziyyəti, iqtisadiyyatın çoxşaxəliliyi, sahəvi və regional inteqrasiya əlaqələri.
4. İş qüvvəsinin qiyməti və potensialı, işəgötürən firmanın məhsuluna tələbat, ölkənin sosial-iqtisadi inkişafı, yeni texnikanın tətbiqi dərəcəsi və məşğulluq səviyyəsi.
5. Demoqrafik, siyasi, sosial və ekoloji amillər, həmçinin işçi qüvvəsinin keyfiyyəti və strukturunun iş yerlərinin strukturuna uyğunluğu.

**Nəticə.** Əmək bazarının konyukturası tələb-təklif nisbətini göstərir, üç növə bölünür və iqtisadi, sosial, demoqrafik, texnoloji və digər amillərdən asılıdır.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Sadə dillə

Konyunktura bazarın “hava proqnozu” kimidir: hazırda işçi axtaranlar çoxdurmu, yoxsa iş verənlər? Yəni **əmək tələbi ilə təklifi arasındakı nisbət**. O, konkret əmək növləri üçün əmək haqqı dərəcələrini və əhalinin məşğulluq səviyyəsini müəyyən edir.

#### Növləri

| Növ | Vəziyyət | Nəticə | Misal |
|---|---|---|---|
| Tarazlı konyunktura | Tələb və təklif bir-birini qarşılayır | İşsizlik minimal, əmək haqqı stabil | 10 vakansiyaya 10 uyğun namizəd |
| İzafi konyunktura (işçi çatışmazlığı) | Tələb artır | Əmək haqqı yüksəlir, işsizlik azalır | 10 vakansiyaya 3 namizəd: şirkətlər maaşı artırır |
| Kəsir konyunktura (işçi artıqlığı) | Təklif çoxdur | İşsizlik yüksək, əmək haqqı aşağı, rəqabət kəskin | 1 vakansiyaya 50 namizəd |

#### Təsir edən amillər

- İqtisadiyyatın ümumi vəziyyəti (artım və ya azalma), sahə strukturu, texniki bazanın inkişaf səviyyəsi.
- Ev təsərrüfatlarının həyat səviyyəsi; mallar, xidmətlər, mənzil və qiymətli kağızlar bazarının inkişafı.

- Sosial və istehsal infrastrukturunun vəziyyəti, iqtisadiyyatın çoxşaxəliliyi, sahəvi və regional inteqrasiya əlaqələri.
- İş qüvvəsinin qiyməti və potensialı, firmanın məhsuluna tələbat, ölkənin sosial-iqtisadi inkişafı, yeni texnikanın tətbiqi, məşğulluq səviyyəsi.
- Demoqrafik, siyasi, sosial və ekoloji amillər, işçi qüvvəsinin keyfiyyət və strukturunun iş yerlərinin strukturuna uyğunluğu.

**Misal**

İqtisadiyyat böyüyür, yeni zavodlar açılır: işçiyə tələb artır, konyunktura işçi üçün əlverişli olur. Böhran olur, zavodlar bağlanır: tələb azalır, işsizlik artır.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Konyunktura tələb-təklif nisbətini göstərir, üç növə bölünür və iqtisadi, sosial, demoqrafik, texnoloji və digər amillərdən asılıdır.

## 11. Əmək bazarının subyektlərinin iqtisadi maraqları necə müəyyən edilir.

**KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)**

**Maraqların toqquşması.** Əmək bazarında əmək qabiliyyətli insanlarla işəgötürənlərin maraqları toqquşur və bu maraqların əsasını işçi ilə işəgötürən arasındakı iqtisadi münasibətlər təşkil edir.

**İşçinin marağı.** İşçinin iqtisadi marağı istehsal münasibətlərindəki fəaliyyətinin spesifikası ilə müəyyən edilir və əmək qüvvəsinin qiymətinə uyğun ödənilməsindən, yəni özünün və ailəsinin əmək qüvvəsinin bərpasını təmin edən əmək haqqı almaqdan ibarətdir.

**İşəgötürənin marağı.** İşəgötürənin marağı maksimum mənfəət əldə etməkdir ki, bu da istehsal faktorlarına, o cümlədən əmək haqqına qənaətlə bağlıdır; onun məzmunu mülkiyyət formalarından və ictimai istehsaldakı funksional roldan asılıdır.

**Ziddiyyətin həlli.** İşçinin əmək haqqını artırmaq, işəgötürənin isə azaltmaq marağı arasındakı obyektiv ziddiyyət həmkarlar ittifaqları və digər təşkilatlar vasitəsilə, həmçinin dövlətin təsiri ilə həll olunur. Müasir şəraitdə maraqlar sosial tərəfdaşlıq sistemi çərçivəsində həyata keçirilir və işçi (həmkarlar vasitəsilə), dövlət və işəgötürən arasında müqavilələr bağlanır.

**Nəticə.** İşçi çox zaman müəssisənin səhmdarı kimi çıxış etdiyi üçün müəssisənin effektiv fəaliyyəti ilə birbaşa maraqlanır, bu isə ümumi maraqların formalaşmasına və nəticədə sosial sabitliyə gətirib çıxarır.

**SADƏ İZAH (misallarla)**

### Maraqların toqquşması

Əmək bazarında əmək qabiliyyətli insanlarla işəgötürənlərin maraqları toqquşur. Bu maraqların əsasını işçi ilə işəgötürən arasındakı iqtisadi münasibətlər təşkil edir.

| İşçinin marağı | İşəgötürənin marağı |
|---|---|
| Əmək qüvvəsinin qiymətinə uyğun ödənilmək, yəni özünün və ailəsinin əmək qüvvəsinin bərpasını təmin edən maaş almaq. Əmək haqqını **artırmaq** istəyir. | Maksimum mənfəət əldə etmək; bunun üçün istehsal faktorlarına, o cümlədən əmək haqqına qənaət etmək. Əmək haqqını **azaltmaq** istəyir. |

**Misal**

Kafe sahibi mənfəəti artırmaq üçün ofisiantlara az maaş vermək istəyir. Ofisiant isə yaşayış xərclərini ödəmək üçün daha çox maaş istəyir. Bu, maraqların obyektiv ziddiyyətidir.

### Ziddiyyət necə həll olunur?

- həmkarlar ittifaqları və digər təşkilatlar vasitəsilə;
- dövlətin təsiri ilə;
- müasir şəraitdə **sosial tərəfdaşlıq** sistemi çərçivəsində: işçi (həmkarlar vasitəsilə), dövlət və işəgötürən arasında müqavilələr bağlanır.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

İşçinin marağı yüksək əmək haqqı, işəgötürənin marağı maksimum mənfəətdir. Ziddiyyət həmkarlar ittifaqları, dövlət və sosial tərəfdaşlıq vasitəsilə həll olunur. İşçi çox zaman müəssisənin səhmdarı kimi də çıxış etdiyi üçün müəssisənin effektiv fəaliyyəti ilə maraqlanır, bu da sosial sabitliyə gətirib çıxarır.

## 12. İşçi qüvvəsinə tələbatın mahiyyətini və amillərini açıqlayın.

**KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)**

**Mahiyyəti.** İşçi qüvvəsinə tələb iqtisadiyyatın tələbatına uyğun olaraq mal və xidmətlərin istehsalı üçün işəgötürənlərin zəruri sayda işçiyə olan ehtiyacıdır və iş yerlərinin mövcudluğu nəticəsində meydana gəlir. Ümumi əmək tələbi miqdar etibarilə işləyənlərin sayı ilə mövcud vakansiyaların cəminə bərabər olmalıdır. Firmalar əməyin alıcısı kimi çıxış etdiyi üçün əməyə tələb əmtəə bazarındakı vəziyyətdən asılı olaraq yaranır, yəni törəmə xarakter daşıyır və firmalar mənfəəti maksimallaşdırmağa çalışırlar.

**Tələbə təsir edən əsas amillər.**

1. İşçilərin istehsal etdiyi mal və xidmətlərə olan tələbin həcmi.
2. Əmək haqqının səviyyəsi.
3. Texniki vasitələrlə işçi qüvvəsinin bir-birini əvəz etmə dərəcəsi.
4. İqtisadi tsiklin fazası (yüksəliş fazasında tələb artır, enmə fazasında azalır).
5. ETT (elmi-texniki tərəqqi).

**Tələbatın tərkibi.** Tələbat ixtisas səviyyəsinə görə yüksək, orta, aşağı ixtisaslı və ixtisassız işçi qüvvəsinə tələbatdan ibarətdir və həm kəmiyyət, həm keyfiyyət tərəfləri nəzərə alınmalıdır.

**Nəticə.** Tələbatın hərəkəti iqtisadiyyatın struktur dəyişiklikləri, müxtəlif mülkiyyət formalarının yaranması və ölkənin dünya təsərrüfatına daxil olması ilə müəyyən olunur.

**SADƏ İZAH (misallarla)**

### Sadə dillə

İşçi qüvvəsinə tələb işəgötürənlərin **mal və xidmət istehsal etmək üçün lazım olan işçi sayıdır**. İş yerləri olduğu üçün meydana gəlir. Ümumi əmək tələbi işləyənlərin sayı ilə mövcud vakansiyaların cəminə bərabər olmalıdır.

### Törəmə tələb deməkdir

Firma işçini özü üçün yox, **satacağı məhsul üçün** götürür. Yəni əməyə tələb əmtəə bazarındakı vəziyyətdən asılıdır (törəmə xarakter daşıyır). Firmalar mənfəəti maksimallaşdırmağa çalışırlar.

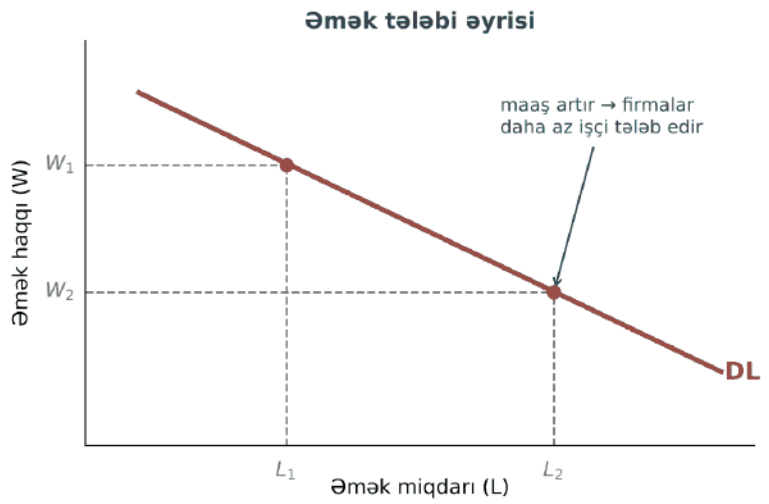
> **Misal**
> Toylara tələb artsa, fotoqraf, ofisiant, aşpaz və dekorator tələbi də artır. İnsanlar bu peşələri “özü üçün” istəmir, toy xidmətinə tələbdən doğur.

### Tələbə təsir edən əsas amillər

| Amil | Misal |
|---|---|
| İşçilərin istehsal etdiyi mal və xidmətlərə tələbin həcmi | Telefonlara tələb artsa, telefon zavodu daha çox işçi götürür |
| Əmək haqqının səviyyəsi | Maaş çox bahalaşsa, firma az işçi saxlayır |
| Texniki vasitələrlə işçi qüvvəsinin bir-birini əvəz etmə dərəcəsi | Avtomat kassa gələndə kassir sayı azalır |
| İqtisadi tsiklin fazası | Yüksəliş fazasında tələb artır, enmə fazasında azalır |
| ETT (elmi-texniki tərəqqi) | Yeni texnologiya bəzi peşələrə tələbi azaldır, yenilərini yaradır |

### Tələbatın tərkibi

İxtisas səviyyəsinə görə: yüksək ixtisaslı, orta ixtisaslı, aşağı ixtisaslı və ixtisassız işçi qüvvəsinə tələbat. Həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət tərəfləri nəzərə alınmalıdır.




*Şək. Əmək tələbi əyrisi: maaş artdıqca ($W_1 \rightarrow W_2$) firmalar daha az işçi tələb edir ($L_1 \rightarrow L_2$).*

**İmtahan üçün qısa nəticə**

İşçi qüvvəsinə tələb işəgötürənlərin zəruri sayda işçiyə ehtiyacıdır və törəmə xarakter daşıyır. Tələbatın hərəkəti iqtisadiyyatın struktur dəyişiklikləri, müxtəlif mülkiyyət formalarının yaranması və ölkənin dünya təsərrüfatına daxil olması ilə müəyyən olunur.

## 13. Marşall-Hiksin I və II qanunlarının mahiyyətini izah edin.

**KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)**

**I qanun.** Birinci qanuna görə məhsula olan tələbin qiymət elastikliyi nə qədər yüksəkdirsə, əmək haqqına görə əmək tələbinin elastikliyi də bir o qədər yüksək olur. Bunun səbəbi əməyə tələbin hazır məhsula tələbdən törəmə olmasıdır: əmək haqqı azaldıqda xərclər və məhsulun qiyməti düşür, məhsula tələb elastikdirsə, satışlar artır və miqyas effekti daha çox işçi qüvvəsinə ehtiyac yaradır.

**I qanunun nəticələri.**

1. Tələb qeyri-elastikdirsə, əmək haqqı azalsa belə satışlar əhəmiyyətli artmır və məşğulluq zəif artır.
2. Buna görə zəruri məhsul istehsal edən sahələrdə və monopolist firmalarda işçilər kütləvi ixtisar qorxusu olmadan əmək haqqının artırılmasına nail ola bilirlər.
3. Uzun dövrdə istehlakçılar vərdişlərini dəyişə bildiyi üçün tələb daha elastik olur.
4. Bütün sahənin məhsuluna tələb az elastik, bir firmanın məhsuluna tələb isə daha elastikdir.

**II qanun.** İkinci qanuna görə əmək digər istehsal amilləri ilə nə qədər asan əvəz oluna bilirsə, əmək haqqına görə əmək tələbi bir o qədər elastik olur. Əvəzolunma elastikliyi istehsalın texnoloji xüsusiyyətlərindən asılıdır: əmək asanlıqla əvəz edilirsə, əmək haqqının artması işçilərin işdən çıxarılması ilə nəticələnə bilər, işçilər texnoloji baxımdan əvəzedilməz olduqda isə əmək haqqı artımını daha inamla tələb edə bilirlər, amma əvəzlənmə vaxt tələb edir.

**Nəticə.** I qanun əməyə tələbin məhsula tələbin elastikliyindən, II qanun isə əməyin digər amillərlə əvəzolunma dərəcəsindən asılılığını göstərir.

**SADƏ İZAH (misallarla)**

### Əvvəlcə əsas söz: “elastiklik”

Elastik = **həssas**. “Əmək tələbi elastikdir” deməkdir: maaş bir az dəyişəndə işçi sayı çox dəyişir. Qanunlar bunun nə vaxt baş verdiyini izah edir.

### I qanun

Məhsula olan tələbin qiymət elastikliyi nə qədər yüksəkdirsə, əmək haqqına görə əmək tələbinin elastikliyi də bir o qədər yüksəkdir. Səbəb: əməyə tələb hazır məhsula tələbdən törəmədir.

Zəncir: maaş azalır → xərclər və qiymət düşür → məhsula tələb elastikdirsə satış çox artır → miqyas effekti daha çox işçi tələb edir.

**Misal**

Dondurma bahalaşsa, insanlar az alır (tələb elastik). Dondurma fabrikində maaş artımı qiyməti qaldıracaq, satış düşəcək, işçilər ixtisar olunacaq. Çörək isə zəruri məhsuldur (tələb qeyri-elastik): bahalaşsa da alırlar, ona görə çörək zavodunda işçilər ixtisar qorxusu olmadan maaş artımı tələb edə bilirlər.

### I qanunun nəticələri

- Tələb qeyri-elastikdirsə, maaş azalsa belə satış əhəmiyyətli artmır və məşğulluq zəif artır.
- Zəruri məhsul istehsal edən sahələrdə və monopolist firmalarda işçilər kütləvi ixtisar qorxusu olmadan maaş artımına nail ola bilirlər.
- Uzun dövrdə istehlakçılar vərdişlərini dəyişə bildiyi üçün tələb daha elastik olur.
- Bütün sahənin məhsuluna tələb az elastik, bir firmanın məhsuluna tələb isə daha elastikdir.

### II qanun

Əmək digər istehsal amilləri ilə nə qədər asan əvəz oluna bilirsə, əmək haqqına görə əmək tələbi bir o qədər elastikdir. Əvəzolunma elastikliyi istehsalın texnoloji xüsusiyyətlərindən asılıdır.

**Misal**

Əmək asanlıqla əvəz olunursa (məsələn, kassir yerinə özünəxidmət kassası), maaş artanda işçilər işdən çıxarıla bilər. İşçilər texnoloji baxımdan əvəzedilməzdirsə (məsələn, mürəkkəb əməliyyat edən cərrah), maaş artımını daha inamla tələb edirlər. Amma əvəzlənmə vaxt tələb edir.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

I qanun əməyə tələbin məhsula tələbin elastikliyindən, II qanun isə əməyin digər amillərlə əvəzolunma dərəcəsindən asılılığını göstərir.

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

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**III qanun.** Üçüncü qanuna görə istehsalın digər amillərinin (məsələn, kapitalın) təklifi nə qədər elastikdirsə, əmək tələbi əmək haqqına görə bir o qədər elastik olur. Əmək haqqı bütövlükdə sahə üzrə artdıqda firmalar bahalaşmış əməyi əvəz etmək üçün kapital almağa çalışır; kapitalın təklifi elastikdirsə, onun qiyməti ciddi artmır, firmalar əməyi rahatlıqla kapitalla əvəz edir və əmək tələbi azalır, qeyri-elastikdirsə isə kapitalın qiyməti sürətlə artır, əvəzlənmə baha başa gəlir və tələbin elastikliyi azalır.

**IV qanun.** Dördüncü qanuna görə istehsalın ümumi xərclərində əməyə çəkilən xərclərin payı nə qədər yüksəkdirsə, əmək haqqına görə əmək tələbinin elastikliyi bir o qədər yüksəkdir, çünki əmək haqqının artması xərclərə daha güclü təsir edərək işçi sayının nəzərəçarpacaq azalmasına gətirir. Əmək xərclərinin payı az olan (yüksək dərəcədə mexanikləşdirilmiş və avtomatlaşdırılmış) sahələrdə isə əmək haqqı artımı xərclərə ciddi təsir etmir və işçilər artım tələbini daha asan irəli sürür. Lakin dördüncü qanun yalnız əməyin kapitalla əvəzlənmə elastikliyi məhsula tələbin elastikliyindən az olduqda (Hiks şərti) keçərlidir, şərt pozularsa firma əməyə tələbi azaltmaq əvəzinə onu kapitalla əvəz edəcək.

**Fərqləri.** III qanun digər amillərin təklif elastikliyinə, IV qanun isə əmək xərclərinin ümumi xərclərdəki payına əsaslanır. Praktik nümunə kimi pilotların yüksək maaşı göstərilir: onların əmək haqqı avikompaniyanın xərclərində kiçik paya malikdir və əvəzolunma imkanı azdır.

**Nəticə.** III qanun kapitalın təklif elastikliyini, IV qanun isə əmək xərclərinin payını əmək tələbinin elastikliyini müəyyən edən əsas amil kimi götürür.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### III qanun

İstehsalın digər amillərinin (məsələn, kapitalın) **təklifi nə qədər elastikdirsə**, əmək tələbi də bir o qədər elastikdir.

Mexanizm: sahə üzrə maaş artır → firmalar bahalaşmış əməyi əvəz etmək üçün kapital (maşın, avadanlıq) almaq istəyir.

- Kapitalın təklifi elastikdirsə: qiyməti ciddi artmır, firmalar əməyi rahatlıqla kapitalla əvəz edir, əmək tələbi azalır.
- Kapitalın təklifi qeyri-elastikdirsə: kapitalın qiyməti sürətlə artır, əvəzlənmə baha başa gəlir, əmək tələbinin elastikliyi azalır.

**Misal**

Maaşlar artıb. Robot və avtomatlar bazarda bol və ucuzdursa, firma işçini robotla əvəz edir. Robot tapmaq çətin və bahadırsa, firma işçini saxlayır.

#### IV qanun

Ümumi xərclərdə əməyə çəkilən xərclərin payı nə qədər yüksəkdirsə, əmək haqqına görə əmək tələbinin elastikliyi bir o qədər yüksəkdir. Çünki maaş artımı xərclərə güclü təsir edir və işçi sayı nəzərəçarpacaq azalır.

**Misal**

Əl ilə işləyən tikiş sexində xərclərin böyük hissəsi maaşdır: maaş artsa, xərc çox artır, ixtisar olur. Aviakompaniyada isə pilotların maaşı ümumi xərcin (yanacaq, təyyarə, texniki xidmət) kiçik hissəsidir və əvəzolunma imkanı azdır; ona görə pilotlar yüksək maaş ala bilirlər.

**Hiks şərti:** IV qanun yalnız əməyin kapitalla əvəzlənmə elastikliyi məhsula tələbin elastikliyindən **az** olduqda keçərlidir. Şərt pozularsa, firma əməyə tələbi azaltmaq əvəzinə onu kapitalla əvəz edəcək.

## III və IV qanunların fərqi

| | III qanun | IV qanun |
|---|---|---|
| Nəyə əsaslanır? | Digər amillərin (kapitalın) təklif elastikliyinə | Əmək xərclərinin ümumi xərclərdəki payına |
| Əsas sual | Kapital asan və ucuz tapılırmı? | Maaş xərcin böyük hissəsidirmi? |

**İmtahan üçün qısa nəticə**

III qanun kapitalın təklif elastikliyini, IV qanun isə əmək xərclərinin payını əmək tələbinin elastikliyini müəyyən edən əsas amil kimi götürür.

## 16. Rəqabətli əmək bazarının xarakterik xüsusiyyətlərini şərh edin.

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Anlayışı.** Rəqabətli əmək bazarı çoxlu firmaların öz aralarında heç bir anlaşma olmadan, həmkarlar ittifaqına üzv olmayan çox sayda işçi üçün müəyyən iş növünə tələbat verdikləri bazardır.

**Xarakterik xüsusiyyətləri.**

1. Alıcıların (firmaların) və satıcıların (ev təsərrüfatlarının) sayı çoxdur, hər biri ümumi tələb və ya təklifin kiçik hissəsini təmin edir və heç bir iştirakçı bazar qiymətinə təsir edə bilmir.
2. Əmək homojendir, yəni işçilər eyni keyfiyyətlərə, məhsuldarlığa və eyni insan kapitalına malikdirlər.
3. Bazara giriş və çıxış maneələri yoxdur.
4. Məlumat bazar iştirakçıları arasında tam və simmetrik paylanır.
5. Əmək haqqı tələb və təklif əyrilərinin kəsişməsi ilə müəyyən edilir və ayrıca firma onu verilmiş kimi qəbul edir.
6. Firma üçün əmək təklifi tarazlıq əmək haqqı səviyyəsində üfüqi xətt, yəni tamamilə elastikdir, marjinal əmək xərcləri isə əmək haqqı ilə üst-üstə düşür.

**Nəticə.** Praktikada bu vəziyyətə nail olmaq çətindir və mükəmməl rəqabət saf formada baş vermir. Qüsurlu rəqabətdə isə bir firma üstünlük təşkil edir, əmək qeyri-mobil olur və əmək haqqını firma diktə edir.

### SADƏ İZAH (misallarla)

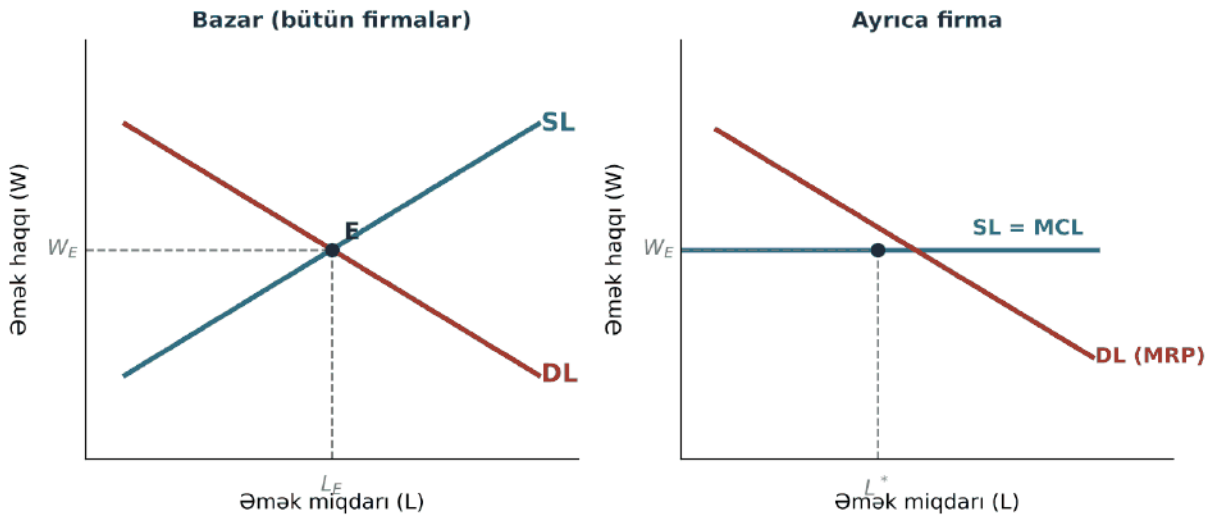
#### Anlayışı

Rəqabətli əmək bazarı: çoxlu firmalar bir-biri ilə heç bir anlaşma olmadan, həmkarlar ittifaqına üzv olmayan çox sayda işçi üçün müəyyən iş növünə tələbat verir.

> **Misal**
> Böyük şəhərdə yüzlərlə kuryer şirkəti və minlərlə kuryer var. Heç bir şirkət tək başına saatlıq qiyməti dəyişə bilmir; qiyməti bazar müəyyən edir.

#### Xüsusiyyətləri

| Xüsusiyyət | Sadə izah |
|---|---|
| 1. Alıcıların (firmalar) və satıcıların (ev təsərrüfatları) sayı çoxdur | Hər biri ümumi tələb və ya təklifin kiçik hissəsini təmin edir, heç kim bazar qiymətinə təsir edə bilmir |
| 2. Əmək homojendir | Bütün işçilər eyni keyfiyyətə, məhsuldarlığa və eyni insan kapitalına malikdir |
| 3. Giriş və çıxış maneələri yoxdur | İstənilən kəs bazara girə, çıxa bilər |
| 4. Məlumat tam və simmetrik paylanır | Hamı maaşları və vakansiyaları bilir |
| 5. Əmək haqqı tələb və təklif əyrilərinin kəsişməsi ilə müəyyən edilir | Ayrıca firma bu maaşı verilmiş kimi qəbul edir |
| 6. Firma üçün əmək təklifi üfüqi xətdir (tam elastik) | Marjinal əmək xərcləri əmək haqqı ilə üst-üstə düşür |




*Şək. Solda bazar tarazlığı tarazlıq maaşını (WE) müəyyən edir. Sağda ayrıca firma bu maaşı verilmiş kimi qəbul edir: onun üçün təklif əyrisi üfüqi xəttdir (tam elastik), marjinal əmək xərcləri (MCL) maaşla üst-üstə düşür.*

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Rəqabətli bazarda çoxlu alıcı və satıcı var, əmək homojendir, maneələr yoxdur, məlumat tamdır, maaşı bazar müəyyən edir. Praktikada belə vəziyyətə nail olmaq çətindir. Qüsurlu rəqabətdə bir firma üstünlük təşkil edir, əmək qeyri-mobil olur və əmək haqqını firma diktə edir.

## 17. Əhali miqrasiyası, onun tiplərini izah edin.

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Anlayışı.** Əhalinin miqrasiyası ölkələrarası və ölkə daxilində ərazi üzrə yerdəyişmədir və əhalinin çevikliyi, hərəkəti ilə əlaqələndirilir.

**Miqrasiyanın tipləri (beş tip).**

1. Məcburi miqrasiya sığınacaq axtarmaqla bağlı yerdəyişmədir və xarici və ya daxili, geriyə dönərli və ya dönərsiz ola bilər.
2. Xarici miqrasiya adamların bir dövlətdən digərinə keçməsidir (ölkədən getmək emiqrasiya, ölkəyə gəlmək immiqrasiya adlanır).
3. Xarici əmək miqrasiyası qanun əsasında haqqı ödənilən iş tapmaqla bağlı könüllü köçdür və beynəlxalq əmək bazarına çıxış prosesidir; burada işçi qüvvəsinin keyfiyyəti, mobilliyi, peşəsi və xarici dil bilgisi şərtdir.
4. Qeyri-qanuni miqrasiya vətəndaşların nəzarətdən kənar başqa ölkəyə getməsi və vətəndaşlığı olmayan xarici vətəndaşların qanunsuz sənədlərlə ölkəyə gəlməsidir.
5. Daxili miqrasiya ölkədaxili yerdəyişmədir və Azərbaycanda işğal olunan rayonlar hesabına artmışdır.

**Miqrasiya sahəsində dövlət siyasəti.**

1. Miqrantların hüquq və mənafelərinin qorunması.
2. İmmiqrasiya nəzarət sisteminin təkmilləşdirilməsi.
3. Miqrantların qəbulu və səmərəli yerləşdirilməsi.
4. Diskriminasiyaya yol verilməməsi.
5. Xarici və daxili miqrasiya axınlarının tənzimlənməsi.

**Nəticə.** Miqrasiya əhalinin ərazi üzrə hərəkətidir, beş tipə bölünür və dövlət tərəfindən tənzimlənir.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Anlayışı

Miqrasiya əhalinin ölkələrarası və ölkə daxilində **ərazi üzrə yerdəyişməsidir**. Əhalinin çevikliyi və hərəkəti ilə əlaqələndirilir.

#### 5 tip

| Tip | Mahiyyəti | Misal |
|---|---|---|
| 1. Məcburi miqrasiya | Sığınacaq axtarmaqla bağlı yerdəyişmə; xarici və ya daxili, geriyə dönərli və ya dönərsiz ola bilər | Müharibə və ya təbii fəlakət səbəbindən evini tərk edənlər |
| 2. Xarici miqrasiya | İnsanların bir dövlətdən digərinə keçməsi. Ölkədən getmək: **emiqrasiya**; ölkəyə gəlmək: **immiqrasiya** | Azərbaycandan Türkiyəyə köçən şəxs Azərbaycan üçün emiqrant, Türkiyə üçün immiqrantdır |
| 3. Xarici əmək miqrasiyası | Qanun əsasında haqqı ödənilən iş tapmaqla bağlı könüllü köç; beynəlxalq əmək bazarına çıxış. Şərt: işçi qüvvəsinin keyfiyyəti, mobilliyi, peşəsi, xarici dil bilgisi | Mühəndisin xaricdə müqavilə ilə işləməyə getməsi |

| Tip | Mahiyyəti | Misal |
|---|---|---|
| 4. Qeyri-qanuni miqrasiya | Vətəndaşların nəzarətdən kənar başqa ölkəyə getməsi, vətəndaşlığı olmayan xarici vətəndaşların qanunsuz sənədlərlə ölkəyə gəlməsi | Qanunsuz sənədlə sərhəddi keçmək |
| 5. Daxili miqrasiya | Ölkədaxili yerdəyişmə; Azərbaycanda işğal olunan rayonlar hesabına artmışdır | Gəncədən Bakıya işləməyə köçmək |

### Dövlət siyasəti (5 istiqamət)

- Miqrantların hüquq və mənafelərinin qorunması.
- İmmiqrasiya nəzarət sisteminin təkmilləşdirilməsi.
- Miqrantların qəbulu və səmərəli yerləşdirilməsi.
- Diskriminasiyaya yol verilməməsi.
- Xarici və daxili miqrasiya axınlarının tənzimlənməsi.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Miqrasiya əhalinin ərazi üzrə hərəkətidir, beş tipə bölünür (məcburi, xarici, xarici əmək, qeyri-qanuni, daxili) və dövlət tərəfindən tənzimlənir.

## 18. Əmək bazarında monopsoniya və onun yaranma şərtlərini şərh edin.

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Anlayışı.** Monopsoniya bazarda yalnız bir alıcı və çoxlu satıcı olduğu vəziyyətdir; bu termin ilk dəfə Joan Robinson tərəfindən 1933-cü ildə “Qüsurlu rəqabətin iqtisadiyyatı” kitabında təqdim edilmişdir. Əmək bazarında o, həmkarlar ittifaqında birləşməyən çoxlu ixtisaslı işçi ilə qarşılaşan tək böyük işəgötürən (və ya tək şirkət kimi fəaliyyət göstərən işəgötürənlər qrupu) olduqda yaranır.

**Yaranma şərtləri.**

1. Firma müəyyən peşə üzrə mütəxəssislərin ümumi sayının böyük hissəsini işə götürür.
2. Həmin iş növünün yüksək hərəkətliliyi yoxdur (sosial şərait, coğrafi bölünmə, yeni ixtisas əldə etmək ehtiyacı).
3. Monopsonist əmək haqqı dərəcəsini özü təyin edir, işçilər ya razılaşır, ya başqa iş axtarmağa məcbur olur.

**Xüsusiyyətləri.** Belə hallar adətən yalnız bir böyük işəgötürənin fəaliyyət göstərdiyi kiçik şəhərlərdə rast gəlinir. Monopsoniyada firma sənayeni təmsil etdiyi üçün firma və sənaye üçün əmək təklifi əyriləri üst-üstə düşür və fərdi monopsoniya firması üçün təklif əyrisi marjinal deyil, orta xərc əyrisidir.

**Növləri.**

1. Ayrı-seçkilik edən monopsoniyada yeni işçiyə daha yüksək, köhnələrə dəyişməz maaş ödənilir.
2. Ayrı-seçkilik etməyən monopsoniyada bütün işçilər bərabər maaş alır və hər əlavə işçinin işə götürülməsi xərcləri onun əmək haqqı ilə əvvəlki işçilərin əmək haqqına əlavələrin dəyərindən ibarət olur.

**Nəticə.** Monopsoniya əməyin yeganə alıcısının olduğu bazar quruluşudur və əmək haqqının işəgötürən tərəfindən müəyyən edilməsi ilə xarakterizə olunur.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Sadə dillə

- **Monopoliya** = bir satıcı, çox alıcı.
- **Monopsoniya** = **bir alıcı**, çox satıcı.

Əmək bazarında monopsoniya o deməkdir ki, bir böyük işəgötürən var, çoxlu işçi isə var. Bu termini ilk dəfə **Joan Robinson** 1933-cü ildə “Qüsurlu rəqabətin iqtisadiyyatı” kitabında təqdim edib.

> **Misal**
> Kiçik şəhərdə yeganə böyük zavod var. Şəhərdə yaşayan hamı ya orada işləməlidir, ya başqa şəhərə köçməlidir. Zavod maaşı özü təyin edir: razısansa işlə, deyilsənsə başqa iş axtar.

#### Yaranma şərtləri

- Firma müəyyən peşə üzrə mütəxəssislərin ümumi sayının böyük hissəsini işə götürür.
- Həmin iş növünün yüksək hərəkətliliyi yoxdur (sosial şərait, coğrafi bölünmə, yeni ixtisas əldə etmək ehtiyacı).
- Monopsonist əmək haqqı dərəcəsini özü təyin edir; işçilər ya razılaşır, ya başqa iş axtarmağa məcbur olur.

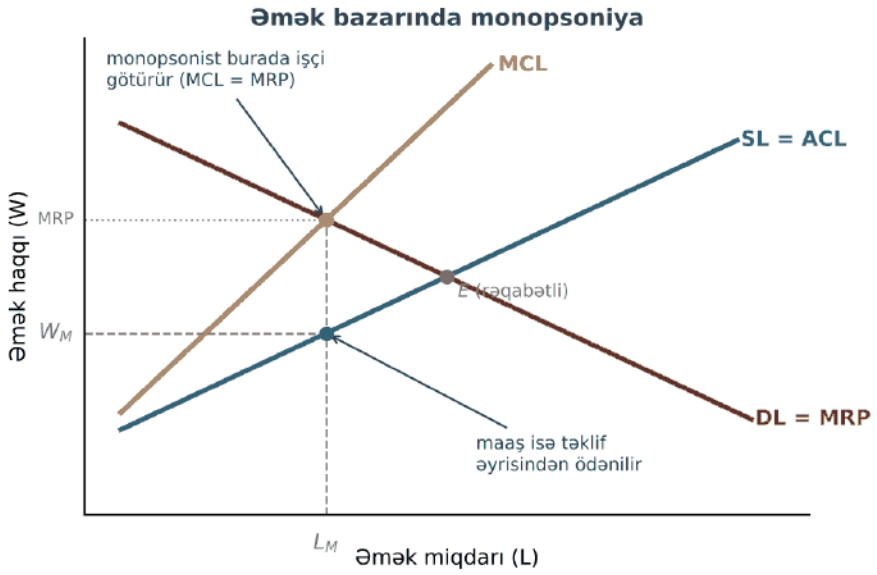
#### Xüsusiyyətləri

- Adətən yalnız bir böyük işəgötürənin fəaliyyət göstərdiyi kiçik şəhərlərdə rast gəlinir.

- Firma sənayeni təmsil etdiyi üçün firma və sənaye üçün əmək təklifi əyriləri üst-üstə düşür.
- Fərdi monopsoniya firması üçün təklif əyrisi marjinal deyil, **orta xərc əyrisidir**.

## Növləri

| Ayrı-seçkilik edən monopsoniya | Ayrı-seçkilik etməyən monopsoniya |
|---|---|
| Yeni işçiyə daha yüksək, köhnələrə dəyişməz maaş ödənilir | Bütün işçilər bərabər maaş alır; hər əlavə işçinin işə götürülməsi xərcləri onun maaşı ilə əvvəlki işçilərin maaşına əlavələrin dəyərindən ibarət olur |




*Şək. Monopsoniyada təklif əyrisi (SL) orta xərc əyrisidir (ACL), marjinal əmək xərcləri (MCL) ondan yuxarıdadır. Firma MCL = MRP nöqtəsində işçi götürür (LM), maaşı isə təklif əyrisindən ödəyir (WM). Nəticə: məşğulluq və maaş rəqabətli bazardakı tarazlıqdan (E) aşağıdır.*

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Monopsoniya əməyin yeganə alıcısının olduğu bazar quruluşudur və əmək haqqının işəgötürən tərəfindən müəyyən edilməsi ilə xarakterizə olunur.

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

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Tarazlıq.** Əmək bazarında tarazlıq müəyyən əmək haqqı səviyyəsində işçi qüvvəsinə tələblə təklifin bərabərləşdiyi vəziyyətdir; bu zaman nə işçi artıqlığı (işsizlik), nə də işçi çatışmazlığı müşahidə olunur və tarazlıq əməkhaqqı formalaşır. Qrafikdə tələb (DL) və təklif (SL) əyrilərinin kəsişməsi (E nöqtəsi) WE əmək haqqına və LE əmək miqdarına uyğundur; bu nöqtədə işəgötürənlərin tələbatı ödənilir, işçilər işə götürülür və tam məşğulluq əldə olunur.

**Tarazlığın amilləri.**

1. Əmək təklifi: əmək haqqı, iş şəraiti, alternativ gəlir mənbələri, sosial status və hüquqlardan asılıdır.
2. Əmək tələbi: məhsuldarlıq, istehsal həcmi, əmək haqqı, texnologiya və dövlət tənzimləməsindən asılıdır.

**Tarazlığın pozulma səbəbləri.**

1. Əmək haqqı tarazlıq səviyyəsindən yüksək olarsa, təklif tələbi aşır və işsizlik (artıq əmək təklifi) yaranır.
2. Əmək haqqı tarazlıq səviyyəsindən aşağı olarsa, tələb təklifi aşır və işçi çatışmazlığı yaranır.
3. Qeyri-bazar amilləri (birliklər və dövlət): minimum əmək haqqı bazar tarazlığından yüksək olduqda məşğulluq azalır və potensial işçi qüvvəsinin daimi artığı yaranır.
4. Regional və struktur tarazsızlıqlar (bəzi bölgələrdə artıqlıq, digərlərində çatışmazlıq).

**Tarazlığın bərpası (dövlətin müdaxiləsi).**

1. Əmək qanunvericiliyi.
2. Minimum əməkhaqqının müəyyən edilməsi.
3. Aktiv məşğulluq proqramları.
4. Əmək bazarı üzrə informasiya sistemləri.
5. Təhsil sisteminin əmək bazarı ilə əlaqələndirilməsi.

**Nəticə.** Tarazlıq tələb və təklifin bərabərləşdiyi vəziyyət olub bazar və qeyri-bazar amillərinin təsiri ilə pozula bilər və bərpası çox vaxt dövlət müdaxiləsini tələb edir.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Tarazlıq nədir?

Müəyyən əmək haqqı səviyyəsində **işçi qüvvəsinə tələblə təklifin bərabərləşdiyi** vəziyyətdir. Bu zaman nə işçi artıqlığı (işsizlik), nə də işçi çatışmazlığı olur. Qrafikdə tələb (DL) və təklif (SL) əyrilərinin kəsişməsi (E nöqtəsi) tarazlıq əmək haqqı (WE) və əmək miqdarına (LE) uyğundur; tam məşğulluq əldə olunur.

**Misal**

Nümunə rəqəmlər (izah üçün uydurulub): saatı 10 AZN olanda firmalar 1000 nəfər istəyir, 1000 nəfər də işləməyə razıdır: bu, tarazlıqdır.

| Saatlıq maaş | Tələb | Təklif | Nəticə |
|---|---|---|---|
| 14 AZN (tarazlıqdan yüksək) | 600 | 1400 | 800 nəfər işsiz qalır (işsizlik) |
| 10 AZN (tarazlıq) | 1000 | 1000 | Tarazlıq, hamı işlə təmin olunur |

| Saatlıq maaş | Tələb | Təklif | Nəticə |
|---|---|---|---|
| 6 AZN (tarazlıqdan aşağı) | 1500 | 500 | 1000 nəfər çatışmır (işçi çatışmazlığı) |

## Tarazlığın amilləri

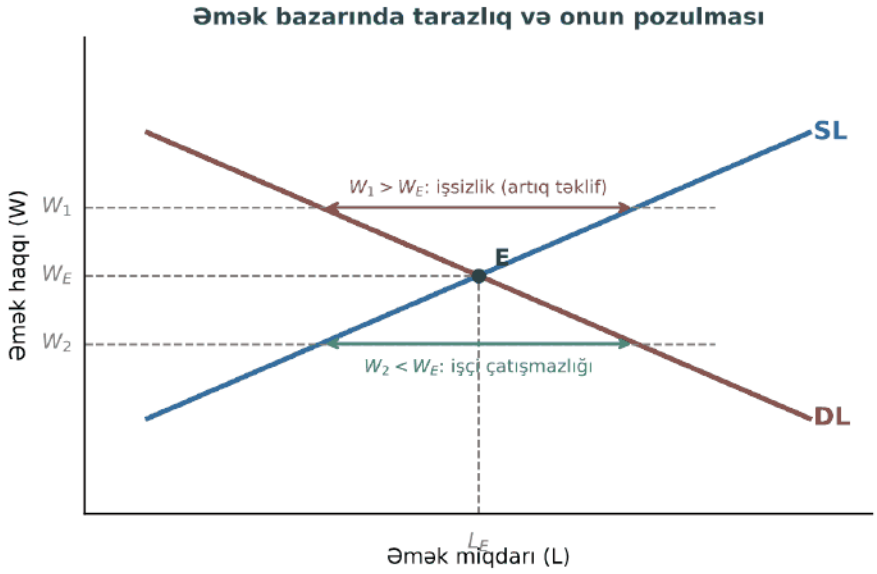
- **Əmək təklifi:** əmək haqqı, iş şəraiti, alternativ gəlir mənbələri, sosial status və hüquqlardan asılıdır.
- **Əmək tələbi:** məhsuldarlıq, istehsal həcmi, əmək haqqı, texnologiya və dövlət tənzimlənməsindən asılıdır.

## Tarazlığın pozulma səbəbləri

- Əmək haqqı tarazlıq səviyyəsindən **yüksək** olarsa: təklif tələbi aşır, işsizlik yaranır.
- Əmək haqqı tarazlıq səviyyəsindən **aşağı** olarsa: tələb təklifi aşır, işçi çatışmazlığı yaranır.
- Qeyri-bazar amilləri (birliklər və dövlət): minimum əmək haqqı bazar tarazlığından yüksək olduqda məşğulluq azalır və potensial işçi qüvvəsinin daimi artığı yaranır.
- Regional və struktur tarazsızlıqlar (bəzi bölgələrdə artıqlıq, digərlərində çatışmazlıq).

## Tarazlığın bərpası (dövlətin müdaxiləsi)

- Əmək qanunvericiliyi.
- Minimum əməkhaqqının müəyyən edilməsi.
- Aktiv məşğulluq proqramları.
- Əmək bazarı üzrə informasiya sistemləri.
- Təhsil sisteminin əmək bazarı ilə əlaqələndirilməsi.




*Şək. E nöqtəsində tələb (DL) və təklif (SL) bərabərdir. Maaş tarazlıqdan yüksək olarsa ($W_1$) təklif tələbi aşır və işsizlik yaranır; aşağı olarsa ($W_2$) tələb təklifi aşır və işçi çatışmazlığı yaranır.*

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Tarazlıq tələb və təklifin bərabərləşdiyi vəziyyətdir; bazar və qeyri-bazar amillərinin təsiri ilə pozula bilər və bərpası çox vaxt dövlət müdaxiləsini tələb edir.

## 21. İnsan kapitalı anlayışı və onun fiziki kapitaldan fərqlərini izah edin

**KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)**

**Anlayışı.** “İnsan kapitalı” terminini ilk dəfə amerikalı alim Teodor Şulz irəli sürmüş, Qari Bekker isə bu ideyanı inkişaf etdirərək insan kapitalına investisiyaların effektivliyini əsaslandırmışdır. Qısaca insan kapitalı intellekt, sağlamlıq, biliklər, keyfiyyətli məhsuldar əmək və həyat keyfiyyətidir; o, tərbiyə, təhsil, sağlamlıq, bilik, sahibkarlıq qabiliyyəti və s.-yə qoyulan investisiyalar hesabına formalaşır.

**Fiziki kapitalla əlaqəsi.** İnsan kapitalı bilik və bacarıqların artması ilə məhsuldarlığı artırır, fiziki kapital isə istehsal prosesinin səmərəliliyini yüksəldir; hər iki kapital bir-birini tamamlayır.

**Fiziki kapitaldan fərqləri.**

1. Şirkətlər maddi vəsaitlərə sahibdirlər, amma işçilərə sahib deyillər: insan kapitalı işçilərin özlərinə məxsusdur və onlar hansı vaxtda, necə və harada investisiya qoyacaqlarını özləri qərarlaşdırırlar.
2. İnsan kapitalı konkret şəxsə məxsus (rəqabətli və istisna edilə bilən) nemətdir.
3. Qeyri-məhdud toplana bilməz, çünki təhsil illərinin sayı təbii olaraq məhduddur.
4. Burada daimi yüksək investisiya tələb olunur və bu investisiyaların geri qayıtması müəyyən vaxt aparır.

**Nəticə.** İnsan kapitalı insanın özündə təcəssüm olunmuş bilik, sağlamlıq və bacarıq ehtiyatıdır, fiziki kapitaldan sahibliyi, toplanma həddi və investisiyanın geri qayıtma müddəti ilə fərqlənir.

**SADƏ İZAH (misallarla)**

### Anlayışı

“İnsan kapitalı” terminini ilk dəfə amerikalı alim **Teodor Şulz** irəli sürmüş, **Qari Bekker** isə bu ideyanı inkişaf etdirərək insan kapitalına investisiyaların effektivliyini əsaslandırmışdır.

Sadə dillə: insan kapitalı **insanın özündəki “zəngin ehtiyat”dır**: intellekt, sağlamlıq, bilik, keyfiyyətli məhsuldar əmək və həyat keyfiyyəti. O, tərbiyə, təhsil, sağlamlıq, bilik və sahibkarlıq qabiliyyətinə qoyulan investisiya hesabına formalaşır.

> **Misal**
> Tələbə universitetdə oxuyur, ingilis dili kursuna gedir, idmanla məşğul olur. Bunlar onun insan kapitalına qoyulan investisiyadır. Gələcəkdə daha yüksək maaş alacaq.

### Fiziki kapitalla əlaqəsi

İnsan kapitalı bilik və bacarığın artması ilə məhsuldarlığı artırır, fiziki kapital isə (stanok, bina, avadanlıq) istehsal prosesinin səmərəliliyini yüksəldir. Hər ikisi bir-birini **tamamlayır**.

### Fiziki kapitaldan fərqləri

| Fərq | Sadə izah |
|---|---|
| 1. Sahiblik | Şirkətlər maddi vəsaitlərə sahibdirlər, amma işçilərə sahib deyillər. İnsan kapitalı işçilərin özünə məxsusdur, hansı vaxt, necə və harada investisiya qoyacaqlarını özləri qərarlaşdırırlar. Şirkət stanok ala bilər, işçinin biliyini ala bilməz |
| 2. Konkret şəxsə məxsusluq | Rəqabətli və istisna edilə bilən nemətdir |
| 3. Toplanma həddi | Qeyri-məhdud toplana bilməz, çünki təhsil illərinin sayı təbii olaraq məhduddur |

| Fərq | Sadə izah |
|---|---|
| 4. İnvestisiya və geri qayıtma | Daimi yüksək investisiya tələb olunur və bu investisiyaların geri qayıtması müəyyən vaxt aparır (məsələn, 4 il oxuyub sonra gəlir əldə etmək) |

**İmtahan üçün qısa nəticə**

İnsan kapitalı insanın özündə təcəssüm olunmuş bilik, sağlamlıq və bacarıq ehtiyatıdır; fiziki kapitaldan sahibliyi, toplanma həddi və investisiyanın geri qayıtma müddəti ilə fərqlənir.

## 22. İnsan kapitalına qoyulan investisiya və onun əsas formaları haqqında məlumat verin

**KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)**

**Anlayışı.** İnsan kapitalına investisiyalar onun saxlanmasına və artırılmasına yönəldilir; bu ideyanı ilk dəfə A.Smit (1776) inkişaf etdirmiş və müxtəlif təhsil və peşə hazırlığı səviyyəli insanların gəlirlərindəki fərqlərlə bu investisiyaların maddi vəsaitlərə investisiya ilə müqayisə oluna biləcəyini göstərmişdir.

**Gözləntilər.** İşçi bu investisiyalardan əmək haqqının artmasını, işdən daha çox məmnunluğu, daha yaxşı karyera perspektivlərini və məşğulluğa inamı, işəgötürən isə performansın, məhsuldarlığın, çevikliyin və innovasiya qabiliyyətinin yaxşılaşmasını gözləyir.

**Əsas formaları.**

1. Bekker, Turou və Şulsa görə: rəsmi və qeyri-rəsmi təhsil, istehsalatda hazırlanma, tibbi xidmətlər və sağlamlıq sahəsində tədqiqatlar, miqrasiya proseslərinin optimallaşdırılması xərcləri və iqtisadi vəziyyət haqqında məlumat axtarışı.
2. Makkonnell və Bryuya görə: təhsil xərcləri (ümumi və xüsusi, formal və qeyri-rəsmi, iş yerində təlim), səhiyyə xərcləri və işçilərin daha məhsuldar yerlərə miqrasiya etməsini təmin edən mobillik xərcləri.

**Dövlətin rolu.** Dövlətin vəzifəsi ümumi təhsil və hazırlıq vasitəsilə insan kapitalına kifayət qədər sərmayə qoyuluşunu təmin etməkdir və qabaqcıl ölkələrdə bu investisiyaların əsas hissəsini dövlət həyata keçirir.

**Nəticə.** İnvestisiyanın həddi mütləq deyil, nisbi müəyyən olunur: o, səmərəlilik baxımından fiziki kapitala, səhmlərə və s. investisiyalara bərabər olana qədər artırılmalıdır.

**SADƏ İZAH (misallarla)**

### Anlayışı

İnsan kapitalına investisiyalar onun **saxlanmasına və artırılmasına** yönəldilir. Bu ideyanı ilk dəfə **A.Smit (1776)** inkişaf etdirib: müxtəlif təhsil və peşə hazırlığı səviyyəli insanların gəlirlərindəki fərqlərlə bu investisiyaların maddi vəsaitlərə investisiya ilə müqayisə oluna biləcəyini göstərib.

### Gözləntilər

| İşçi nə gözləyir? | İşəgötürən nə gözləyir? |
|---|---|
| Əmək haqqının artması, işdən daha çox məmnunluq, daha yaxşı karyera perspektivləri, məşğulluğa inam | Performansın, məhsuldarlığın, çevikliyin və innovasiya qabiliyyətinin yaxşılaşması |

### Əsas formaları

**Bekker, Turou və Şulsa görə:** rəsmi və qeyri-rəsmi təhsil, istehsalatda hazırlanma, tibbi xidmətlər və sağlamlıq sahəsində tədqiqatlar, miqrasiya proseslərinin optimallaşdırılması xərcləri və iqtisadi vəziyyət haqqında məlumat axtarışı.

**Makkonnell və Bryuya görə:** təhsil xərcləri (ümumi və xüsusi, formal və qeyri-rəsmi, iş yerində təlim), səhiyyə xərcləri və işçilərin daha məhsuldar yerlərə miqrasiya etməsini təmin edən mobillik xərcləri.

| Forma | Misal |
|---|---|
| Təhsil | Universitet, kurslar, dil öyrənmək |

| Forma | Misal |
|---|---|
| İş yerində təlim | Şirkətin yeni işçiləri öyrətməsi |
| Səhiyyə | Sağlamlığa xərc: müayinə, müalicə |
| Mobillik (miqrasiya) | Daha yaxşı iş üçün başqa şəhərə köçmə xərcləri |
| Məlumat axtarışı | Vakansiyalar və maaşlar haqqında məlumat toplamaq |

### Dövlətin rolu

Dövlətin vəzifəsi ümumi təhsil və hazırlıq vasitəsilə insan kapitalına kifayət qədər sərmayə qoyuluşunu təmin etməkdir. Qabaqcıl ölkələrdə bu investisiyaların əsas hissəsini dövlət həyata keçirir.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

İnvestisiyanın həddi mütləq deyil, nisbi müəyyən olunur: o, səmərəlilik baxımından fiziki kapitala, səhmlərə və s. investisiyalara bərabər olana qədər artırılmalıdır.

## 23. İnsan kapitalı və sosial aktivlik. Bu anlayışların qarşılıqlı əlaqəsini açıqlayın

**KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)**

**Sosial aktivlik.** Sosial aktivlik insanın cəmiyyət həyatında fəal iştirak etməsi, digər insanlarla münasibətlər qurması, ictimai fəaliyyətə qoşulması və sosial problemlərin həllində iştirak etməsidir. Bu, fərdin obyektiv reallığı və özünü dəyişdirən şüurlu, məqsədli, yaradıcı fəaliyyətidir və yalnız xarici mühitə uyğunlaşmaqla kifayətlənməyib onu öz maraqlarına uyğunlaşdırmaq bacarığını ifadə edir.

**İnsan kapitalı.** İnsan kapitalı intellekt, sağlamlıq, bilik, keyfiyyətli məhsuldar əmək və həyat keyfiyyəti kimi insanın məhsuldar xüsusiyyətlərinin məcmusudur.

**Qarşılıqlı əlaqə.** İnsan ictimai həyatda iştirak etdikcə yeni bilik və bacarıqlar qazanır, ünsiyyət qabiliyyətini artırır və sosial əlaqələrini genişləndirir, yəni sosial aktivlik insan kapitalının inkişafında mühüm rol oynayır. Məsələn, tələbənin könüllülük proqramında iştirakı onun komanda ilə işləmək, liderlik və təşkilatçılıq bacarıqlarını inkişaf etdirir, bu isə gələcəkdə əmək bazarında üstünlük qazanmasına kömək edir.

**Sosial aktivliyin iqtisadi əhəmiyyəti.**

1. İnsanların əmək bazarında iştirakını və təşəbbüskarlığını gücləndirir.
2. Əməkdaşlığı inkişaf etdirir.
3. İnsan kapitalından daha səmərəli istifadəyə şərait yaradır.
4. Cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafına müsbət təsir göstərir.

**Nəticə.** Sosial aktivlik insan kapitalını zənginləşdirir, insan kapitalı isə sosial aktivliyin keyfiyyətini yüksəldir; bu qarşılıqlı əlaqə iqtisadi inkişafa xidmət edir.

**SADƏ İZAH (misallarla)**

### Sosial aktivlik

Sosial aktivlik insanın **cəmiyyət həyatında fəal iştirak etməsi**, digər insanlarla münasibətlər qurması, ictimai fəaliyyətə qoşulması və sosial problemlərin həllində iştirak etməsidir. Bu, fərdin obyektiv reallığı və özünü dəyişdirən şüurlu, məqsədli, yaradıcı fəaliyyətidir. Yalnız xarici mühitə uyğunlaşmaqla kifayətlənmir, onu öz maraqlarına uyğunlaşdırmaq bacarığını ifadə edir.

### İnsan kapitalı

İntellekt, sağlamlıq, bilik, keyfiyyətli məhsuldar əmək və həyat keyfiyyəti kimi insanın məhsuldar xüsusiyyətlərinin məcmusu.

### Qarşılıqlı əlaqə

İnsan ictimai həyatda iştirak etdikcə yeni bilik və bacarıqlar qazanır, ünsiyyət qabiliyyətini artırır və sosial əlaqələrini genişləndirir. Yəni **sosial aktivlik insan kapitalının inkişafında mühüm rol oynayır**, insan kapitalı isə sosial aktivliyin keyfiyyətini yüksəldir.

**Misal**

Tələbə könüllülük proqramında iştirak edir: komanda ilə işləməyi, liderliyi və təşkilatçılığı öyrənir. Bu bacarıqlar gələcəkdə əmək bazarında ona üstünlük verir.

### Sosial aktivliyin iqtisadi əhəmiyyəti

- İnsanların əmək bazarında iştirakını və təşəbbüskarlığını gücləndirir.
- Əməkdaşlığı inkişaf etdirir.
- İnsan kapitalından daha səmərəli istifadəyə şərait yaradır.

- Cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafına müsbət təsir göstərir.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Sosial aktivlik insan kapitalını zənginləşdirir, insan kapitalı isə sosial aktivliyin keyfiyyətini yüksəldir; bu qarşılıqlı əlaqə iqtisadi inkişafa xidmət edir.

## 24. «İnsan kapitalı» modelləri. Onların mahiyyətini və fərqlərini açıqlayın.

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Ümumi.** İqtisadi artım və insan kapitalı arasındakı əlaqə bir sıra alimlərin modellərində öz əksini tapmışdır və bu modellərdə insan kapitalı aparıcı rol oynayır.

**Modellər.**

1. R.Lukasın (Uzava–Lukas) modeli mükəmməl rəqabət şəraitində iki sektorlu endogen artım modelidir və təhsil sektorunda insan kapitalının yığılması nəticəsində dayanıqlı artımın mümkün olduğunu göstərir. Burada insan kapitalı həm şirkətdaxili effekt (əmək məhsuldarlığı və gəlirlərin artması), həm də cəmiyyət üçün xarici effekt baxımından nəzərdən keçirilir.
2. P.Romerin modeli insan kapitalı (insanların beynində saxlanılan bilik və bacarıq ehtiyatı) ilə fundamental elmi biliyi fərqləndirir: insan kapitalı şəxsi nemətdir və qeyri-məhdud toplana bilməz, elmi bilik isə ictimai nemət xüsusiyyətlərinə malikdir və qeyri-məhdud artır. İnsan kapitalı ümumi məhsula fundamental elmi biliklərin istehsalı vasitəsilə təsir edir.
3. Menkyu, Romer və Ueylin modeli R.Solounun konsepsiyasına əsaslanır, iqtisadi artımı əmanətlər və əhali artımı ilə izah edir, insan kapitalını orta təhsil səviyyəsi ilə məhdudlaşdırır və insan kapitalı ilə fiziki kapitalın ümumi cəhətlərini üstün tutur. Model neft hasil etməyən (98), orta inkişaf səviyyəli (75) və OECD (22) ölkələri üçün sınaqdan keçirilmişdir.
4. R.Nelson və E.Felps modeli: insan kapitalı ehtiyatı texniki tərəqqinin artım sürətinə, yəni ən son nəzəri texnologiyanın praktikada tətbiqinin sürətinə təsir göstərir və uzunmüddətli perspektivdə texnologiyalar arasındakı fərqi azaldır.

**Fərqləri.** Nelson–Felps modelində iqtisadiyyat texnoloji cəhətdən nə qədər inkişaf etmişsə, təhsilin marjinal məhsuldarlığı da bir o qədər yüksək olur, bu da insan kapitalını sadəcə istehsal faktoru hesab edən yanaşmadan əhəmiyyətli fərqdir.

**Nəticə.** Modellər insan kapitalının iqtisadi artımdakı rolunu müxtəlif aspektlərdən izah edir: Lukasda təhsil sektoru, Romerdə elmi biliklə fərq, Menkyu–Romer–Ueylda Solou əsaslı yanaşma, Nelson–Felpsdə texnologiyaların yayılması.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Ümumi

İqtisadi artım ilə insan kapitalı arasındakı əlaqə bir sıra alimlərin modellərində öz əksini tapıb. Bu modellərdə insan kapitalı aparıcı rol oynayır.

| Model | Əsas fikir | Sadə izah |
|---|---|---|
| R.Lukas (Uzava–Lukas) | Mükəmməl rəqabət şəraitində iki sektorlu endogen artım modeli. Təhsil sektorunda insan kapitalının yığılması nəticəsində dayanıqlı artım mümkündür. İnsan kapitalı həm şirkətdaxili effekt (məhsuldarlıq və gəlir artımı), həm də cəmiyyət üçün xarici effekt baxımından nəzərdən keçirilir | Ölkə təhsilə nə qədər çox sərmayə qoyursa, uzun müddət artım bir o qədər davamlı olur |
| P.Romer | İnsan kapitalı (insanların beynində saxlanılan bilik və bacarıq) ilə fundamental elmi biliyi fərqləndirir. İnsan kapitalı şəxsi nemətdir, qeyri-məhdud toplana bilməz. Elmi bilik ictimai nemətdir, qeyri-məhdud artır. İnsan kapitalı ümumi məhsula elmi biliklərin istehsalı vasitəsilə təsir edir | Mühəndisin təcrübəsi onun şəxsi kapitalıdır; fizika qanunu isə hamının istifadə edə biləcəyi ictimai biliyə aiddir |

| Model | Əsas fikir | Sadə izah |
|---|---|---|
| Menkyu, Romer və Ueyl | R.Solounun konsepsiyasına əsaslanır: artımı əmanətlər və əhali artımı ilə izah edir; insan kapitalını orta təhsil səviyyəsi ilə məhdudlaşdırır; insan kapitalı ilə fiziki kapitalın ümumi cəhətlərini üstün tutur. Model neft hasil etməyən (98), orta inkişaf səviyyəli (75) və OECD (22) ölkələri üçün sınaqdan keçirilib | Solou modelinə insan kapitalı da əlavə olunub |
| R.Nelson və E.Felps | İnsan kapitalı ehtiyatı texniki tərəqqinin artım sürətinə, yəni ən son nəzəri texnologiyanın praktikada tətbiqi sürətinə təsir göstərir. Uzunmüddətli perspektivdə texnologiyalar arasındakı fərqi azaldır | Ölkədə savadlı işçi çoxdursa, yeni texnologiya tez mənimsənilir; savadlı işçi yoxdursa, alınmış texnologiya da faydasız qalır |

### Fərqləri

Nelson–Felps modelində iqtisadiyyat texnoloji cəhətdən nə qədər inkişaf etmişsə, **təhsilin marjinal məhsuldarlığı** da bir o qədər yüksəkdir. Bu, insan kapitalını sadəcə istehsal faktoru hesab edən yanaşmadan əhəmiyyətli fərqdir.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Modellər insan kapitalının iqtisadi artımdakı rolunu müxtəlif aspektlərdən izah edir: Lukasda təhsil sektoru, Romerdə elmi biliklə fərq, Menkyu–Romer–Ueylda Solou əsaslı yanaşma, Nelson–Felpsdə texnologiyaların yayılması.

## 26. Əmək haqqının sosial-iqtisadi mahiyyətini və elmi yanaşmalarını açıqlayın

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Anlayışı.** Əmək haqqı iş qüvvəsinin dəyəri, yaxud görülmüş işin müqabilində işəgötürənlər tərəfindən işçilərə pul və ya natural şəkildə ödənilən haqdır. Əmək Məcəlləsinə görə bura gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə əlavələr, mükafatlar və digər ödənişlərin məcmusu daxildir.

**İqtisadi mahiyyəti.** İqtisadi mahiyyətinə görə əmək haqqı muzdlu işçi ilə sahibkar arasındakı münasibətləri əks etdirən iqtisadi kateqoriyadır və əmək bazarının elementi kimi qiymət rolunda çıxış edir. İşçi üçün əmək haqqı onun əmək gəliri və şəxsi gəlirinin başlıca maddəsi, özünün və ailəsinin rifahını yaxşılaşdırma vasitəsidir; müəssisə üçün isə istehsal xərclərinin ünsürüdür və eyni zamanda işçinin son nəticədə maddi maraqlandırılmasını təmin edən əsas amildir.

**Əmək haqqının məbləğini müəyyən edən dörd yanaşma.**

1. İş qüvvəsinin təkrar istehsalını təmin edən həyati nemətlərin dəyəri.
2. Əmək bazarında tələb və təklifin nisbəti.
3. İqtisadiyyatda iş qüvvəsinin fəaliyyətinin nəticəsi.
4. Əmək münasibətləri tərəflərinin danışıqları.

**Bazar iqtisadiyyatında.** Bazar iqtisadiyyatında əmək haqqı əməkdən istifadənin qiymətidir; işçilər maksimum, işəgötürənlər isə mümkün qədər az ödəməyə çalışır və bu maraqlar arasında kompromis əmək haqqının təşkili ilə əldə edilir.

**Nəticə.** Əmək haqqı işçinin yeganə gəliri olmaya bilər (mənfəətdə iştirak, səhmlərdən gəlir də ola bilər); əməyin kəmiyyəti işlənilmiş vaxtla, keyfiyyəti isə mürəkkəblik, intensivlik və gərginliklə xarakterizə olunur.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Anlayışı

Əmək haqqı **iş qüvvəsinin dəyəri**, yaxud görülmüş işin müqabilində işəgötürənlər tərəfindən işçilərə pul və ya natural şəkildə ödənilən haqdır. Əmək Məcəlləsinə görə bura gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə əlavələr, mükafatlar və digər ödənişlərin məcmusu daxildir.

#### İqtisadi mahiyyəti

| Kim üçün? | Əmək haqqı nədir? |
|---|---|
| Bazar üçün | Muzdlu işçi ilə sahibkar arasındakı münasibətləri əks etdirən iqtisadi kateqoriya; əmək bazarında qiymət rolunda çıxış edir |
| İşçi üçün | Əmək gəliri və şəxsi gəlirinin başlıca maddəsi; özünün və ailəsinin rifahını yaxşılaşdırma vasitəsi |
| Müəssisə üçün | İstehsal xərclərinin ünsürü, eyni zamanda işçinin maddi maraqlandırılmasını təmin edən əsas amil |

#### Məbləği müəyyən edən 4 yanaşma

- İş qüvvəsinin təkrar istehsalını təmin edən həyati nemətlərin dəyəri.
- Əmək bazarında tələb və təklifin nisbəti.
- İqtisadiyyatda iş qüvvəsinin fəaliyyətinin nəticəsi.
- Əmək münasibətləri tərəflərinin danışıqları.

**Misal**

Maaşı necə müəyyən edirik? Yaşamaq üçün lazım olan xərc (1-ci yanaşma), bazarda belə işçilər çoxdurmu (2-ci), işçi nə qədər gəlir gətirir (3-cü), və işçi ilə işəgötürənin razılaşması (4-cü).

### Bazar iqtisadiyyatında

Əmək haqqı əməkdən istifadənin qiymətidir. İşçilər maksimum, işəgötürənlər mümkün qədər az ödəməyə çalışır. Bu maraqlar arasında kompromis əmək haqqının təşkili ilə əldə edilir.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Əmək haqqı iş qüvvəsinin dəyəri, əmək bazarının qiymətidir. İşçinin yeganə gəliri olmaya bilər (mənfəətdə iştirak, səhmlərdən gəlir də ola bilər). Əməyin kəmiyyəti işlənilmiş vaxtla, keyfiyyəti isə mürəkkəblik, intensivlik və gərginliklə xarakterizə olunur.

## 27. Əməyin ödənilməsinin əsas funksiyalarının qarşılıqlı əlaqələrini izah edin.

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

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

**Əsas funksiyalar.**

1. Yenidən istehsal funksiyası iş qüvvəsinin sosial cəhətdən qəbul olunan istehlak səviyyəsində təkrar istehsalını təmin edir, yəni fiziki, əqli və digər xərcləri ödəmək üçün əmək haqqı kifayət etməlidir.
2. Status funksiyası əmək haqqının məbləği ilə işçinin əmək statusunun uyğunluğunu nəzərdə tutur və əmək haqqının işçinin şəxsi əmək səyləri ilə müqayisəsi onun ədalətliliyini qiymətləndirməyə imkan verir.
3. Stimullaşdırıcı funksiya işçinin əmək səmərəliliyini artırmağa və maksimum nəticə əldə etməyə yönəlir və ölçüdən çox düzgün təşkillə müəyyən edilir.
4. Tənzimləyici funksiya iş qüvvəsinə tələb-təklif münasibətlərinə, personalın formalaşmasına və işlə təmin olunma dərəcəsinə təsir edərək işçi və işəgötürən maraqlarını balanslaşdırır.
5. Ödəmə qabiliyyətli tələbin formalaşması funksiyası işləyənlərin alıcılıq qabiliyyətini müəyyən edir, bu da ümumi tələbə, milli istehsalın strukturuna və dinamikasına təsir göstərir.

**Qarşılıqlı əlaqə.** Bu funksiyaların yerinə yetirilməsi əmək haqqının bazar həqiqətlərinə nə dərəcədə uyğun olmasından asılıdır.

**Nəticə.** İşçi ilə işəgötürən maraqları arasındakı kompromis əmək haqqının təşkili ilə əldə olunaraq sosial əməkdaşlıq münasibətlərinin inkişafına şərait yaradır.

### SADƏ İZAH (misallarla)

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

| Funksiya | Mənası | Misal |
|---|---|---|
| 1. Yenidən istehsal | İş qüvvəsinin sosial cəhətdən qəbul olunan istehlak səviyyəsində təkrar istehsalını təmin edir: fiziki, əqli və digər xərcləri ödəməyə kifayət etməlidir | Maaş yemək, geyim, kirayə və uşaqların təhsilinə çatmalıdır |
| 2. Status | Maaşın məbləği ilə işçinin əmək statusunun uyğunluğu; şəxsi əmək səyləri ilə müqayisə onun ədalətliliyini qiymətləndirməyə imkan verir | Rəhbər vəzifəli şəxs adi işçidən çox almalıdır |
| 3. Stimullaşdırıcı | İşçinin əmək səmərəliliyini artırmağa və maksimum nəticə əldə etməyə yönəlir; ölçüdən çox düzgün təşkillə müəyyən edilir | Satışa görə bonus işçini daha çox satmağa həvəsləndirir |
| 4. Tənzimləyici | İş qüvvəsinə tələb-təklif münasibətlərinə, personalın formalaşmasına və işlə təmin olunma dərəcəsinə təsir edərək işçi və işəgötürən maraqlarını balanslaşdırır | Maaşı artırılan sahəyə işçilər axışır |
| 5. Ödəmə qabiliyyətli tələbin formalaşması | İşləyənlərin alıcılıq qabiliyyətini müəyyən edir, bu da ümumi tələbə, milli istehsalın strukturuna və dinamikasına təsir göstərir | Maaşlar artarsa, insanlar bazarda daha çox mal alır |

### Qarşılıqlı əlaqə

Funksiyaların yerinə yetirilməsi əmək haqqının bazar həqiqətlərinə nə dərəcədə uyğun olmasından asılıdır.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

İşçi ilə işəgötürən maraqları arasındakı kompromis əmək haqqının təşkili ilə əldə olunur və sosial əməkdaşlıq münasibətlərinin inkişafına şərait yaradır.

## 28. Nominal və real əmək haqqı nədir? Nominal və real əmək haqqı arasında fərqləri izah edin

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Nominal əməkhaqqı.** Nominal əməkhaqqı işçinin sərf etdiyi əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinə görə pul formasında, vergilər çıxıldıqdan sonra aldığı pul vəsaitidir.

**Real əməkhaqqı.** Real əməkhaqqı isə hər hansı məbləğdə olan nominal əməkhaqqına alına biləcək istehlak mallarının və göstərilə biləcək xidmətlərin həcmi ilə müəyyən edilir.

**Fərqi.** Nominal əməkhaqqı pul məbləğini göstərir, real əməkhaqqı isə manatın alıcılıq qabiliyyəti ilə əlaqədardır.

**Hesablanması.** Real əməkhaqqı indeksi nominal əməkhaqqı indeksinin istehlak mal və xidmətlərinin qiymət indeksinə bölünməsi ilə hesablanır: İr = İn / İq.

**Nəticə.** İnflyasiya zamanı maaşlar nominal olaraq arta bilər, amma real alıcılıq qabiliyyəti azala bilər. Bu səbəbdən dövlət vergi siyasəti ilə vətəndaşların real gəlirlərini qorumağa çalışır ki, nominal gəlirlər artsa belə real həyat səviyyəsi aşağı düşməsin.

### SADƏ İZAH (misallarla)

| | Nominal əmək haqqı | Real əmək haqqı |
|---|---|---|
| Mənası | İşçinin sərf etdiyi əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinə görə pul formasında, vergilər çıxıldıqdan sonra aldığı pul vəsaiti | Nominal əmək haqqına alına biləcək istehlak mallarının və göstərilə biləcək xidmətlərin həcmi |
| Nəyi göstərir? | Pul məbləğini | Manatın alıcılıq qabiliyyətini |

**Misal**

Maaş 800 AZN-dən 880 AZN-ə qalxdı (nominal artım 10%). Amma qiymətlər 15% bahalaşıb. Real maaş: 1,10 : 1,15 ≈ 0,957, yəni real maaş təxminən 4,3% **azalıb**. Pul çox olsa da, alınan mal azdır.

### Hesablanması

Real əməkhaqqı indeksi = nominal əməkhaqqı indeksi : istehlak mal və xidmətlərinin qiymət indeksi.

**İr = İn / İq**

Nəticə: inflyasiya zamanı maaşlar nominal olaraq arta bilər, amma real alıcılıq qabiliyyəti azala bilər.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Nominal maaş pul məbləğidir, real maaş onun alıcılıq qabiliyyətidir (İr = İn / İq). Dövlət vergi siyasəti ilə real gəlirləri qorumağa çalışır ki, nominal gəlir artsa belə real həyat səviyyəsi düşməsin.

## 29. Minimum əmək haqqı nədir və onun əsas məqsədini açıqlayın

**KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)**

**Anlayışı.** Minimum əməkhaqqı işçilərə ödənilən əməkhaqqı məbləğinin qanunla müəyyən edilmiş ən aşağı həddidir. Müəyyən dövr üçün iş vaxtı normasını tam yerinə yetirən işçinin aylıq əməkhaqqı dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əməkhaqqından az ola bilməz.

**Əsas məqsədi.** Onun əsas məqsədi işçinin və ailəsinin əsas ehtiyaclarını qarşılamaq, onların sosial rifahını və işçi qüvvəsinin yenidən istehsalını təmin etməkdir; həmçinin sosial qeyri-bərabərliyi azaltmaq və ən həssas qrupları müdafiə etməkdir.

**Təyin edilməsində nəzərə alınan amillər.** Yaşayış xərcləri, regional iqtisadi vəziyyət, istehsalın səviyyəsi, inflyasiya, əmək bazarı və işçi qüvvəsinə tələb, sosial ədalət amilləri.

**Təsirləri.**

1. Müsbət: alıcılıq qabiliyyətinin artması, yoxsulluğun azalması və sosial sabitlik, aşağı gəlirli işlərdə çalışmağın cazibəsinin artması.
2. Mənfi: xərclərin artması ilə iş yerlərinin azalması və ya qeyri-formal məşğulluğun artması, inflyasiya təzyiqi və rəqabətqabiliyyətliliyin azalması.

**Azərbaycanda.** Azərbaycanda minimum əməkhaqqı 2023-cü il yanvarın 1-dən 345 manat idi, 1 yanvar 2025-dən 400 manata yüksəldi və 2026-cı ildə də qüvvədədir; bu göstərici yaşayış minimumundan fərqlidir.

**SADƏ İZAH (misallarla)**

### Anlayışı

Minimum əməkhaqqı işçilərə ödənilən əməkhaqqı məbləğinin **qanunla müəyyən edilmiş ən aşağı həddidir**. İş vaxtı normasını tam yerinə yetirən işçinin aylıq maaşı bu həddən az ola bilməz.

### Əsas məqsədi

- İşçinin və ailəsinin əsas ehtiyaclarını qarşılamaq, sosial rifahı və işçi qüvvəsinin yenidən istehsalını təmin etmək.
- Sosial bərabərsizliyi azaltmaq və ən həssas qrupları müdafiə etmək.

### Təyin edilməsində nəzərə alınan amillər

Yaşayış xərcləri, regional iqtisadi vəziyyət, istehsalın səviyyəsi, inflyasiya, əmək bazarı və işçi qüvvəsinə tələb, sosial ədalət.

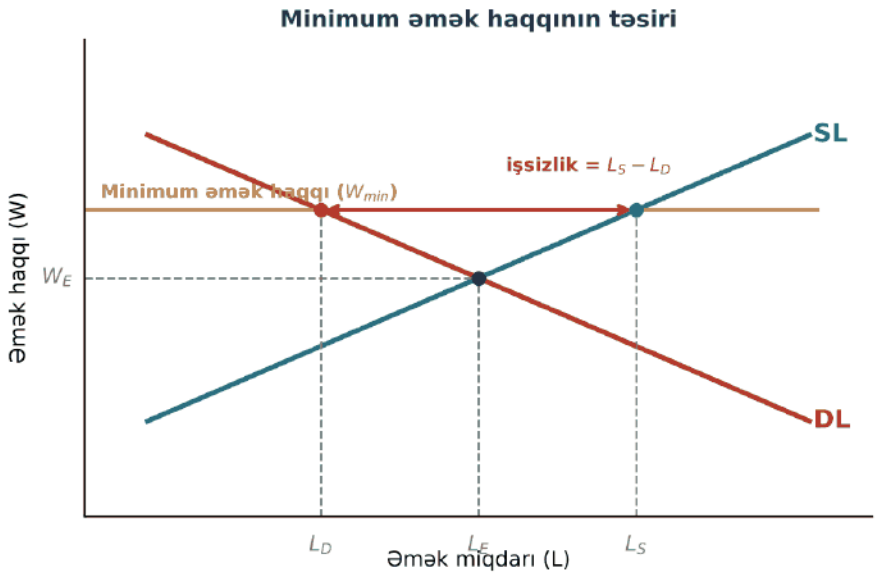
### Təsirləri

| Müsbət | Mənfi |
|---|---|
| Alıcılıq qabiliyyətinin artması, yoxsulluğun azalması və sosial sabitlik, aşağı gəlirli işlərdə çalışmağın cazibəsinin artması | Xərclərin artması ilə iş yerlərinin azalması və ya qeyri-formal məşğulluğun artması, inflyasiya təzyiqi və rəqabətqabiliyyətliliyin azalması |

### Azərbaycanda (konspektə görə)

- 2023-cü il yanvarın 1-dən: 345 manat.
- 1 yanvar 2025-dən: 400 manat.
- 2026-cı ildə də qüvvədədir.
- Bu göstərici **yaşayış minimumundan fərqlidir**.

*İmtahandan əvvəl rəqəmin cari olub-olmadığını rəsmi mənbədən bir daha yoxlamaq yaxşı olar.*




*Şək. Minimum əmək haqqı (Wmin) tarazlıq maaşından (WE) yuxarı müəyyən edilərsə, təklif olunan işçi sayı (LS) tələb olunan işçi sayından (LD) çox olur, fərq işsizliyi göstərir.*

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Minimum əməkhaqqı qanunla müəyyən edilmiş ən aşağı maaş həddidir. Məqsədi işçinin və ailəsinin əsas ehtiyaclarını qarşılamaq, sosial qeyri-bərabərliyi azaltmaq və həssas qrupları müdafiə etməkdir.

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

Bu sualın cavabını sən göndərməmişdin; mən ümumi iqtisadi ədəbiyyat əsasında hazırladım. İmtahandan əvvəl öz mühazirə qeydlərinlə tutuşdur.

### CAVAB (konspekt)

**Anlayış.** Əmək haqqı fərqləri müxtəlif peşələr, sahələr, regionlar və işçilər arasında əmək haqqı səviyyəsinin eyni olmamasıdır. Bu fərqlərin əksəriyyəti iqtisadi cəhətdən əsaslıdır, bəziləri isə bazarın qüsurları ilə bağlıdır.

**Əsas səbəblər.**

- **İxtisas və insan kapitalı.** Təhsil, təcrübə və bacarıq yüksək olduqca məhsuldarlıq və maaş yüksəlir; bu fərqlər təhsilə qoyulan investisiyanın əvəzidir.
- **Əmək şəraiti (kompensasiya edən fərqlər).** A.Smitə görə ağır, zərərli, təhlükəli və ya xoşagəlməz işlər işçiləri cəlb etmək üçün daha yüksək maaşla ödənilir.
- **Tələb və təklif.** Çatışmayan (qıt) peşələr daha yüksək, işçi artıqlığı olan peşələr daha aşağı maaş alır.
- **Sahə və regional fərqlər.** Gəlirli sahələrdə (məsələn, neft-qaz, maliyyə) və iri şəhərlərdə maaş yüksək olur; həyat xərcləri və məhsuldarlıq regionlara görə fərqlənir.
- **Fərdi məhsuldarlıq və nəticələr.** İşəmuzd sistemi, mükafat və bonuslar eyni peşədə də fərqlər yaradır.
- **Bazarın qüsurları.** Monopsoniya, həmkarlar ittifaqlarının gücü, məlumat çatışmazlığı və seqmentasiya (ilkin və ikinci dərəcəli seqment) fərqləri artırır.
- **Diskriminasiya.** Gender, yaş və başqa əlamətlərə görə eyni işə fərqli maaş verilməsi əsassız fərqlərdir.
- **Dövlət tənzimləməsi.** Minimum əmək haqqı və tarif sistemi fərqləri azalda və ya müəyyən edə bilər.

**Əsaslandırma.** Fərqlərin bir hissəsi iqtisadi cəhətdən əsaslıdır (ixtisas, şərait, məhsuldarlıq), çünki maaş əməyin mürəkkəbliyinə, intensivliyinə və riskinə uyğun olmalıdır; digər hissəsi (diskriminasiya, monopsoniya) əsassızdır və dövlət siyasəti ilə azaldılmalıdır.

### SADƏ İZAH (misallarla)

| Səbəb | Misal |
|---|---|
| İxtisas və təhsil | Cərrah yükdaşıyandan çox qazanır (uzun təhsil, yüksək məsuliyyət) |
| Əmək şəraiti | Şaxtada və ya dəniz neft platformasında işləyən əlavə ödəniş alır |
| Tələb-təklif | İT mütəxəssisi çatışmır, maaşlar artır; kassir çoxdur, maaş aşağıdır |
| Sahə və region | Bankda və neft şirkətində maaş, kənd təsərrüfatına nisbətən yüksəkdir; Bakıda rayona nisbətən çoxdur |
| Məhsuldarlıq | Satış meneceri satışa görə bonus alır |
| Bazarın qüsurları | Kiçik şəhərdə yeganə zavod maaşı aşağı saxlayır (monopsoniya) |
| Diskriminasiya | Eyni işi görən iki işçidən biri yalnız cinsinə görə az alır |

**İmtahan üçün qısa nəticə.** Əmək haqqı fərqləri ixtisas və insan kapitalı, əmək şəraiti, tələb-təklif, sahə və region, fərdi məhsuldarlıq, bazar qüsurları, diskriminasiya və dövlət tənzimləməsi ilə izah olunur. Bir hissəsi iqtisadi cəhətdən əsaslı, bir hissəsi (diskriminasiya, monopsoniya) əsassızdır.

## 31. Əmək haqqının tarif sistemi və əməyin normallaşdırılması

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Tarif sistemi.** Tarif sistemi işçilərin əməkhaqqının müəyyən edilməsi üçün istifadə olunan normativ və qaydalar məcmusudur və fəhlələrin əməkhaqqını differensiallaşdırmaq və tənzim etmək üçün lazımdır; əsas məqsədi müxtəlif əmək növləri üçün əsaslandırılmış tarif maaşlarının tətbiqidir. Dövlət tarif sistemi vasitəsilə sahələr, rayonlar və fəhlə qrupları üzrə əməyin ödənilməsində zəruri nisbətləri mərkəzləşdirilmiş qaydada tənzim edir.

**Tarif sisteminin ünsürləri.**

1. Tarif cədvəli.
2. Tarif maaşları.
3. Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları.
4. Əməkhaqqına əlavə edilən rayon əmsalları.

**Tarif cədvəli və tarif maaşı.** Tarif cədvəli dərəcələrdən və onlara uyğun tarif əmsallarından ibarətdir. Tarif maaşı 100% norma yerinə yetirildikdə əməkhaqqının mütləq həcmini müəyyən edir və istənilən dərəcə üzrə tarif maaşı birinci dərəcənin tarif maaşı ilə tarif əmsalının hasilidir: Ts = T1 × Əs.

**Əməyin normalaşdırılması.** Əməyin normalaşdırılması hər hansı işin yerinə yetirilməsinə sərf olunan əməyin kəmiyyətcə qiymətləndirilməsi üçün elmi cəhətdən əsaslandırılmış əmək normalarını müəyyən edir.

**Normaların növləri.**

1. Hasilat normaları (müəyyən vaxtda istehsal edilməli məhsulun miqdarı).
2. Xidmət normaları (göstərilməli xidmətin miqdarı).
3. Say normaları (işin görülməsi üçün tələb olunan işçi sayı).
4. Vaxt normaları (işin yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan vaxt).

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Tarif sistemi

Tarif sistemi **işçilərin maaşının müəyyən edilməsi üçün qaydalar və normativlər toplusudur**. Fəhlələrin maaşını differensiallaşdırmaq və tənzim etmək üçün lazımdır. Dövlət tarif sistemi vasitəsilə sahələr, rayonlar və fəhlə qrupları üzrə əməyin ödənilməsində zəruri nisbətləri mərkəzləşdirilmiş qaydada tənzim edir.

#### Tarif sisteminin ünsürləri

- Tarif cədvəli.
- Tarif maaşları.
- Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları.
- Əməkhaqqına əlavə edilən rayon əmsalları.

#### Tarif cədvəli və tarif maaşı

Tarif cədvəli dərəcələrdən və onlara uyğun tarif əmsallarından ibarətdir. Tarif maaşı 100% norma yerinə yetirildikdə əməkhaqqının mütləq həcmini müəyyən edir. İstənilən dərəcə üzrə maaş = **birinci dərəcənin maaşı × tarif əmsalı**.

**Ts = T1 × Əs**

**Misal**
1-ci dərəcənin maaşı 250 AZN, 2-ci dərəcənin əmsalı 1,2 olarsa: 250 × 1,2 = 300 AZN.

### Əməyin normalaşdırılması

Hər hansı işin yerinə yetirilməsinə sərf olunan əməyin kəmiyyətcə qiymətləndirilməsi üçün **elmi cəhətdən əsaslandırılmış əmək normalarını** müəyyən edir.

| Norma növü | Mənası | Misal |
|---|---|---|
| Hasilat normaları | Müəyyən vaxtda istehsal edilməli məhsulun miqdarı | Növbədə 50 detal hazırlamaq |
| Xidmət normaları | Göstərilməli xidmətin miqdarı | Bir operator 5 dəzgaha xidmət edir |
| Say normaları | İşin görülməsi üçün tələb olunan işçi sayı | Bu iş üçün 4 nəfər lazımdır |
| Vaxt normaları | İşin yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan vaxt | Bir detala 10 dəqiqə |

## 32. Əməkhaqqı fondunun strukturu

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Plan fondu.** Əməkhaqqının plan fondu müəssisənin istehsal planının yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan bütün işçilərin əməyinin ödənilməsi üçün istehsal xərcləri smetasında nəzərdə tutulan vəsaitlərin məbləğidir.

**Hesablanması üçün əsas götürülən məlumatlar.**

1. İstehsal proqramı.
2. İşəmuzd işlərin qiyməti.
3. Fəhlələrin plan sayı.
4. Bir fəhlənin iş vaxtının plan büdcəsi.
5. Tarif sistemi.
6. Əməkhaqqı və mükafatlandırma sistemləri.
7. Mühəndis-texniki işçilərin və qulluqçuların vəzifə maaşları sxemi.

**Əməyin ödənilməsi vahid fondu.** Vahid fondu hesablamaq üçün əvvəlcə təsərrüfat hesablı gəlir (Tg = V – Mx – Pf – Fk – Bö – İn ± C) müəyyən edilir, ondan risk fondu, istehsalın, elmin və texnikanın inkişaf fondu və sosial inkişaf fondu ayrıldıqdan sonra qalan vəsait vahid fondu təşkil edir (ƏÖVF = Tg ± Psair – Fr – Fi – Fs).

**Əməkhaqqı fondunun quruluşu.**

1. Saatlıq fond: işəmuzd qiymətlər və tarif maaşı üzrə əsas əmək fondu, mükafatlar, gecə vaxtı və bayram günlərində işə, normal iş şəraitindən kənarlaşmaya, iş vaxtından kənar işə, briqadirlərə və şagirdlərin öyrədilməsinə görə əlavələr.
2. Günlük fond: saatlıq fonda ixtisar edilən iş gününə görə yeniyetmələrə və südəmər uşaqlı analara verilən əlavələr əlavə edildikdə alınır.
3. Aylıq (illik) fond: günlük fonda növbəti və əlavə məzuniyyətlərin ödənilməsi, dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsi vaxtı üçün ödəmələr, istifadə olunmayan məzuniyyətlərin ödənişi, uzun müddət işləməyə görə əlavələr, işdən çıxarkən kompensasiya və ezam edilən işçilərin əməkhaqqı əlavə olunduqda formalaşır.

**Nəticə.** Əməkhaqqı fondunun quruluşu saatlıq fonddan başlayaraq günlük fond vasitəsilə aylıq (illik) fonda qədər ardıcıl formalaşır.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Sadə dillə

Əməkhaqqı fondu müəssisənin işçilərinin maaşı üçün **ayırdığı pulun ümumi "qazanıdır"**.

#### Plan fondu

Müəssisənin istehsal planının yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan bütün işçilərin əməyinin ödənilməsi üçün istehsal xərcləri smetasında nəzərdə tutulan vəsaitlərin məbləğidir.

#### Hesablanması üçün əsas götürülən məlumatlar

- İstehsal proqramı.
- İşəmuzd işlərin qiyməti.
- Fəhlələrin plan sayı.
- Bir fəhlənin iş vaxtının plan büdcəsi.
- Tarif sistemi.

- Əməkhaqqı və mükafatlandırma sistemləri.
- Mühəndis-texniki işçilərin və qulluqçuların vəzifə maaşları sxemi.

### Əməyin ödənilməsi vahid fondu

Əvvəlcə təsərrüfat hesablı gəlir müəyyən edilir: **Tg = V – Mx – Pf – Fk – Bö – İn ± C**. Ondan risk fondu, istehsalın, elmin və texnikanın inkişaf fondu və sosial inkişaf fondu ayrıldıqdan sonra qalan vəsait vahid fondu təşkil edir:

**ƏÖVF = Tg ± Psair – Fr – Fi – Fs**

### Əməkhaqqı fondunun quruluşu (pilləli)

| Fond | Nədən ibarətdir? |
|---|---|
| 1. Saatlıq fond | İşəmuzd qiymətlər və tarif maaşı üzrə əsas əmək fondu, mükafatlar, gecə vaxtı və bayram günlərində işə, normal iş şəraitindən kənarlaşmaya, iş vaxtından kənar işə, briqadirlərə və şagirdlərin öyrədilməsinə görə əlavələr |
| 2. Günlük fond | Saatlıq fond + ixtisar edilən iş gününə görə yeniyetmələrə və südəmər uşaqlı analara verilən əlavələr |
| 3. Aylıq (illik) fond | Günlük fond + növbəti və əlavə məzuniyyətlərin ödənilməsi, dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsi vaxtı üçün ödəmələr, istifadə olunmayan məzuniyyətlərin ödənişi, uzun müddət işləməyə görə əlavələr, işdən çıxarkən kompensasiya və ezam edilən işçilərin əməkhaqqı |

**Misal**

Matryoshka kimi düşün: ən kiçik fond saatlıqdır. Ona yeni əlavələr gələndə günlük fond olur, ona da daha çox ödəmə gələndə aylıq (illik) fond formalaşır.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Əməkhaqqı fondunun quruluşu saatlıq fonddan başlayaraq günlük fond vasitəsilə aylıq (illik) fonda qədər ardıcıl formalaşır.

## 33. Əmək haqqının təşkilinin tarifsiz və qarışıq sistemlərinin mahiyyətini şərh edin.

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Tarifsiz sistem.** Tarifsiz sistem tariflərə və maaşa görə əməyin ödənilməsi zamanı bərabərlikdən qaçmaq və işçi ilə kollektivin maraqları arasındakı ziddiyyətləri aradan qaldırmaq çətin olduğu üçün tətbiq edilən, əməyin təşkili və stimullaşdırılmasının təkmilləşdirilməsi variantıdır. Bu sistemdə hər bir işçinin əməkhaqqı onun ixtisas səviyyəsindən, əməkdə iştirak əmsalından (ƏİƏ) və faktiki sərf etdiyi vaxtdan asılıdır.

**Əməkdə iştirak əmsalı.** Əməkdə iştirak əmsalı direktor da daxil olmaqla bütün işçilər üçün müəyyən edilir və əmək kollektivi şurası tərəfindən təsdiq olunur, işçinin əmək töhfəsini ümumi kollektiv əməyinin nəticəsində ifadə edərək bölgü münaqişələrinin qarşısını almağa kömək edir.

**Tarifsiz sistemin növləri.**

1. Müqavilə (kontrakt) sistemi: əmək şərtləri, tərəflərin hüquq və vəzifələri, ödəniş səviyyəsi və müddəti müqavilədə göstərilir.
2. İşəmuzd akkord sistemi: ödəniş ayrı-ayrı əməliyyatlara deyil, bütövlükdə görülən iş kompleksinə görə müəyyən edilir.

**Qarışıq sistem.** Qarışıq sistemdə işçilər qruplara bölünür və hər qrup üçün fərqli sistem tətbiq olunur. Mağaza nümunəsində satıcı və kassirlər üçün tarif + satışdan bonus (300 + 120 = 420 azn), mühasibatçı, mühafizəçi və xadimə üçün vaxtamuzd (tarif üzrə), marketoloq və administrator üçün tarif + satışdan bonus + mənfəətdən premiya sistemi seçilir.

**Nəticə.** Mağaza üçün aylıq əməkhaqqı fondu 5400 azn təşkil edir (stabil hissə 4200, satışdan faizlər 930, mənfəətdən faizlər 270) və bu sistem eyni ixtisas səviyyəli işçilər arasında da bölgünü fərqləndirərək sosial ədalətə nail olmağa imkan verir.

### SADƏ İZAH (misallarla)

#### Tarifsiz sistem

Tarif və maaşa görə ödəmədə **bərabərlikdən qaçmaq** və işçi ilə kollektivin maraqları arasındakı ziddiyyətləri aradan qaldırmaq çətin olduğu üçün tətbiq edilir. Burada hər işçinin maaşı üç şeydən asılıdır: **ixtisas səviyyəsi, əməkdə iştirak əmsalı (ƏİƏ) və faktiki sərf etdiyi vaxt**.

**Əməkdə iştirak əmsalı** direktor da daxil olmaqla bütün işçilər üçün müəyyən edilir və əmək kollektivi şurası tərəfindən təsdiq olunur. İşçinin əmək töhfəsini ümumi kollektiv əməyinin nəticəsində ifadə edərək bölgü münaqişələrinin qarşısını almağa kömək edir.

#### Tarifsiz sistemin növləri

- **Müqavilə (kontrakt) sistemi:** əmək şərtləri, tərəflərin hüquq və vəzifələri, ödəniş səviyyəsi və müddəti müqavilədə göstərilir.
- **İşəmuzd akkord sistemi:** ödəniş ayrı-ayrı əməliyyatlara deyil, bütövlükdə görülən iş kompleksinə görə müəyyən edilir.

#### Qarışıq sistem

İşçilər qruplara bölünür və **hər qrup üçün fərqli sistem** tətbiq olunur.

#### Mağaza nümunəsi (konspektdən)

| İşçilər | Sistem |
|---|---|
| Satıcı və kassirlər | Tarif + satışdan bonus (300 + 120 = 420 AZN) |

| İşçilər | Sistem |
|---|---|
| Mühasibatçı, mühafizəçi, xadimə | Vaxtamuzd (tarif üzrə) |
| Marketoloq və administrator | Tarif + satışdan bonus + mənfəətdən premiya |

Mağaza üçün aylıq əməkhaqqı fondu: **5400 AZN** (stabil hissə 4200 + satışdan faizlər 930 + mənfəətdən faizlər 270 = 5400).

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Tarifsiz sistemdə maaş ixtisas, əməkdə iştirak əmsalı və işlənmiş vaxtdan asılıdır. Qarışıq sistemdə müxtəlif işçi qrupları üçün müxtəlif sistemlər tətbiq edilir. Bu, eyni ixtisaslı işçilər arasında da bölgünü fərqləndirərək sosial ədalətə nail olmağa imkan verir.

## 34. Əmək haqqının formaları və sistemləri, onların tətbiq şərtləri

### KONSPEKT CAVABI (sizin göndərdiyiniz mətn)

**Ümumi.** Əməkhaqqı forma və sistemləri sərf edilmiş əməyin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılı olaraq əməkhaqqının hesablanma qaydalarını müəyyən edir və iki əsas formaya bölünür: işəmuzd və vaxtamuzd.

**İşəmuzd forma.** İşəmuzd forma işçi üçün yaxşı stimuldur və işin miqdarını və keyfiyyətini dəqiq müəyyənləşdirmək mümkün olduqda, istehsalın miqdarı birbaşa işçi və ya qrupdan asılı olduqda və işçilərin əmək məhsuldarlığını artırmaq potensialı olduqda tətbiq edilir; o, fərdi və kollektiv ola bilər.

**İşəmuzd sistemlərinin növləri.**

1. Müstəqim: iş qiyməti norma və tarif maaşından asılıdır; normaların elmi əsaslarla müəyyən edilməsi və işlərin düzgün tarifləndirilməsi şərtdir.
2. Qeyri-müstəqim: əməkhaqqı xidmət edilən əsas fəhlələrin əməkhaqqından asılıdır, köməkçi fəhlələrə tətbiq olunur.
3. Mütərəqqi: baza norması daxilində sabit, ondan artıq məhsula artırılmış iş qiymətləri.
4. Mükafatlı: müstəqim əməkhaqqına əlavə kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə görə mükafat.

**Vaxtamuzd forma.** Vaxtamuzd forma sadə və vaxtamuzd-mükafatlı sistemə ayrılır: sadə sistemdə əməkhaqqı faktiki işlənmiş vaxtdan və tarif maaşından asılıdır, mükafatlı sistemdə isə həm də işin göstəricilərinə görə verilən mükafatdan asılıdır. Vaxtamuzd-mükafatlı sistem vaxtamuzdçu fəhlələrə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində, xammal və material resurslarına qənaətdə stimul yaradır.

**Nəticə.** Konkret forma və sistemin seçilməsi müxtəlif istehsal şəraitindən asılı olaraq həyata keçirilir.

### SADƏ İZAH (misallarla)

Forma və sistemlər sərf edilmiş əməyin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılı olaraq əməkhaqqının hesablanma qaydalarını müəyyən edir. İki əsas forma var: **işəmuzd** və **vaxtamuzd**.

#### İşəmuzd forma (görülən işə görə ödəniş)

İşçi üçün yaxşı stimuldur. Tətbiq şərti: işin miqdarını və keyfiyyətini dəqiq müəyyənləşdirmək mümkündür, istehsalın miqdarı birbaşa işçi və ya qrupdan asılıdır, işçilərin əmək məhsuldarlığını artırmaq potensialı var. Fərdi və kollektiv ola bilər.

| Sistem | Mənası | Misal |
|---|---|---|
| Müstəqim | İş qiyməti norma və tarif maaşından asılıdır. Şərt: normaların elmi əsaslarla müəyyən edilməsi və işlərin düzgün tarifləndirilməsi | Hər detal 2 AZN: 100 detal hazırlasa, 200 AZN alır |
| Qeyri-müstəqim | Maaş xidmət edilən əsas fəhlələrin maaşından asılıdır; köməkçi fəhlələrə tətbiq olunur | Köməkçinin maaşı əsas fəhlənin nəticəsindən asılıdır |
| Mütərəqqi | Baza norması daxilində sabit qiymət, ondan artıq məhsula artırılmış iş qiymətləri | 100 detala qədər 2 AZN, ondan sonrakı hər detala 3 AZN |
| Mükafatlı | Müstəqim əməkhaqqına əlavə kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə görə mükafat | Əsas maaş + keyfiyyətə görə bonus |

#### Vaxtamuzd forma (işlənmiş vaxta görə ödəniş)

- **Sadə:** maaş faktiki işlənmiş vaxtdan və tarif maaşından asılıdır (məsələn, kassir saata görə).

- **Vaxtamuzd-mükafatlı:** həm də işin göstəricilərinə görə mükafat verilir. Vaxtamuzdçu fəhlələrə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində, xammal və material resurslarına qənaətdə stimul yaradır.

**İmtahan üçün qısa nəticə**

Əməkhaqqı iki əsas formaya bölünür: işəmuzd və vaxtamuzd. Konkret forma və sistemin seçilməsi müxtəlif istehsal şəraitindən asılı olaraq həyata keçirilir.