

Əmək və Sosial Münasibətlər Akademiyası

**Səttar MEHBALİYEV
Ramiz İSGƏNDƏROV**

ƏMƏK BAZARI VƏ ƏHALİNİN SOSIAL MÜDAFİƏSİ

DƏRSLİK

*Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin
05 mart 2002-ci il tarixli 206 sayılı əmrinə əsasən
ali məktəblər üçün dərslik kimi təsdiq edilmişdir.*

Bakı – 2002

Elmi redaktor:

H.T.QARAŞOV
sosiologiya elmləri namizədi

x 331e
M44

Rəyçilər:

Ş.M.MURADOV
*Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası
İqtisadiyyat İnstitutunun direktoru,
AMEA-nın müxbir üzvü, i.e.d., professor*

V.H.ABBASOV
*Bakı Dövlət Universitetinin İqtisadiyyat
kafedrasının dosenti, i.e.n.*

659682

S.S.Mehbaliyev, R.K.İsgəndərov – Əmək bazarı və əhalinin sosial müdafiəsi – Bakı, 2002, 544 səh.

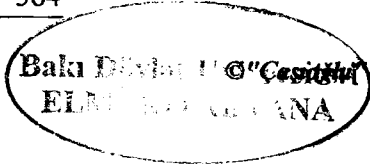
Azərbaycanda həyata keçirilən sosial-iqtisadi dəyişikliklərin məqsədi sosial yönümlü bazar iqtisadiyyatına əsaslanan, sosial baxımdan təmin olunmuş cəmiyyət qurmaqdır. Bunun üçün əsas vəzifələrdən biri sərbəst bazar iqtisadiyyatının təbii qanunlarından bacarıqla baş çıxaran mütəxəssislər yetişdirməkdən ibarətdir. Bu baxımdan təqdim olunan dərslik əhəmiyyətlidir. Dərslikdə bazar iqtisadiyyatının çox mühüm tərkib hissəsi olan əmək bazarı, bir sıra ənənəvi xüsusiyyətləri ilə səciyyələnən məşğulluq problemi, iqtisadi bəla və sosial fəlakət olan işsizlik məsələlərinə aydınlıq gətirilmişdir. Bu problemlərin elmi təhlili sistemli və qarşılıqlı əlaqəli şəkildə nəzəri cəhətdən öyrənilmiş, iqtisad elminin klassiklərinin nəzəri baxışları xronoloji ardıcılıqla araşdırılmışdır.

Dərslikdə sosial tərəfdaşlığın mahiyyəti və konseptual əsasları açılmışdır. Dünyanın inkişaf etmiş ölkələrinin təmsalında tripartizm və respublikamızda ilk dəfə üçtərəfli əsasda bağlanmış Baş Kollektiv Saziş geniş təhlil olunmuşdur.

Başlıca vəzifələrindən biri azad bazara keçid şəraitində əməkçilərin sosial təminatını qoruyan və yoxsulluğa qarşı mübarizə aparən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əsas prinsipləri, strukturu və Azərbaycanla əlaqələri həm tarixi, həm də metodoloji planda nəzərdən keçirilmişdir.

Dərslik iqtisadi yönümlü ali məktəblərin tələbələri üçün nəzərdə tutulmuşdur. Ondən həmkarlar ittifaqı işçiləri və sosial-iqtisadi sahədə öz biliklərini artırmaq istəyənlər də istifadə edə bilərlər.

M 0605010207-564
082-02



Bakı Dövlət Universiteti "Cəmiyyət" nəşriyyatı, 2002

ELMİ NƏŞRİYYAT

ÖN SÖZ

Azərbaycan Respublikası müstəqillik qazandıqdan sonra Beynəlxalq Dövlətlər Birliyinin tamhüquqlu üzvü kimi əsrlərin sınığından çıxmış ümumbəşəri dəyərlərin üstünlüyünü qəbul edərək demokratik, hüquqi və dünyəvi dövlət quruculuğunu özünün inkişaf yolu seçmişdir. Bu gün hər bir cəmiyyətin və dövlətin inkişafı demokratiya və insan hüquqlarına hörmət olmadan mümkün deyil.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında insan və vətəndaşlıq hüquqlarının və azadlıqlarının təmin edilməsi dövlətimizin ali məqsədi kimi bəyan edilmişdir. Hüquqa və ədalətə söykənən, bazar iqtisadiyyatının inkişafına tam zəmanət verən qanunvericilik bazasının əsası qoyulmuş və onun təkmilləşdirilməsi davam etdirilir. Bu sənəd demokratik quruluşun və hüquqi dövlətin möhkəm təməlini qoymuş və onun inkişafının yollarını müəyyən etmişdir.

Respublikamızın Avropa Şurasına qəbul edilməsi onun nəinki müstəqil, suveren, demokratik, dünyəvi dövlət kimi tanınmasıdır, həm də Avropa ailəsinin bərabər hüquqlu üzvü kimi Azərbaycan dövlətinin inkişafında yeni mərhələnin başlanğıcıdır.

Ölkəmizin iqtisadi strategiyası iqtisadi fəaliyyətin liberalləşdirilməsinə, inhisarcılığa son qoyulmasına və özəl sektorun inkişafına əsaslanır.

Son dövrlər həyata keçirilmiş islahatlar nəticəsində iqtisadi tənəzzül və inflyasiyanın qarşısı alınmış, iqtisadi inkişafda yeni mərhələnin təməli qoyulmuşdur. Özəlləşdirmə proqramı, aqrar islahatları və torpaqşların xüsusi mülkiyyətə verilməsi prosesi ardıcıl surətdə davam etdirilir. Azərbaycanda «Açıq qapı» siyasətinin həyata keçirilməsi iqtisadiyyatımıza xarici investisiyaların həcmnin artmasını və ölkəmizin dünya iqtisadi sisteminə inteqrasiyasını sürətləndirməklə bərabər, xalqın maddi rifahının yaxşılaşdırılmasına, vətəndaşların iqtisadi və sosial hüquqlarının müdafiəsinə zəmin yaradır.

Tarix göstərdi ki, iqtisadiyyatda dövlət idarəçiliyi, kollektiv idarəçilik özünü doğrultmadı. Hər bir obyektin, müəssisənin konkret sahibi olmalıdır. İdarəetmə qabiliyyəti, təşkilatçı-

lıq bacarığı və imkanlar hamıda eyni ola bilməz. Hamıya eyni həyat səviyyəsi də müyəssər olmur. Ona görə ki, adamlar istedadlarına, savadlarına, əməksevərliyinə, inkişaf səviyyəsinə, tutduğu mövqeyə görə bir deyil. Sərbəst bazar iqtisadiyyatı insanlara məhz bu şəkildə işləmək və yaşamaq imkanı verir.

Lakin bütün bunlar ağrısız ötürülmür. Keçid dövründə sosial əmək sahəsində, sadəcə xalqın həyatında böyük dəyişikliklər baş vermişdir. Əhalinin böyük hissəsinin həyat səviyyəsi aşağı düşmüş, orta ömür yaşı azalmışdır. Əhali sürətlə kasıb və varlı təbəqələrə bölünür. İşsizlik və natamam məşğulluq artmışdır.

Belə bir çətin şəraitdə Azərbaycanda əmək bazarı inkişaf edir. Bu Azərbaycan üçün yenilikdir və əvvəllər geniş tətbiq olunmamışdır.

Artıq bu cür bazarın prinsiplərini təməli qoyulmuşdur. Mülkiyyətin müxtəlif formalarının yaranması nəticəsində işçi qüvvəsindən istifadə edilməsi üzərində dövlət inhisarı ləğv edilmiş, işçi qüvvəsinin mobilliyi üçün hüquqi imkanlar xeyli genişlənmişdir. I fəsilə əmək bazarının öyrənilməsinin metodoloji məsələləri ardıcılıqla verilmiş, onun strukturu və modelləri izah olunmuşdur. İşçi qüvvəsi bazarı, əmək bazarı və əmək ehtiyatları bazarının hər biri sərbəst kateqoriya kimi əsaslandırılmış, əmək bazarının fəaliyyətinin analizində bir neçə əsas konseptual yanaşmalar fərqləndirilmişdir.

Dərslərin II hissəsi məşğulluq probleminə həsr olunmuşdur. Hər bir dövlətin iqtisadi və sosial siyasətinin mühüm məqsədi olan məşğulluğun mahiyyəti və növləri araşdırılmış, onun Azərbaycandakı xüsusiyyətləri göstərilmişdir.

Sosial bəla olan işsizliyin mahiyyəti və onun sosial-iqtisadi nəticələri III fəsilə ətraflı şərh olunmuşdur. «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanuna uyğun olaraq işsiz statusunun verilməsi qaydaları, işsizliyin səciyyəvi cəhətləri aydınlaşdırılmışdır. Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində əhalinin sosial müdafiəsi, bu problemin mahiyyəti, Azərbaycan Respublikasının demoqrafik inkişaf konsensiyası və ölkədəki minimal istehlak büdcəsi də bu fəsilə öyrənilir.

İqtisadiyyatımızda həyata keçirilən köklü islahatların strategiya və taktikasını müəyyənləşdirmək, ölkə təsərrüfatından səmərəli istifadə etməyin yollarını əsaslandırmaq üçün IV fə-

sildə hər üç problemin – əmək bazarı, məşğulluq və işsizliyin elmi təhlili sistemli və qarşılıqlı əlaqəli şəkildə nəzəri cəhətdən öyrənilir. Bu məsələlərin vacibliyi nəzərə alınaraq klassiklərin nəzəri baxışları xronoloji ardıcılıqla araşdırılır.

Dərslərin V fəsilə hal-hazırda çox aktual olan sosial tərəfdaşlıq və kollektiv sazişlər sisteminə həsr edilmişdir. Fəsildə sosial tərəfdaşlığın mahiyyəti açılmış, onun sosial-əmək münasibətlərinin tənzimləmə sistemi və mexanizmi kimi konseptual əsasları izah olunmuşdur. Tripartizmin beynəlxalq təşkilatlar səviyyəsində rolu, eləcə də Baş Sazişlər və kollektiv sazişlər sisteminin inkişaf etmiş ölkələrdəki özünəməxsus əlamətləri verilmişdir. Burada Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin uyğun maddələri və kollektiv müqavilənin nümunəsi mövcud problemə aydınlıq gətirir.

Sonuncu fəsildə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının tarixi, əsas prinsipləri və strukturu, Beynəlxalq Əmək Normaları və əmək sahəsində insan hüquqları, eləcə də bu təşkilatın sahələr üzrə fəaliyyət proqramı aydınlaşdırılmışdır. Azərbaycan Respublikası ilə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı arasında Əməkdaşlıq Proqramı, əmək münasibətləri sahəsində mövcud vəziyyət və əməkdaşlığın əsas istiqamətləri üzrə qarşıda duran məsələlər ətrafı təhlil olunmuşdur.

Ümumiyyətlə, dərslərdə dünyanın inkişaf etmiş ölkələrinin əmək bazarı və əhəlinin sosial müdafiəsi sahəsində onilliklər ərzində formalaşmış təcrübələri ümumiləşdirilmiş, respublikamızın ənənəvi xüsusiyyətləri ilə seçiyələnən sosial problemlərin spesifik amilləri nəzərə alınmaqla araşdırılmışdır. Nəzərə alsaq ki, dərslərdə bu qəbildən Azərbaycan dilində olan ilk kitablarıdır, onda bütün bunların sərbəst bazar iqtisadiyyatının təbii qanunlarından baş çıxarmağa çalışan mütəxəssislər üçün əhəmiyyətli olacağını demək olar.

Keçid dövrünün çətinlikləri bəzən obyektiv reallıq kimi qəbul edilmir. Lakin yadda saxlamaq lazımdır ki, bu yolu seçmiş bütün ölkələrdə sərbəst bazar iqtisadiyyatının öz təbii qanunları var və Azərbaycan istisna təşkil etmir. Əgər biz sosialist iqtisadi münasibətlərindən imtina etmişiksə, bu reallıqla barışmalıyıq.

Müəlliflər

I B Ö L M Ə

ƏMƏK BAZARI

1.1. ƏMƏK BAZARI KATEQORİYASININ MƏZMUNU VƏ ƏSAS CƏHƏTLƏRİ

Əmək bazarı - bazar iqtisadiyyatının çox mürəkkəb tərkib hissəsidir. Məhsul bazarından fərqli olaraq o, cəmiyyətin sosial-iqtisadi təzahürlərini daha çox əks etdirir. Ona bir sıra müxtəlif amillər təsir edir. Bunun nəticəsidir ki, inkişaf etmiş ölkələrdəki və Azərbaycandakı əmək bazarları arasında olduqca böyük fərq var.

Əmək bazarı müəyyən iqtisadi məkan çərçivəsində fəaliyyət göstərən işəgötürən və mizdlü işçilər arasında iqtisadi və hüquqi münasibətləri ifadə edən qarşılıqlı fəaliyyət mexanizmidir.

Hər hansı bir hadisəni öyrənərkən, əlbəttə, onun təyinatının deyil, mahiyyətinin aşkar olunması vacibdir. Ona görə də əmək bazarının mahiyyətinin analizi üzərində dayanacaq.

Bazar - ümumi anlayışdır, deyək ki, "meyvə" anlayışı, ancaq meyvələr çoxdur: alma, armud, nar, banan və s. Eləcə də məhsul bazarında neft, qaz, taxıl, avtomobil və s. bazarlar fərqlənir. Burada bazar dürüst olaraq orada satılan və alınan məhsulla müəyyən olunur.

Bəs əmək bazarında nə satılır və alınır? Məlum olur ki, bu o qədər də sadə sual deyil. Bir sıra tanınmış alimlər hesab edir ki, əmək bazarında işçi qüvvəsi alınır və satılır.

İqtisadi nəzəriyyədə işçi qüvvəsi insanın malik olduğu və onlar tərəfindən maddi və mənəvi rifah üçün istifadə olunan

fiziki və zehni qabiliyyətin məcmuyu kimi başa düşülür. İşçi qüvvəsinin daşıyıcısı insandır. İşçi qüvvəsi yalnız cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvəsi olan işçinin şəxsində mövcuddur.

Bazar təsərrüfatı şəraitində işçi qüvvəsi əmtəədir; o satılır və alınır, istehlak dəyəri və qiyməti var. Ancaq bu əmtəənin bir sıra xüsusiyyətləri var. Alqı-satqı vaxtı hər hansı əmtəənin dəyəri ödənilir, istehlak dəyəri isə zəbt olunur, əmtəə alıcının mülkiyyətinə keçir. İşçi qüvvəsinin sahibi isə onun yiyəsidir, o zəbt olunmur və oluna da bilməz. Bununla əlaqədar olaraq iqtisadçılar müxtəlif konsepsiyalar irəli sürürlər:

- işçi qüvvəsi deyil, göstərilən xidmət satılır.
- işçi qüvvəsi satılmır, o qarşılıqlı əlverişli şərtlərlə icarəyə verilir.
- işçi qüvvəsi satılmır, ondan istifadə hüquqi satılır.

Ancaq daha mühümü odur ki, alqı-satqı obyektinin işçi qüvvəsi deyil, əmək olduğu bildirilir. Əmək isə prosesdir və alqı-satqı predmeti ola bilməz. Alıcı əməyin konkret nəticəsini alır, zəbt edir. Burada işçi qüvvəsinin daha bir xüsusiyyəti meydana gəlir. Əməyin bu nəticələrinin dəyəri işçi qüvvəsinin dəyərindən çoxdur, əks təqdirdə onu almağa ehtiyac qalmır.

K.Marks göstərir ki, əmtəənin istehlak dəyəri - işçi qüvvəsinin bu və ya digər tələbatının ödənilməsi xassəsidir. O izafi dəyər, işəgötürənin qoyulan kapitalla görə mənimsədiyi mənfəəti gətirir.

İşçi qüvvəsini əmtəəyə çevirən nədir və bunun üçün hansı şərtlər lazımdır? Onlar, ən azı üçdür.

Birinci - işçi istehsal və yaşayış vasitəsindən məhrum olmalıdır.

İkinci - işçi hüquqi cəhətdən azad olmalı, özünün iş qüvvəsinə tam sərəncam vermək imkanı olmalıdır.

Üçüncü - bazarda işçi qüvvəsini almağa imkanı olan istehsal vasitələrinin sahibi olmalıdır.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində bütün bu şərtlər mövcuddur. Nəticədə muzzdlu işçi qüvvəsi sistemi formalaşır.

Qərb iqtisadçılarının əksəriyyəti təsdiq edirlər ki, işəgötürən və işçi bazarda bərabər hüquqlu tərəfdaş kimi çıxış edirlər: birinci istehsal vasitələrinin, ikinci isə işçi qüvvəsinin sahibi kimi. Əslində isə bu belə deyildir.

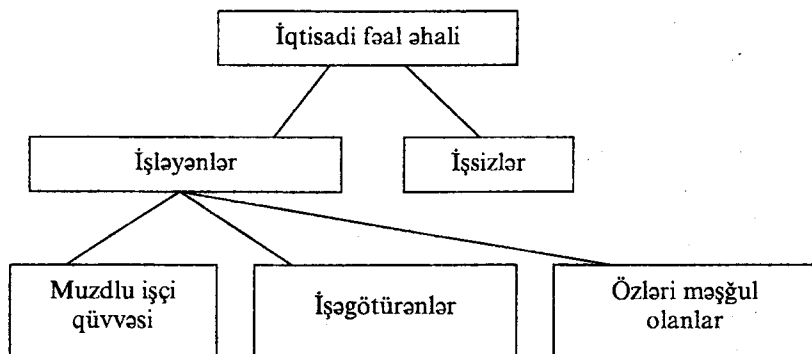
İşçi acından ölməmək, özünü və ailəsini saxlamaq üçün öz iş qüvvəsini satmağa məcburdur; o uzun müddət işsiz qala bilməz. Alqı-satqı prosesini təşkil edən müəyyən iş yerini, əmək şəraitini, əmək haqqının ödənilməsini son nəticədə işəgötürən müəyyən edir. Eyni zamanda o, xoşu gəlməyən işçini istədiyi vaxt işdən çıxara bilər. Deməli işçi iqtisadi cəhətdən işəgötürəndən asılıdır və burada bərabərlik qeyri-realdır. İşəgötürənlərin aylarla işçilərinə əmək haqqı vermədiyi, işçilərin isə iş prosesini davam etdirdikləri bir vaxtda hansı bərabərlik ola bilər?

Ümumiyyətlə belə bir nəticəyə gəlmək olur ki, əmək əmtəə deyil. Ona görə də əmək bazarında əməyin özünün satılmasını təsdiq edən tərəfdarların mövqeyi əsaslandırılmamış qalır.

Nəzərə alsaq ki, əmək bazarında alqı-satqı vasitəsi işçi qüvvəsidir, belə bazarı işçi qüvvəsinin bazarı adlandırmaq nəzəri cəhətdən daha düzgün olar. Həm Qərbdə, həm də Müstəqil Dövlətlər Birliyi (MDB) ölkələrində və Azərbaycanda rəsmi sənədlərdə əmək bazarı adı müəyyən olunduğuna görə bu dərslikdə həmin adı işçi qüvvəsi bazarı anlayışının sinonimi hesab edərək saxlayırıq. Yəqin ki, ölkəmizin bu problemi tədqiq edən iqtisadçıların əksəriyyəti bu mövqedə olacaqdır.

İstər Qərb, istərsə də bizim bəzi iqtisadçıların işçi qüvvəsi anlayışını iqtisadi fəal əhali anlayışı ilə eyniləşdirməsinə razılaşmaq olmaz. Hamı razılaşar ki, iqtisadi fəal əhaliyə bütün işləyənlər, bütün işsizlər, bütün iş axtaranlar aiddir. Lakin bu eynilə işçi qüvvəsi anlayışı deyil.

İqtisadi fəal əhali özündə aşağıdakı göstərilənləri birləşdirir:



Şəkil 1.1. İqtisadi fəal əhalinin strukturu

Sahibkarları, böyük ticarətçiləri çətin ki, işçi qüvvəsinə aid etmək mümkün olsun. Onu yalnız Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) anlayış və təsnifatlarında, habelə digər sənədlərində zəhmətkeşlərə aid edilən muzdlu işçi qüvvəsi təşkil edir. Özləri məşğul olanları və işsizləri də işçi qüvvəsinə aid etmək olmaz. İşsizlər potensial işçi qüvvəsini təşkil edir və yalnız muzdlu işə cəlb olunmaq lazım olduqda ona keçə bilər.

Qeyd etmək lazımdır ki, BƏT-in bütün fəaliyyəti üçtərəfli əsasda qurulmuşdur: hökumət, sahibkarlar və zəhmətkeşlər. Sahibkarlar və zəhmətkeşlər eyni qrupa aid olunmur, əksinə, sosial-əmək problemlərinə aid danışıqlarda və onun həllində əks tərəfdirlər. "Zəhmətkeşlər" və "sahibkarlar" termini BƏT-in həm nizamnaməsində, həm də normativ sənədlərində - konvensiya və tövsiyələrində tətbiq olunur.

Əmək bazarı və işçi qüvvəsi bazarından başqa "əmək ehtiyatları bazarı" termini də meydana gəlmişdir. "Əmək ehtiyatları bazarı" anlayışı sosial-əmək münasibətlərinin sərhədlərini cəmiyyətin əmək ehtiyatları miqyasına qədər daha geniş açır. Bazar münasibətlərinə yalnız iqtisadi fəal əhali deyil, həmçinin ümumtəhsil, texniki-peşə, orta-ixtisas və ali təhsil müəssisələrinin məzunları ilə təmsil olunmuş əmək ehtiyatları da cəlb olunur. Bura həm də çətin maddi vəziyyəti ucbatından bazara çıxmağa məcbur olan ev təsərrüfatında məşğul olanlar da aid edilir.

Burada reallıq ondan ibarətdir ki, təhsil müəssisələrinin məzunları əmək bazarına daxil olarkən, iqtisadi fəal əhali sırasına keçirlər. Təhsil alanlara gəldikdə isə, bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək bazarı, tələbat, ayrı-ayrı kateqoriya işçi qrupu onlara və təhsil müəssisələrinin kompleksləşməsinə əsaslı təsir göstərir. Ona görə də əmək ehtiyatları bazarı haqqında danışımağa ehtiyac qalmır.

Üç əmək bazarı haqqında müddəaların öz axarı var və bizə elə gəlir ki, bunlar məsələni heç də tam açmır, əksinə daha da qarışdırır. Bəzi iqtisadçılar belə hesab edirlər ki, işçi qüvvəsi bazarı işçi qüvvəsinin sahibi və bu işçi qüvvəsinin alıcısı olan sahibkarlar arasındakı iqtisadi münasibətlərin cəmidir. Bu formalı təyinatda təəssüf ki, "əmək bazarı" ilə onun mahiyyəti arasındakı fərq görünür və onlar bunu açmır, daha original digər təyinat - "Əmək ehtiyatları bazarıdır". Bu, əhalinin iqtisadi fəal hissəsinin bazarıdır və bura məşğul olanlar və işsizlər, fəal surətdə iş axtaranlar və işləməyə hazır olanlar aiddir. Lakin əmək bazarı iqtisadi fəal əhalini əhatə edir. Məlumdur ki, əmək ehtiyatları iqtisadi fəal əhaliyə nisbətən daha geniş anlayışdır. Sonuncu anlayışı ilk kəşf edənlər qanunauyğun olaraq hesab edirlər ki, əmək ehtiyatları bazarı gəncləri, istehsalatdan ayrılmış tələbələrini və təsərrüfatda məşğul olmayan bütün digər əmək qabiliyyətli adamları əhatə edir. Lakin onlar bazar mühitinə daxil olmur. Belə halda bu, yuxarıda göstərilən anlayışların kifayət qədər əsaslandırılmamasına dəlalət edir.

Üç bazarın real olaraq mövcudluğunun etiraf olunması mövcud vəziyyətin izahını aydınlaşdırmır, dərinləşdirmir, əksinə çətinləşdirir.

Əmək bazarının mahiyyəti, əlbəttə təkcə işçi qüvvəsinin satılması və alınmasından ibarət deyil. Əmək bazarı - minlərlə işçilərin və işəgötürənlərin (və ya onların nümayəndələrinin) öz aralarında görüşdüyü və qarşılıqlı fəaliyyət göstərdiyi mürəkkəb sosial-iqtisadi hadisədir. Onların qəbul etdiyi qərar təkcə obyektiv deyil, həm də bir çox subyektiv amillərdən asılıdır.

Əmək bazarının əsas elementləri aşağıdakılardır:

- işçi qüvvəsinə tələbat;
- işçi qüvvəsi təklifi;
- işçi qüvvəsinin qiyməti (əmək haqqı);

- rəqabət;
- infrastruktur.

Əmək bazarının subyektləri aşağıdakılardır:

- işəgötürənlər və onların nümayəndələri;
- muzzdlu işçilər və onların nümayəndələri;
- dövlət və onun nümayəndələri;
- vasitəçi təşkilatlar.

Dövlət bu halda həm də işəgötürən kimi çıxış edir, çünki bazar iqtisadiyyatlı bütün ölkələrdə müəssisə və təşkilatların xeyli hissəsi dövlətə məxsusdur. Başlıcası isə dövlət orada fəaliyyət göstərən subyektlərin davranış qaydalarını müəyyən edərək, əmək bazarının mühüm tənzimləyicisi kimi çıxış edir.

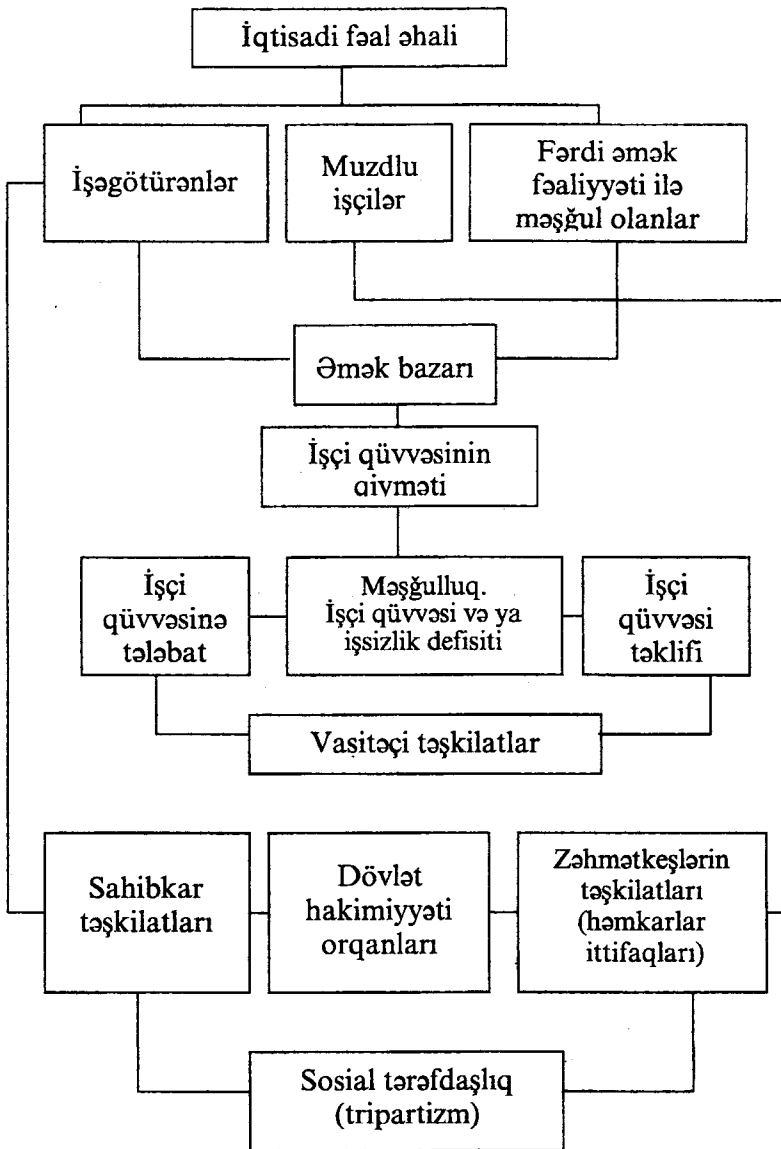
Bəzən tədqiqat işlərində əmək bazarı dedikdə, işsizlərin və fəal surətdə iş axtaranların bazarı başa düşülür, miqyası isə onların və boş yerlərin sayı ilə müəyyən olunur.

Bu birtərəfli izahdır. Başa düşmək vacibdir ki, burada işçi qüvvəsini satan və ya alan bütün iqtisadi fəal əhali fəaliyyət göstərir.

Muzzdlu işə cəlb olunan bütün işçilər əlverişli şərait olduqda (daha yüksək əmək haqqı, daha maraqlı iş və onun yerləşdiyi ərazi, yaxşı sosial şərait, güzəştlər və i.a.) iş yerini dəyişməyə hazırdır. İşəgötürənlərə gəldikdə isə, onlar özlərinə işçi qüvvəsini işsizlər yox, əsasən işləyənlər arasından seçirlər. Məsələn, ABŞ-da 14 mindən yuxarı ixtisaslaşdırılmış xüsusi bürolar fəaliyyət göstərir ki, onlar konkret peşə sahibləri barədə bütün lazımi məlumatlara malik olurlar.

İş yerləri bazarı anlayışını əmək bazarına daxil edənlər hesab edir ki, əmək bazarında onlara həmişə tələbat olur. Bu "əmək bazarı" anlayışının məzmununu genişləndirir və belə çıxır ki, əmək bazarı - iş yerləri və işçi qüvvəsi bazarlarının dialektik birliyidir.

Bununla razılaşmaq çətindir. Belə ki, iş yerləri satılmır və bunun qiyməti yoxdur, onlar işçi qüvvəsi bazarının ayrılmaz hissəsidir və işəgötürən onsuz işə muzzdlu işçi cəlb edə bilməz. Yeni yanaşma tərzinə əsaslanaraq yeni anlayış tətbiq etmək cəhdi həmişə müvəffəqiyyət gətirmir. Şübhəsiz ki, belə axtarışlardan imtina etmək də olmaz.



Şəkil 1.2. Əmək bazarının strukturu

1.2. ƏMƏK BAZARININ ÖYRƏNİLMƏSİNİN METODOLOJİ MƏSƏLƏLƏRİ

İşçi qüvvəsi ilə əməkdən hansını əmtəə adlandırmaq olar və həmin əmtəənin satıldığı bazarı işçi qüvvəsi bazarı, yoxsa əmək bazarı adlandırmalıyıq? Bu kimi suallar barədə diskussiyalar 150 ildən artıqdır ki, davam edir. Son illərdə təkcə dövrü ədəbiyyatda deyil, həmçinin iqtisadi, fəlsəfi və sosioloji ədəbiyyatda da bu anlayışlar çox vaxt sinonimlər kimi işlədilir. Ortodoksal marksistlər isə hələ də iddia edirlər ki, əmtəə - işçi qüvvəsidir və bu əmtəənin alqı-satqısı işçi qüvvəsi bazarında baş verir. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiyalarında da qeyd edilir ki, əmək əmtəə deyildir. Qərb iqtisadçıları çox vaxt əməyi əmtəə adlandırır və əmək bazarından bəhs edirlər. Bəzən əmək ehtiyatları bazarı haqqında danışıqlar da olur. Son bir neçə ildə çap edilmiş bəzi əsərlərdə "əmək bazarı" və "işçi qüvvəsi bazarı" anlayışları müvafiq sosial münasibətləri və əmək münasibətlərini əks etdirən müstəqil anlayışlar kimi nəzərdən keçirilir.

Yuxarıda qoyulan suallara düzgün cavab vermək üçün əvvəlcə onların əsasını təşkil edən "əmək", "işçi qüvvəsi" və "əmək ehtiyatları" anlayışlarını təhlil etmək lazımdır.

İqtisadi ədəbiyyatda əmək dedikdə insanın məqsədyönlü fəaliyyəti, işçi qüvvəsi dedikdə isə maddi və mənəvi nemətlər istehsal etmək üçün istifadə edilən əmək qabiliyyəti nəzərdə tutulur. Əmək ehtiyatları anlayışı ölkə əhalisinin əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün zəruri, fiziki və mənəvi qabiliyyətə malik olan hissəsini əhatə edir. Bu cür şəxslər qisminə əmək qabiliyyətli yaşda olan əhalinin işləməyən güzəştli pensiyaçılar (yaşı 62-dən aşağı olan kişilər və yaşı 57-dən aşağı olan qadınlar), eləcə də I və II qrup əlillər istisna edilməklə həmin qrupa daxil olan bütün əhali, eləcə də faktiki işləyən pensiyaçılar və yaşı 16-dan aşağı olan yeniyetmələr daxildir.

Göründüyü kimi, həmin anlayışları eyniləşdirmək olmaz, lakin onların bir ümumi cəhəti var: bu anlayışların hamısı əmək qabiliyyətinin təzahür formalarını ifadə edir. Təkcə əmək - fəaliyyətdə olan qabiliyyət, yaxud məqsədyönlü fəaliyyətdir.

İşçi qüvvəsi potensial əmək qabiliyyətidir. Əmək ehtiyatlarına isə həm fəaliyyətdə olan əmək qabiliyyəti (məşğul əhali), həm də potensial işçi qüvvəsi daxildir. Bu anlayışların ümumi əsasa malik olması zahirən onların eyni mənə daşması təsiri bağışlayır. Lakin onların arasında ciddi fərqlər də vardır. Belə ki, potensial əmək qabiliyyəti heç də həmişə praktikada, əməkdə gerçəkləşdirilə bilməz. Əgər insan bu və ya digər səbəb üzündən işləmirsə, onun işçi qüvvəsi potensial səviyyədə qalır. Əmək prosesində də insan öz qabiliyyətlərini heç də bütünlüklə reallaşdırmır. Müasir insan bir çox qabiliyyətlərə malikdir. Çox vaxt insanın iki-üç və daha çox ixtisası olduğu halda konkret əmək prosesində həmin ixtisasların yalnız bir qismindən istifadə edilir. Məsələn, müəyyən işçi həm çilingər, həm də elektrik ixtisasına malik olduğu halda o, yalnız çilingər ixtisası üzrə işləyir.

"Əmək ehtiyatları" anlayışında fərqli cəhətlər daha çoxdur. Bunu qeyd etmək kifayətdir ki, əmək ehtiyatlarının bir qismi ictimai istehsalda iştirak etmir və bəlkə də heç vaxt iştirak etməyəcəkdir. Buna görə də həmin anlayışlardan törənmiş "Əmək bazarı", "İşçi qüvvəsi bazarı" və "Əmək ehtiyatları bazarı" anlayışları arasında da müəyyən fərqlər vardır.

Sosial əmək münasibətlərinin xarakterini düzgün anlamaq üçün həyatın zəruri əbədi şərti sayılan əməyin özünə xas olan mühüm cəhətləri aşkar etmək və hərtərəfli araşdırmaq lazımdır. Qeyd etdiyimiz kimi əmək - məqsədyönlü fəaliyyətdir. Bu tərif əməyin ən mühüm xarakteristikalarından biridir. Əmək dəyər, o cümlədən kapitalist sinfinin mənimsədiyi izafi dəyər (mənfəət) yaradır. Əməyin özünün isə dəyəri yoxdur. Marksistlər əməyin ən mühüm xassəsini bu cür yozurlar.

Əmək (əməyin mülkiyyətçisi) - istehsal vasitələri (kapital) və torpaq ilə birlikdə istehsalın mühüm amillərindən biridir. Onlar hamısı birlikdə dəyər yaradır və bu amillərdən hər biri əmtəə istehsalına (və həmin əmtəənin dəyərinin istehsalına) verdiyi tövhəyə müvafiq olaraq yaranan dəyərdən pay alır (mənimsəyir). Qərbin iqtisadi təfəkkürünə xas olan neoklassik və digər istiqamətlərin tərəfdarları əsas diqqəti bu məsələyə cəlb edirlər. Lakin asanlıqla görmək olar ki, bu xarakteristi-

kalara xas olan fərqlərlə yanaşı, eyni bir hadisənin müxtəlif cəhətləri arasında müəyyən qarşılıqlı əlaqələr də vardır.

Məqsədyönlü fəaliyyət prosesi olan əmək nəticəsində yeni əmtəə və onun tərkib hissələri - əmtəənin dəyəri və istehlak dəyəri yaranır. Dəyər yaranması prosesində digər istehsal amilləri də iştirak edir. İstehsal amili olmaq etibarilə əmək istehsal edilən əmtəənin dəyərinin bir hissəsinin işçi tərəfindən mənimsənməsinin faktiki əsasını yaradır və bu mənimsənmənin hüquqi əsasını qoruyub saxlayır (işçi qüvvəsinin mülkiyyətçisi əmək prosesində də həmin qüvvənin sahibi olaraq qalır, o yalnız həmin dövrdə bu qüvvədən istifadə hüququnu özgəninkiləşdirmiş olur). Mənimsəmə üçün konkret əsas işçi qüvvəsinin bu prosədə konkret iştirak etməsidir. İşçi qüvvəsinin əmək qabiliyyətli hissəsinin sərf edilməsi bərpa olunmalı və deməli mükafatlandırılmalıdır, ödənilməlidir.

Başqa sözlə desək, bu halda əmək insanın bütün qabiliyyətləri məcmusunun iki hissəyə bölünməsi meyarı kimi çıxış edir. Bu qabiliyyətlərin bir hissəsi əmək prosesində istifadə edilir. Onları ilkin qabiliyyət, yaxud peşə qabiliyyəti adlandırmaq olar. Şərti olaraq ikinci dərəcəli qabiliyyət adlandırılacaq digər hissəyə aid olan qabiliyyətlər isə konkret əmək prosesində iştirak etmir, lakin əməyin digər növündə və ya insanların bir-biri ilə ünsiyyətində həmin qabiliyyətlərdən istifadə edilə bilər. İstifadə edilən ilkin qabiliyyətlərin, daha dəqiq desək onların sərfinin həcmi faktiki sərf edilmiş iş vaxtı ilə ölçülə bilər və pul şəklində ifadə olunub qiymətləndirilə bilər. Bu kəmiyyət fəaliyyətdə olan işçi qüvvəsinin (əməyin) dəyəri və ya qiymətidir. Onun qiyməti əməyə tələbat və təklifdən, əməyin mürəkkəblilik dərəcəsindən, həyati xərclərdən və müəssisənin imkanlarından asılıdır.

Beləliklə, nəzərdən keçirdiyimiz mənada əmək üçqat funksiya daşıyır. Əvvələn o, əmək ehtiyatlarının bütün qabiliyyətlərindən maddi və mənəvi istehsal prosesində istifadə ediləcək və ya artıq istifadə edilməkdə olan qabiliyyətləri seçmək meyarıdır. İkincisi, məqsədyönlü fəaliyyət prosesi olan əmək istehlak dəyəridən və dəyərdən ibarət olan əmtəə yaradır. Üçüncüsü, istehsal amili olmaq etibarilə əmək işçinin ya-

ratdığı dəyərin bir qismini və ya əmtəənin satılmasından əldə edilən gəlirin fəaliyyətdə olan işçi qüvvəsinin (əməyin) dəyəri (və ya qiyməti) həcmində hissəsini mənimsəmək hüququnu təmin edir.

Deməli, muzzdlu işçi qüvvəsindən istifadə edilməsinin şərtləri baxımından "əmək bazarı" termini müvafiq münasibətlər kompleksinin mahiyyətini daha dəqiq, daha adekvat əks etdirir. Həmin münasibətlər kompleksinə işçi qüvvəsi ilə bağlı tələb və təklif, əməyin qiyməti, aylıq əmək haqqı, iş vaxtının müddəti, ödənişli məzuniyyətin müddəti, iş vaxtından əlavə vaxtda görülmüş işlərin ödənilməsi, işsizliyə görə müavinət, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinət və digər analogi münasibətlər daxildir. Buna görə də həmin münasibətlər kompleksini işçi qüvvəsi bazarı və ya əmək ehtiyatları bazarı deyil, məhz *əmək bazarı* adlandırmaq olar.

Bununla bərabər sosial-əmək münasibətlərinin bazar aspektlərini məşğulluq sahəsində, işsizlik sahəsində, yaxud əmək ehtiyatlarının yaranması sahəsində ayrı-ayrılıqda təhlil edərkən, məhdud mənada əmək bazarı (məşğulluq sahəsi), məhdud mənada işçi qüvvəsi bazarı (işsizlik sahəsi), eləcə də məhdud mənada əmək ehtiyatları bazarı (əmək ehtiyatlarının yaranması sahəsi) anlayışlarından istifadə edilə bilər.

İşçi qüvvəsi mübadiləsi ilə bağlı sosial-əmək münasibətlərinin ümumiləşdirilmiş anlamı kimi geniş mənada əmək bazarında əmtəə dedikdə nə nəzərdə tutulur? Bu suala birmənalı şəkildə belə cavab vermək olar ki, əmək bazarında əmtəə - fəaliyyətdə olan və ya ilkin əmək qabiliyyətidir, yəni fəaliyyətdə olan işçi qüvvəsidir. Bu halda əmək sözün geniş mənasında həyatın əbədi şərti olan eyni bir hadisənin iki cəhəti kimi çıxış edir. O, bir tərəfdən məqsədyönlü fəaliyyət prosesidir, digər tərəfdən istehsal (və mənimsəmə) amilidir.

Bəs əmək bazarının mahiyyəti nədən ibarətdir?

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, əmək bazarı işçi qüvvəsindən muzzd müqabilində istifadə edilməsi şərtləri ilə bağlı sosial-əmək münasibətləri kompleksidir. Bu münasibətlərdən ən başlıcası və ən əhəmiyyətli isə fəaliyyətdə olan işçi qüvvəsini həyatı vasitələrlə, real əmək haqqı ilə mübadilə etməklə bağlı

münasibətlərdir, yəni həyati vasitələrin qiyməti nəzərə alınmalıdır. Bu baxımdan həyati vasitələr dedikdə işçinin qidası, pal-tarı, ayaqqabısı, mənzili, dərmanları, nəqliyyat xərcləri və i.a. nəzərdə tutulur. Zinət əşyaları həyati vasitələrə daxil deyildir.

Əmək bazarı təkcə sosial-əmək münasibətləri kompleksini ifadə edən iqtisadi kateqoriya deyil, həm də tarixən formalaşmış spesifik özünü tənzimləmə mexanizmidir. Bu mexanizm əməyin qiyməti şəklində daxil olan informasiya əsasında müəyyən sosial-əmək münasibətlərini gerçəkləşdirir, əməkçilər, sahibkarlar və dövlət arasında mənafələrin tarazlığının yaranmasına və bu tarazlığa riayət olunmasına kömək edir.

Müxtəlif ölkələrdə yaranmış əmək bazarlarının bir sıra ümumi elementləri və ya komponentləri ilə yanaşı, spesifik xüsusiyyətləri də vardır. Məhz bu əlamətlər konkret bazarın strukturunu səciyyələndirir. Aparılan təhlilin məqsədindən asılı olaraq strukturlaşdırma müxtəlif meyarlar üzrə həyata keçirilə bilər. Əvvələn, əmək bazarının strukturuna ümumiyyətlə bazarın strukturu mövqeyindən yanaşmaq lazımdır. Bu halda müasir sivil əmək bazarının fəaliyyəti üçün ən cüzi, lakin zəruri komponentlər meyarından çıxış etmək olar. Həmin meyarla görə aşağıdakı komponentləri seçmək mümkündür: 1) Bazarın subyektləri (işəgötürənlər, muzzdlu işçilər, dövlət); 2) İqtisadi proqramlar və qərarlar, hüquqi normalar, üçtərəfli sazişlər və kollektiv müqavilələr; 3) Məhdud mənada bazar mexanizmi (işçi qüvvəsi ilə bağlı tələb və təklif, əməyin qiyməti, rəqabət); 4) İşsizlik və onunla əlaqədar sosial ödənişlər (işsizliyə görə müavinət, işdən azad edilməyə görə kompensasiya və i.a.); 5) Əmək bazarının infrastrukturu - müxtəlif fondlar, məşğulluq mərkəzləri (əmək birj-aları) şəbəkələri, yenidən hazırlıq və təkmilləşmə mərkəzləri və i. a.

Müasir şəraitdə əmək bazarının yaranması üçün yuxarıda göstərilən komponentlərin məcmu halda mövcud olması kifayətdir. Bu komponentlər arasında özünü tənzimləmə mexanizmi olan bazar mexanizmi daha mühüm elementdir. Çox vaxt əmək bazarı dedikdə, məhz bu mexanizmi nəzərdə tutulur. Lakin bu tam düzgün deyil. Bazar mexanizminin üçün təkamül

ması üçün ən azı ilk iki komponentin mövcud olması zəruridir. Həmin mexanizmin işləməsindən ötrü isə sadaladığımız elementlərin hamısı olmalıdır.

Bazar mexanizminin özünəməxsus strukturu vardır. Bu struktura işçi qüvvəsi ilə bağlı tələb və təklif, əməyin qiyməti və rəqabət elementləri daxildir. Göstərilən elementlər əməyin dəyişməkdə olan qiyməti, işçilərin iş yerləri uğrunda, işəgötürənlərin isə işçiləri muzzdlu işə götürmək uğrunda rəqabəti şəkildə informasiya əsasında bir-birinə təsir göstərir.

Əmək bazarının növləri və modelləri müxtəlifdir. Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, əmək bazarı təkcə iqtisadi münasibətləri və amilləri deyil, həmçinin hüquqi, sosial və hətta psixoloji xarakterli münasibət və amilləri də əhatə edir. Müxtəlif ölkələrdə bu amillər müxtəlif vaxtlarda yaranmış və kapitalist istehsalının formalaşması və inkişafı üçün tarixi şəraitdən asılı olaraq müxtəlif sürətlə inkişaf etmişdir. Buna görə də müxtəlif ölkələrdə bazar münasibətlərinin göstərilən spektri, bazar mexanizminin elementləri arasında əlaqələr heç də eyni deyildir. Bu fərqlər sayəsində əmək bazarının müxtəlif növləri və modelləri formalaşmışdır.

Azərbaycan Respublikasında əmək bazarı modeli hələ tam formalaşmayıb. İslahatlardan əvvəlki dövrdə bu sahədə görülmən tədbirlər həm xarici, həm də daxili əmək bazarının formalaşması üçün müəyyən ilkin şərait yaratmışdır.

Bütövlükdə respublikanı əhatə edən əmək bazarının formalaşmasının başa çatması bir sıra səbəblər üzündən ləngiyir. Həmin səbəblərin çoxu SSRİ-nin dağılması ilə əlaqədar radikal (şok xarakterli) iqtisadi islahatlar ilə bağlıdır. Bu amillər hələ aradan qaldırılmayıb.

Əmək bazarının formalaşmasını ləngidən amillər bunlardır:

- ümumi böhran (iqtisadi və siyasi sistemin böhranı, struktur deformasiyaları, təsərrüfat əlaqələrinin pozulması, geniş miqyaslı dövlətsizləşdirmə və özəlləşdirmə əməliyyatlarında tələskənliyə yol verilməsi);

- gizli işsizliyin artması;

- MDB ölkələri, yəni keçmiş Sovet İttifaqının "qaynar nöqtələri" arasında əhalinin və işçi qüvvəsinin nəzarətsiz miqrasiyası;

- məşğulluğun tənzimlənməsi üçün tətbiq edilən inzibati və bazar metodları arasında qarşılıqlı əlaqələrin lazımi səviyyədə olmaması.

Respublika və regionlar səviyyəsində sabitliyi pozan amillərin aradan qaldırılması, əməkdaşlığın tənzimlənməsi və əmək bazarının bütün subyektlərinin maraqlarının müəyyən dərəcədə tarazlaşmasının təmin edilməsi üçün işəgötürənlər və həmkarlar ittifaqları hələ çox iş görməlidirlər.

1.3. ƏMƏK BAZARININ ƏHƏMİYYƏTİ

Qarşısında duran vəzifəni həll etməklə mühüm əhəmiyyətə malik olan hər bir bazar lazımdır. Əmək bazarının isə xüsusi rolu vardır. O hərəkətverici qüvvə kimi bütün digər bazarları, bütün ehtiyatları hərəkətə gətirir, ona görə ki, işçi qüvvəsi məhz burada peşələr, müəssisələr, regionlar və sahələr üzrə formalaşır. Əmək bazarı daha mürəkkəbdir və əmtəə, mənzil, kapital kimi digər bazarlardan fərqli olaraq burada çox vaxt onlarda olmayan qüvvələr və tənzimləyicilər fəaliyyət göstərir. Cəmiyyətin həyatında əmək bazarının nə kimi əhəmiyyəti var?

Hər şeydən əvvəl o, iqtisadi fəal əhalinin məşğulluğunu, onun istehsal və xidmət sahəsinə daxil olmasını təmin edir, işçinin lazımi əmək haqqı alması üçün şərait yaradır. Əmək bazarı işçinin əməyinin daha məhsuldar və daha yüksək ödənişli olan münasib işə keçməsinə yüngülləşdirir.

Bazar vasitəsilə müəssisələrin (firmaların) müvafiq say və lazımi keyfiyyətə malik olan işçi qüvvəsi ilə komplektləşdirilməsi həyata keçirilir. Əlbəttə, lazımi işçi qüvvəsi hər bir regionda bərabər səviyyədə deyil. Hansı peşələrin lazımi olmasını, kadrların artıqlığını, iş axtaranların yeni ixtisas hazırlığı keçmələri üçün necə hərəkət etmələri, iş tapmaq üçün mövcud birlik və qabiliyyəti hansı istiqamətdə genişləndirməyi məhz bazar

göstərir. Bu işçi qüvvəsinə tələbat və təklifin tarazlığına bütövlükdə deyil, hər bir peşə ixtisas üzrə tarazlığına asan deyil, əziyyətli yaxınlaşmadır.

Yuxarıda deyilənlərdən görünür ki, əmək bazarı mühüm məlumat mənbəyidir. Yeri gəlmişkən, bu bütün bazarlara aiddir. Əmək bazarının yaratdığı məlumat həm işəgötürən, həm də işçilərə gələcək fəaliyyətlərini planlaşdırmaq üçün əlverişli şərait yaradır. İşçilər bilirlər ki, işəgötürənlər əmək bazarında maddəli işçilərə kifayət qədər yüksək tələbat irəli sürürlər. Onun təşəkkülü və inkişafı üçün Azərbaycanda işçi qüvvəsinin peşə hazırlığı səviyyəsinə, keyfiyyətinə tələbat artır. Aydınır ki, geniş profilli, yaradıcı, yeni şəraitə tez uyğunlaşmağı bacaran işçi işsiz qalır.

Digər tərəfdən əmək bazarında işəgötürənlərin rəqabəti tək-cə mövcud əmək haqqını saxlamaq yox, həm də əlverişli əmək şəraiti yaratmaq, əmək kollektivlərində işçilər arasında, eləcə də rəhbərlər və tabelikdə olanlar arasında normal qarşılıqlı münasibətin təmin olunması və ehtiyaclarının ödənilməsinə lazımi qayğı göstərməyə məcbur edir.

İşçi işə götürülərkən onunla işəgötürən arasında əmək müqaviləsi bağlanır. Bu məsələ Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin III bölməsi ilə tənzimlənir. Burada nəzərdə tutulmuşdur ki, on beş yaşına çatmış hər bir şəxs işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Tam fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs isə işəgötürən ola bilməz. İşçinin əmək şəraitinin şərtləri - iş və istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, sosial sığorta və digər şərtlər də nəzərdə tutulmuşdur. İşçilər tərəfindən əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi üçün işəgötürən bütün lazımi əmək şəraitini təmin etməlidir.

Əmək bazarı onda əmələ gəlmiş aşağıdakı dörd əsas istiqamət üzrə gedən işçi qüvvəsi axınına tənzimləyir:

Birinci - maddəli işçilərin işlərini itirməsi nəticəsində işsizlər sırasına keçməsinə;

İkinci - işsizlərin müəssisədə (firmada) və ya təşkilatda işə düzəlməsi və məşğul olanlar kateqoriyasına keçməsinə;

Üçüncü - təqaüdə çıxmaq və ya iş axtarmağı dayandırmaq, yəni iqtisadi fəal əhalidən iqtisadi fəaliyyətsizliyə keçməyi;

Dördüncüsü - tədris müəssisəsini qurtardıqdan sonra, eləcə də əvvəllər işləmiş və heç vaxt iş axtarmamış şəxslərin iş axtarması və işə düzəlməsi, yəni iqtisadi qeyri-fəallıqdan fəallığa keçməyi.

Əmək bazarı iqtisadiyyatdakı struktur dəyişiklikləri ilə əlaqədar iqtisadi fəal əhalinin yenidən bölüşdürülməsini təmin edir. Azərbaycanda bu problem olduqca vacib və çətinidir. Məlumdur ki, bazar iqtisadiyyatına keçənə qədər bizdə iri neft maşınqayırması, kimya və digər zavodlar, üzümçülük və pambıqçılıq geniş inkişaf etmişdir və bu sahələrdə xeyli sayda işçilər çalışmışdır. İndi həmin yüksək ixtisaslı işçilər peşələrini dəyişərək, yeni sahələrdə iş axtarmaq məcburiyyətində qalıblar. Mühəndis və texniki işçilərə olan tələbat kəskin azalmışdır. Ticarət sürətlə inkişaf edir və iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrindən ora axın çoxalmışdır. Azərbaycanda qeyri-istehsal sahəsində məşğul olanların sayının daima artmasına baxmayaraq, bir çox inkişaf etmiş ölkələrlə müqayisədə onun xüsusi çəkisi azdır.

Əmək bazarı işçi qüvvəsinin müəssisələr və sahələr arasında sürətlə hərəkət etmə qabiliyyətini artırır. Azərbaycanda bu məsələ bir sıra amillərə görə ləng gedir: daimi yaşayış və iş yerinə adət etmə, mənzil məsələsinin həllindəki çətinlik və s. Bu məsələlər həll olunduqca işçi qüvvəsinin fəallığı da artacaqdır ki, bunlar əmək bazarı vasitəsilə tənzimlənəcəkdir.

1.4. ƏMƏK BAZARINDA DÖVLƏT SİYASƏTİNİN ƏSAS İSTİQAMƏTLƏRİ

Azərbaycanda həyata keçirilən sosial-iqtisadi dəyişikliklərin məqsədi sosial yönümlü bazar iqtisadiyyatına əsaslanan, sosial baxımdan təmin olunmuş cəmiyyət qurmaqdan ibarətdir. Bu yolda qarşıya çıxan məsələlər arasında Azərbaycan cəmiyyətinin əmək potensialından səmərəli istifadə edilməsi

məsələsi əsas yerlərdən birini tutur. İqtisadi tərəqqinin və xalqın maddi rifahını yüksəltməyin mümkünlüyü, nəticə etibarilə bu məsələnin həllindən asılıdır. Bu vəzifəni yerinə yetirmək üçün dövlət tərəfindən tənzimlənən və yaxşı inkişaf etmiş əmək bazarı, insanın səmərəli əmək fəaliyyətinə əsaslanan sosial zəmanətlər və xidmətlər sistemi də daxil olmaqla, çox mürəkkəb sosial-iqtisadi mexanizmlər yaradılması tələb olunur. Lakin etiraf etmək lazımdır ki, Azərbaycan cəmiyyətinin əmək potensialından istifadənin səmərəsi nəzərəcarpacaq dərəcədə azalmışdır, əmək potensialının dinamikasında kəmiyyətə və bundan da çox keyfiyyətə neqativ meyllər, sivil formalı əmək bazarı formalaşmasının ləngiməsi müşahidə edilir.

Vəziyyətin kökündən dəyişdirilməsinə nail olmaq üçün həm dövlət, həm də müəssisələr səviyyəsində, eləcə də ictimaiyyətin qüvvəsilə bir sıra tədbirlər həyata keçirilməlidir. Hökumət bazar münasibətlərinin inkişafını dövlət tənzimlənməsi ilə əlaqələndirmək, istehsalın inkişafının sosial məsələlərinə və sosial sahədə islahatlar keçirilməsinə diqqəti artırmaq xəttini seçmişdir. Bu siyasətin məqsədi iqtisadiyyatı və sosial sahəni sağlamlaşdırmaq və nəticə etibarilə Azərbaycanın güclü əmək potensialını bərpa etmək üçün zəruri şərait yaratmağa yönəlmişdir. Aşağıda bu problemin bəzi mühüm cəhətləri üzərində bir qədər ətraflı dayanacağıq.

1) Əmək və əmək münasibətləri sahəsində həll edilən məsələlərin əhatə dairəsi xeyli genişləndirilməlidir. Bir sıra obyektiv və subyektiv amillərin təsirindən hələ də xilas ola bilməyənlər bu problemin yalnız məşğulluğun qorunub saxlanması, işsizliyin əhatə dairəsinin məhdudlaşdırılması və işsizlərə kömək tədbirlərindən ibarət olduğunu iddia edirlər. Mahiyyət etibarilə, biz struktur yenidənqurma, istehsaldaxili işçi qüvvəsi ehtiyatlarının sərbəstləşməsi, əmək məhsuldarlığının artırılması və bütövlükdə cəmiyyətin əmək potensialından daha səmərəli istifadə edilməsi məsələlərinin həllini həmişə təxirə salmaq yolunu seçmişdik. Buna görə də müvafiq məsələlərin həlli üçün konseptual, təşkilati və maliyyə şəraitinin yaradılması həddən artıq ləngidilmişdir.

Müəssisələrin fəaliyyəti, işçi qüvvəsinin yerdəyişmə istiqamətləri və təsərrüfatçılıq ideologiyası çox vaxt mövcud ehtiyatlardan, xüsusən əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə edilməsi tələblərinə lazımcı cavab vermirdi. Bir tərəfdən, əmək haqqı ödənilməsinin gecikdirilməsi, işçilərə ödənişsiz məzuniyyətlər verilməsi, işsiz qalacağından qorxan işçilərin cüzi əmək haqqı müqabilində işləməyə razılaşmaq məcburiyyətində qalması, digər tərəfdən bir sıra müəssisə rəhbərlərinin gəlirlərinin həmin müəssisələrin təsərrüfat fəaliyyətindən əslində asılı olmaması faktları səmərəli təsərrüfatçılıq meyillərini məhdudlaşdırırdı. Nəticədə istehsal həcmələrinin kəskin şəkildə azalması ilə işçilərin sərbəstləşməsi göstəricisinin xeyli aşağı olması arasında aşkar uyğunsuzluq yaranmışdır.

Onu da qeyd edək ki, sərbəstləşmə faktları çox vaxt istehsalın təkmilləşdirilməsi tədbirlərinin nəticəsi kimi deyil, işçilərin öz arzusu ilə baş verirdi. Əlbəttə, bu cür faktlar, cəmiyyətdə sosial vəziyyətin son dərəcə kəskinləşməsinin qarşısını alırdı. Halbuki, bizdə yeni iş yerləri yaradılması üçün zəruri ehtiyatlar və əmək haqqının itirilməsi müqabilində müvafiq kompensasiya ödəmək imkanları olmadığına görə, əslində işsizliyin sürətlə artması və bunun nəticəsində sosial gərginlik yaranması labüd idi, lakin bu cür vəziyyət böhran proseslərini dondurmaqla yanaşı, iqtisadiyyatın sürətlə bərhad hala düşməsi üzündən gələcəkdə sosial gərginliyin artacağından xəbər verirdi.

İndi müəyyən qədər ehtiyatla da olsa, vəziyyətin dəyişəcəyini proqnozlaşdırmaq mümkündür. Çoxlarının bu məsələyə şübhə ilə yanaşmasına baxmayaraq, inflyasiya cilovlanmışdır. Tədricən biz mikroiqtisadi səviyyədə təsərrüfat fəaliyyətinin aktivləşdirilməsi və bununla da iqtisadi tərəqqinin bərpa olunması üçün makroiqtisadi şərait yaranmasına yaxınlaşırıq. Hökumət müəssisələrin bazar iqtisadiyyatı tələblərinə uyğunlaşmasını sürətləndirmək, təsərrüfatçılığın nəticələri üçün müəssisələrin iqtisadi məsuliyyətini artırmaq və rəqabəti inkişaf etdirmək üçün mikroiqtisadi səviyyədə islahatlar keçirir. Söhbət dövlətin iqtisadi proseslərə daha fəal təsirindən gedir. Lakin bu cür təsirin məqsədi - zərərlə işləyən və perspektivsiz

müəssisələri birtəhər qoruyub saxlamaqdan yox, onları daha səmərəli fəaliyyətə sövq etməkdən ibarətdir.

Bu yeni tələblər fonunda məşğulluq siyasəti çox mürəkkəb məsələlərlə qarşılaşır. Mahiyyət etibarilə məşğulluq siyasəti ölkənin əmək potensialından səmərəli istifadə edilməsi siyasətinə çevrilməlidir. Əhalinin məşğulluq səviyyəsini qoruyub saxlamaq və müəyyən həddə qədər artırmaq lazımdır, lakin bununla bərabər, müəssisələrdəki artıq işçi qüvvəsinin sərbəstləşməsinə mane olmaq lazım deyil. Bu fikir həm çoxdan yararlanmış, həm də istehsalın modernləşdirilməsi və struktur yenidənqurma zamanı yarana biləcək artıq işçi qüvvəsinə aiddir.

Son illərdə işsizliyin xeyli artmasına baxmayaraq, istehsal daxili artıq işçi qüvvəsi kəmiyyətcə nəinki azalmamış, hətta artmışdır. Buna görə də bu sahədə çox mürəkkəb vəziyyət yaranmışdır. Mövcud iş yerlərini qoruyub saxlamaq və yeni iş yerləri yaratmaq lazımdır, lakin mövcud iş yerlərinin iqtisadi baxımdan əsaslandırılmış olması meyarlarına göz yummaq olmaz. İşçi qüvvəsinin sərbəstləşməsi və sərbəstləşən işçilərin işə düzəlməsi imkanları arasında sıx əlaqə yaradılmalıdır. Bütün bu tədbirlər həyata keçirilərkən inzibati təzyiqliq üsullardan minimum dərəcədə istifadə edilməli, müxtəlif səviyyələrdə struktur dəyişikliklərin, yeni iş yerləri və yeni istehsalatlar yaradılmasının, pensiya yaşına çatmış işçilərin əmək fəaliyyətinə könüllülük əsasında xitam verilməsi proseslərinin qarşılıqlı əlaqələndirilməsinə xüsusi əhəmiyyət verilməlidir. Nəzərə almaq lazımdır ki, dövlətin investisiya imkanları hələ bir müddət məhdud olacaqdır. Deməli, məşğulluq siyasəti səhmdar kapitalının və özəl kapitalın fəallaşması və bu vəsaitlərin real iqtisadiyyata yönəldilməsi imkanları ilə bilavasitə bağlıdır.

2) Nəzərə almaq lazımdır ki, məşğulluq problemlərinin həlli bir tərəfdən, müəssisələrin və əhalinin tədiyə qabiliyyətli tələbatının dinamikasından, digər tərəfdən, istehsalatın bu tələbata adekvat reaksiya verə bilməsindən asılıdır.

Əlbəttə, tədiyə qabiliyyətli tələbat yalnız tədricən, yəni iqtisadiyyatda mövcud böhranlı vəziyyət aradan qaldırıldıqca genişlənə bilər. Lakin belə güman etməyə əsas var ki, Azərbaycanda iqtisadi inkişafa ilkin təkan vermək üçün kifayət qədər

ehtiyatlar vardır. Bu məqsədə nail olmaq üçün xəlvəti iqtisadiyyatda təmər küzləşmiş ehtiyatlardan istifadə etməyin mümkünlüyü əhəmiyyətli olar. Lakin, hətta bu ehtiyatlardan istifadə edilməyəcəyi halda bankların və ixrac önlü sahələrin ehtiyatları və əhalinin qənaət edib topladığı vəsait tamamilə kifayətdir. Həmin ehtiyatları dondurulmuş vəziyyətdən çıxarıb real iqtisadiyyatın inkişafına yönəltmək, xaricə aparılmış kapitalı müəyyən şərtlər daxilində geri qaytararaq xəlvəti kapitalları cəmiyyət üçün məqbul formada leqallaşdırmaq və qanuni əsaslarla xalq təsərrüfatına cəlb etmək üçün müvafiq tədbirlər görməyin vaxtıdır. Bu yolla iqtisadi tərəqqinin geniş miqyas almasını gözləmədən cəmiyyətin əmək potensialından səmərəli istifadə etmək üçün təbii və zəruri şərait yaratmaq mümkündür.

Lakin belə bir sual qarşıya çıxır: müəssisələr bu tələbatı hiss etməyə və onun ödənməsinə başlamağa hazırdırlarmı? Bundan ötrü:

a) müəssisələr kapital, əmtəə və xidmətlər bazarında mövcud konyunkturu izləməyi, marketing fəaliyyəti ilə məşğul olmağı, öz məhsullarına tədiyə qabiliyyətli tələbatı və investisiya imkanlarına müvafiq olaraq istehsalı yenidən qurmağı bacarmalıdır;

b) müəssisələrin iqtisadiyyatı onların xalq təsərrüfatında səmərəli fəaliyyətindən asılı olmalı, qiymətlərin inhisarçılıq qaydasında artırılmasına yol verilməməlidir, başqa sözlə desək müəssisələr mənfəət əldə etməyin real yollarını mənimləməlidirlər.

Bu məsələ üzərində çox dayanmağa lüzum yoxdur, lakin bir fakt göz qabağındadır ki, müəssisələr səviyyəsində əsaslı islahat aparılmalı və bu islahat tək-cə rəhbərlərə yox, əmək kollektivinin bütün üzvlərinə aid edilməlidir. Əmək kollektivləri və ayrı-ayrı işçilər öz funksiyalarını keyfiyyətə daha yüksək səviyyədə yerinə yetirməli, daha səmərəli təsərrüfatçılıq fəaliyyətinə nail olmalıdır. Müasir "bazar dilində" desək, hər bir müəssisə çalışmalıdır ki, onun fəaliyyətinin məhsulları bazarda rəqabət qabiliyyətli olsun. Əlbəttə, bu məsələlərin həlli zamanı müəyyən sosial gərginlik elementlərinin yaranması labüddür, lakin bu prosesin sosial nəti-

cələri son dərəcədə pozitiv, çoxcəhətli və geniş əhatəli xarakter daşıyacaqdır.

3) Qeyd etmək lazımdır ki, yuxarıda sadaladığımız tədbirlərin həyata keçirilməsi üçün Azərbaycanda əmək bazarının yaranması və inkişafı zəruri şərtidir. Artıq bu cür bazarın prinsiplial təməli qoyulmuşdur. Məsələn, mülkiyyətin müxtəlif formalarının yaranması nəticəsində işçi qüvvəsindən istifadə edilməsi üzərində dövlət inhisarı ləğv edilmiş, işçi qüvvəsinin mobilliyi üçün hüquqi imkanlar xeyli genişlənmiş, əməyin ödənilməsi üçün çevik formalar, əmək haqqı səviyyəsi arasında daha ciddi fərqlər yaranmışdır. Hərçənd, etiraf etməliyə ki, bir sıra hallarda bu cür fərqlər ağılabatan hədləri aşmağa başlamışdır.

Bununla bərabər, mövcud əmək bazarının zəif inkişaf etməsini qeyd etməmək olmaz. İqtisadi tənəzzül, rəqabətin zəif inkişaf etməsi, müəssisələrin maliyyə bazasının məhdudluğu, əmək ehtiyatlarının müəyyən ərazidə miqrasiyası üçün kifayət qədər imkan olmaması və sair amillər öz təsirini göstərir. Lakin əsas məsələ ondan ibarətdir ki, müasir şəraitdə işçi çox vaxt lazımi qüvvə ilə və lazımi fədakarlıqla işləmək imkanından məhrumdur. Həm bununla əlaqədar, həm də bu amillərdən asılı olmadan işçi, əmək şəraiti barədə və xüsusən əməyin ödənilməsi barədə işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı tələbatına və ümumiyyətlə insanın sivil mövcudluğu tələblərinə müvafiq əmək haqqı barədə haqlı tələblərini irəli sürmək və reallaşdırmaq imkanından məhrumdur.

Onu da nəzərə almaq lazımdır ki, müasir əmək bazarı bir sıra məqamlara görə həm əvvəllər mövcud olan əmək bazarından, həm də əmtəə və xidmətlər bazarından xeyli fərqlənir. Əmək bazarında mövcud sosial tələblər xalis iqtisadi meyarların reallaşdırılmasını ciddi məhdudlaşdırır. Sosial hüquqlara riayət edilməsi, işçilərə sosial zəmanətlər verilməsi, işsizliyin artmasına yol verilməməsi - bütün bunlar müasir əmək bazarının təşkil edilməsinin səciyyəvi cəhətləridir, özü də bu təşkilati məsələlərin çoxu dövlətin üzərinə düşür. Müasir əmək bazarı sahibkarların diktəsi və sinfi qarşıdurma sahəsindən daha çox, bu bazarın iştirakçılarının - işçi qüvvəsini satanlarla onu alan

ların qarşılıqlı kompromisi və razılaşması sahəsidir. Dövlət əmək bazarında vasitəçi rolu oynayır. Dövlət əmək bazarının sivil fəaliyyətini tənzimləməkdən ibarət olan yeni funksiyalarını mənimsəməlidir. Güman etmək olar ki, başqa bazarlarla müqayisədə əmək bazarında dövlətin rolu daha qabarıq şəkildə təzahür etməlidir. Problemin bir aspekti də ondan ibarətdir ki, əmək bazarının bütün iştirakçılarının mənafələrinin hüquqi müdafiəsi yüksək səviyyədə təşkil edilməlidir.

4) Əmək bazarının formalaşması və işçi qüvvəsindən istifadə edilməsi məsələləri konseptual baxımdan həll edilməlidir, perspektiv problemlər araşdırılmalı və onların uzunmüddətli həllinin yolları tapılmalıdır. Digər tərəfdən, məşğulluq sahəsində vəziyyət çox dəyişkən olub operativ müdaxilə olunmasını tələb edir. Əlbəttə, söhbət "yanğınları söndürmək" praktikasından getmir, lakin istər qabaqcadan proqnozlaşdırılan, istərsə də gözlənilmədən qarşıya çıxan dəyişikliklərə çevik reaksiya verməyi bacarmaq zəruridir.

Son vaxtlarda işsizlik göstəricisinin bir qədər azalmasını tam qərarlaşmış perspektivli meyl hesab etməyə əsas yoxdur. Doğrudur, iqtisadi tənəzzülün tədricən aradan qalxmasını göstərən ayrı-ayrı əlamətlər məşğulluq sahəsində sabitləşmə üçün zəmin yaradır, lakin ölkədə istehsalın əvvəlki həcmi nəinki bərpa edilməli və bir qədər də genişləndirilməli, həm də bu işlər dərin struktur dəyişiklikləri, istehsalın modernləşdirilməsi və işçi qüvvəsindən daha səmərəli istifadə edilməsi sayəsində həyata keçirilməlidir. Deməli, biz lap yaxın vaxtlarda işçi qüvvəsinin mobilliyinin artmasına, müəssisələrin işçilərə tələbatının həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət baxımından dəyişməsinə, məşğulluq xidmətlərinin daha gərgin fəaliyyət göstərməsinə, işçilərin ixtisas hazırlığının artırılması üçün vəsait axtarıb tapmağa hazır olmalıyıq. Hələlik isə belə güman etməyə əsas var ki, bütövlükdə ölkədə vəziyyət nisbətən sabitləşəcək və məşğulluq sahəsində ciddi gərginlik yaranmasına yol vermədən, vəziyyətə nəzarət etmək mümkün olacaqdır.

5) Unutmaq olmaz ki, ölkəmizin regionları bir-birindən fərqlənir. Bu mənada xalq təsərrüfatının idarə edilməsi üçün ölkə üzrə orta rəqəmlərdən istifadə edilməsi çox da yararlı və-

sitə deyildir. Bəzi regionlarda real vəziyyət orta statistik məlumatlarla müqayisədə nisbətən gərgindir. Elə regionlar var ki, bütövlükdə ölkə miqyasında nəzərdə tutulan ümumi tədbirlərin köməyi ilə həmin regionlarda məşğulluq problemlərini həll etmək çətindir. Bu cür hallarda xüsusi proqramlar işlənilib hazırlanmalı və ən başlıcası, həmin proqramlar həyata keçirilməlidir.

Bununla yanaşı, qeyd etməliyik ki, regionların spesifik xüsusiyyətləri respublika səviyyəsində əmək bazarını parçalamağa əsas vermir. Əmək bazarı bütövlükdə dövlət tərəfindən tənzimlənməlidir. Vahid əmək bazarının olması ölkə iqtisadiyyatının inkişafı üçün çox vacibdir. Söhbət bu bazarda yaranan problemlərə vahid prinsiplər mövqeyindən yanaşmaqdan və ən mühüm hüquqi normaların ümumiliyindən, əmək bazarı iştirakçılarının qanuni tələblərinə hər yerdə riayət edilməsindən gedir. Digər tərəfdən, bəzi məsələlərin düzgün həllinin tapılması, həmin regionun spesifikasının adekvat şəkildə əks etdirilməsi və perspektiv tədbirlərin planlaşdırılması məhz regional və yerli səviyyələrdə həyata keçirilə bilər.

Yerli icra hakimiyyəti orqanlarının rolu, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində bu orqanların vəzifələrinin yerinə yetirilib-yetirilməməsi sahəsində dövlət sifarişlərinə əməl edilməsi məsələləri haqlı olaraq ictimaiyyətin marağına səbəb olur. Lakin əmək bazarında vəziyyətin normallaşdırılması üçün regional və yerli orqanların işi də çox böyük əhəmiyyət kəsb edir. Regional təcrübənin əhəmiyyəti, bu təcrübəni öyrənilib ümumiləşdirməyin vacibliyi, uğurlu həllərin populyarlaşdırılmasının zəruriliyi xüsusi qeyd edilməlidir.

Əmək sahəsində öz qabiliyyətlərini reallaşdırmağı bacaran, bu qabiliyyətləri inkişaf etdirməyə və əmək bazarında layiqli yer tutmağa hazır olan işçilərin yetişdirilməsi zəruridir. Bəziləri haqlı olaraq deyirlər ki, əmək bazarı necədirsə, işçi də elədir. Məsələn, əmək bazarında rəqabət şəraitinin mövcud olması işçini məcbur edir ki, o, öz qabiliyyətlərini inkişaf etdirdirsin. Əmək bazarında nisbi tarazlıq yaranması, onun hüquqi baxımdan dəqiq tənzimlənməsi, müəyyən sosial zəmanətlərin mövcud olması təkcə ölkədəki ümumi sosial vəziyyətə deyil,

həm də işçinin sosial statusunun qorunub saxlanması üçün, onun öz perspektivini şəxsən planlaşdırması üçün əlverişli şərait yaradır. İstehsalın inkişafına dair mütərəqqi tələblərin əmək bazarındakı vəziyyətdə öz əksini tapması işçini məcbur edir ki, o, daim ixtisas səviyyəsini yüksəltsin, peşə hazırlığını iqtisadiyyatda baş verən struktur irəliləyişlərə uyğunlaşdırsın.

Digər tərəfdən, belə deyənlər də haqlıdır: işçi necədirsə, əmək bazarı da elədir. Əmək bazarının tələblərinə cavab verən işçi tipinin formalaşmasına xüsusi əhəmiyyət verilməlidir. İşçinin işgüzar keyfiyyətlərinin inkişaf etdirilməsi, onun davranışının motivasiyası sahəsində hələ xeyli iş görülməlidir. İnsanın əmək sahəsində mövqeyi və işçinin əməyə hazırlanması məsələlərinə diqqət artırılmalıdır. Bu sahədə mürəkkəb və ziddiyyətli bir vəziyyət yaranmışdır.

Ümumiyyətlə, işçilərin peşəkarlıq baxımından mobilliyi artmaqdadır, lakin işçilərin çoxu adət etdiyi həyat tərzini və davranış tipini qoruyub saxlamaq naminə daha əlverişli perspektivləri qurban verməyə hazırdır. İşçini vadar etmək lazımdır ki, o, əmək bazarında vəziyyətin dəyişməsinə adekvat hərəkət etsin. İşçi qüvvəsinin perspektivsiz müəssisələrdən perspektivli müəssisələrə axınına stimül yaradılmalıdır.

Maddi çətinliklərə baxmayaraq, cəmiyyətdə ali təhsil almağa maraq yenidən artmaqdadır, lakin kütləvi peşələrə yiyələnmiş fəhlə kadrları hazırlanması işinin miqyası və məzmunu təşviş doğurur. Belə bir faktı danmaq olmaz ki, müasir gənclərin böyük bir qismi özlərini heç də perspektivli sayılmayan sahələrdə ("çelnok" biznesi, son dərəcə bəsit xırda pərakəndə ticarət sahələri) fəaliyyətə həsr etmişdir. Mühəndis əməyi hələ lazımınca hörmət qazanmamışdır. İstehsalatın və mədəniyyətin mühüm sahələrində əməyin ictimai dəyəri barədə təsəvvürlər təhrif olunmuşdur. Əhalinin müxtəlif yaş və peşə-ixtisas kateqoriyalarının fiziki və psixi sağlamlığı məsələsi ayrıca bir mövzudur.

Elə təsəvvür yaranır ki, sanki gənclərin peşə yönümü və peşə hazırlığı sahəsində mövcud nöqsanlar üzündən bir sıra mühüm kütləvi peşə işçilərinin yeni nəslə hazırlanmır.

Əməyin motivasiyası sahəsində baş verən dəyişiklikləri də birmənalı şəkildə qiymətləndirmək çətindir. Hüquqi nihilizmin geniş miqyas alması, istehsalatın tənzimlənmiş ahənginin pozulması və bir sıra başqa neqativ hallar işçilərin dünyagörüşünə və davranışına ciddi təsir göstərir. Lakin bunu da görməmək olmaz ki, yeni iqtisadi şəraitdə əvvəllər kifayət qədər geniş yayılmayan bir sıra mühüm keyfiyyətlər formalaşır. İnsanlar daha intensiv əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmağa və öz maddi rifahı üçün şəxsi məsuliyyət daşımağa hazırdırlar, onlar əmək bazarının tələbatı barədə özlərinə daha çox hesabat verməyi və bu tələbatla uyğunlaşmağı, qazanılmış pulun qədrini bilməyi və ondan səmərəli istifadə etməyi öyrənirlər. Cəmiyyətdə ələbaxımlıq mövqeyi halları get-gedə sıradan çıxır. Lakin bununla yanaşı, ayrı-ayrı sosial qrupların əslində zəhmət çəkmədən, yaxud çəkdikləri zəhmətə heç də adekvat olmayan dərəcədə sürətlə varlanması faktları işçilərin şüuruna mənfi təsir göstərir. Digər tərəfdən, işçinin maddi tələbatının artması, təklif edilən malların çeşidinin genişlənməsi, normal işləyən müəssisələrdə məhsuldar əmək hesabına əldə edilə biləcək qazanc barədə əvvəllər mövcud olan məhdudiyətləri aradan qaldırmağın mümkünlüyü işçinin davranışının formalaşmasında müsbət rol oynayır.

İşçinin istər ölkədə ümumi vəziyyətin inkişafından irəli gələn, istərsə də müəssisənin və işçinin özünün imkanlarından asılı olan perspektivləri barədə düzgün təsəvvürə malik olması çox vacibdir. Gələcəyə inam, "ölkə ilə birlikdə" və fərdi qayda-da, öz əməyi sayəsində vəziyyətini yaxşılaşdırmaq perspektivlərinin sayəsində müasir işçinin davranışı xüsusi əhəmiyyət kəsb edir, işçidə öz əməyinin səmərəsini artırmağa və müəssisənin həyatında konstruktiv iştirak etməyə həvəs oyanır. Bununla əlaqədar bütün səviyyələrdə - dövlət, regionlar, müəssisələr və istehsal sahələri səviyyəsində iqtisadi fəaliyyətin proqramlaşdırılması və planlaşdırılması vacibdir. Aydındır ki, söhbət inzibatçılıqdan deyil, sosial-iqtisadi tərəqqi üçün zəruri şərait yaratmaq naminə işgüzar fəaliyyətdən gedir. Ölkənin təsərrüfat mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi, iqtisadi inkişafın konsepsiyası

tual bazasının möhkəmlənməsi, sosial oriyentirlərin daha tam nəzərə alınması bu sahədə əlverişli şərait yaradır.

Hazırda istər nəzəri, istərsə də praktiki cəhətdən sübut edilmişdir ki, müasir bazar iqtisadiyyatının uğurla inkişaf etməsi üçün o, həm öz-özünü, həm də dövlət və cəmiyyət tərəfindən tənzimlənməlidir. Cəmiyyətin tənzimlənməsi dedikdə, sosial əmək münasibətlərini və əmək bazarının indi bizim ölkəmizdə də inkişaf etməkdə olan sosial tərəfdaşlıq prinsipi əsasında tənzimlənməsi nəzərdə tutulur. Məhz sosial tərəfdaşlıq və onun subyektləri, yəni əməkçilərin, işəgötürənlərin və hakimiyyət qurumlarının nümayəndələri kapitalist ictimai münasibətlərinin mahiyyətini təşkil edir. Bazar iqtisadiyyatında tənzimləmə məsələsi barədə mübahisələr hələ də davam edir, lakin alimlərin əksəriyyəti bu cür tənzimləmənin zəruri olduğunu sübut etmiş, həyat isə bu faktı təsdiq etmişdir.

Bəs hansı bazarı tənzimləmək lazımdır? Bəzi mütəxəssislərin fikrincə əmək bazarı artıq formalaşmışdır. Sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrdə bazar iqtisadiyyatının yaranması bir neçə ildə başa çatmayıb, bundan ötrü müəyyən tarixi dövr lazımdır. Əmək bazarı haqda yuxarıda deyilənləri yekunlaşdıraraq bu qənaətə gəlmək olar ki, Azərbaycanda əmək bazarının formalaşması hələ davam edəcək. Amerikalı professor A.Oslund bazar iqtisadiyyatını iqtisadi dəyişikliklərin əsas məqsədi adlandırmaqla, çox güman ki, səmimilikdən uzaq olub. İqtisadi dəyişikliklərin məqsədi xalqın həyat səviyyəsini yüksəltməkdən ibarət olmuşdur və indi də belədir. Hələlik isə bu cür məsləhətlərə əsaslanan islahatlar nəticəsində istehsalın səviyyəsi azalmış, çox böyük təbii ehtiyatlara malik olan ölkəmizin əhalisinin bir qismi yoxsulluq vəziyyətinə düşmüşdür. Görünür, sivil bazar iqtisadiyyatının formalaşması hələ çox vaxt tələb edəcək, indiki dövrdə isə yalnız bazar iqtisadiyyatına keçiddən danışmaq olar və bu realığı nəzərə almaq zəruridir.

Deməli, müasir şəraitdə dövlətin tənzimləyici rolu xüsusilə vacibdir. Qeyd edək ki, istehsal məsələləri ilə müqayisədə sosial məsələlərin də həllində dövlətin tənzimləyici rolu daha çox özünü göstərir. Qərbi ölkələrində sosial ehtiyaclarla bağlı xərclərin xeyli artmasında keçmiş Sovet İttifaqının da təsiri az ol-

mamışdır. Bu xərcləri heç bir bazar vasitəsinin köməyi ilə ödəmək mümkün deyildi. İndi Azərbaycanda da buna bənzər vəziyyət yaranmışdır. Dövlətin tənzimləyici rolunun azalması nəticəsində ölkə iqtisadiyyatı çətin vəziyyətə düşmüş, sosial ehtiyaclar üçün dövlət büdcəsindən ayrılan xərclər azalmışdır. Bütövlükdə bazarın, xüsusən əmək bazarının dövlət tərəfindən tənzimlənməsində mahiyyət ondan ibarətdir ki, inkişaf etməkdə olan bazarın özünün tənzimləyə bilmədiyi və tənzimləyə bilməyəcəyi amillər tənzimlənsin. Onu da nəzərə almaq lazımdır ki, bu məsələyə lazımcı müdaxilə edilməməsi zərərli olduğu kimi, müdaxilənin həddinin aşılması da zərərli dir.

1.5. ƏMƏK BAZARININ STRUKTURU

Əmək bazarlarının bütün müxtəlifliklərini iki əsas növdə birləşdirmək olar: *xarici və daxili*.

Xarici əmək bazarı, bunu həm də peşəkar və açıq adlandırlırlar, hər hansı peşə üzrə işçi qüvvəsinin müəssisələr (firmalar) arasında hərəkəti ilə xarakterizə olunur. O, açıq və rəqabət bazarıdır, burada işçi öz arzusu ilə və ya lazım gəldikdə azad surətdə bir müəssisədən digərinə keçir.

Belə keçid vaxtı əksər hallarda işçilər öz peşələrini saxlayır.

Xarici əmək bazarında peşə hazırlığı sistemi işçilərin tam peşə hazırlığına hesablanmışdır. Müəssisələrin özündə peşə hazırlığı şagirdlik formasında keçir. Bu halda təhsilə çəkilən xərc şagirdlərin öz hesablarına olur və aşağı əmək haqqı stavkası müəyyən edilir.

Xarici bazarda ayrı-ayrı sahələrin işçilərini birləşdirən sahə həmkarlar ittifaqları fəaliyyət göstərir. Peşələr üzrə işçiləri birləşdirən həmkarlar ittifaqları da mövcuddur. Xarici əmək bazarı işçilərin bir müəssisədən digərinə keçməsinə təmin etməklə bərabər, həm də işsizlik əmələ gətirir.

Daxili əmək bazarı bir müəssisə daxilində işçilərin bir vəzifədən (işdən) digərinə yerdəyişməsi ilə əlaqədar meydana gəlir. Bu yerdəyişmə həm üfüqi, həm də şaquli xətt üzrə baş verə bilər. Birinci halda vəzifə artmadan və ixtisas dəyişmədən başqa

iş yerinə keçmək, digərində isə vəzifə yüksəlişi və ya ixtisas artımı nəzərdə tutulur. Daxili bazar xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla konkret müəssisə şəraitində iş üçün ixtisaslaşdırılmış işçilərə səmtləşdirilmişdir. Əgər əleyhinə elə bir ciddi səbəb yoxdursa, müəssisə onun istehsalatının xüsusiyyətlərini bilən adamları qorumaqda maraqlıdır. Ona görə də daxili bazarın inkişafı kadr axıcılığının azalmasına xidmət edir.

Burada peşə hazırlığı müəssisənin peşələri üçün spesifik olan işçilərin öyrədilməsinə istiqamətlənmişdir. Təhsilin təşkilinə xeyli vəsait qoyulur, şagirdlik sisteminə nisbətən öyrədilmə müddəti daha çoxdur. İşçilərin ixtisasını müntəzəm artırmağı nəzərdə tutan "fasiləsiz təhsil" sistemi inkişaf edir.

Peşəsindən asılı olmayaraq həmkarlar ittifaqları müəssisənin işçilərini birləşdirir, ona görə də burada məşğulluğa təminat xarici əmək bazarına nisbətən daha etibarlıdır.

Daxili və xarici əmək bazarları praktiki olaraq sıx qarşılıqlı əlaqədədir, onların bölünməsi isə şərti xarakter daşıyır. Lakin konkret milli əmək bazarında daxili və ya xarici bazarın üstünlük təşkil etdiyini görmək olar. Belə ki, məsələn, Yaponiyada yaxşı təşkil olunmuş daxili əmək bazarı fəaliyyət göstərir. ABŞ təcrübəsi isə, orada xarici əmək bazarının üstünlük təşkil etdiyini göstərir.

Demografik əlamətlərinə görə əmək bazarlarını təhlil edək:

- gənclərin əmək bazarı sürətlə hərəkətmə qabiliyyəti, nisbətən aşağı səviyyəli peşə-ixtisaslı və kifayət qədər tez-tez işini dəyişmək ilə fərqlənir. Bu bazarda fəaliyyət göstərən gənclər təkmilləşməsi və ixtisaslarının artırılması üçün imkanları və qarşıdakı əmək fəaliyyətləri üçün böyük müddətə malikdir. O, böyük enerji ehtiyatı və yeni iş şəraitinə tez uyğunlaşması ilə fərqlənir. Onun məhz bu keyfiyyətləri müasir əmək bazarında sahibkarların əsasən gənc işçilər axtarmasını müəyyən edir. Eyni zamanda peşəkarlığın və təcrübənin aşağı səviyyəsi gənclərin xeyli hissəsini müəssisələrin qapısı arxasında, işsizlər sırasında qoyur;

- yaşlı işçilərin əmək bazarı yüksək peşə ustalığı və böyük iş təcrübəsi, bununla bərabər, fiziki güclərinin və sağlamlığı-

nın, yeni peşələri qavraması imkanlarının aşağı olması ilə fərqlənir;

- qadınların əmək bazarı, onların ev təsərrüfatını aparması, uşaq böyütməsi və tərbiyə etməsi ilə bağlı xüsusiyyətlərlə xarakterizə olunur ki, bu da çəvik əmək bazarını inkişaf etdirir;

- əlillərin əmək bazarı olduqca spesifikdir və onların əmək fəaliyyətini həyata keçirmək üçün lazım olan xüsusi əmək şəraiti yaranmasını tələb edir.

Peşə əlamətləri üzrə mühəndislərin, müəllimlərin, həkimlərin, iqtisadçıların, hüquqşünasların bazarları fərqlənir.

Ayrı-ayrı peşələrə tələbatın olmaması əmək haqqında özünü doğrultmayan fərqlənmələrə səbəb olur. Azərbaycanda bu, maliyyə bank sisteminin timsalında daha qabarıq görünür. Burada orta əmək haqqı təhsil və səhiyyəyə nisbətən bir neçə dəfə çoxdur. Əmək məhsuldarlığının aşağı düşməsi ilə əlaqədar olaraq xammal, xüsusilə neft və qaz sənayesində tələbat və müvafiq olaraq əmək haqqı artmışdır.

Azərbaycanda maşınqayırma, kimya sənayesi, yüngül sənaye, tikinti və s. sahələrdə ciddi ixtisarla bağlı deyildiyi kimi, xeyli mühəndis işçilər azad olunur və onlar əmək haqqının aşağı olduğuna görə ixtisas tələb etməyən, lakin yüksək əmək haqqı olan iş axtarmaq məcburiyyətində qalırlar. Əks təqdirdə onlar işsizlər sırasını doldururlar.

Ayrı-ayrı peşələr üzrə müxtəlif məşğulluq və ödəniş böyük kadr axıcılığı yaradır. Düşünmək olardı ki, işsizlik şəraitində öz arzusu ilə iş yerlərini dəyişmə azalacaq, lakin o yüksək səviyyədə qalır. Xüsusilə müəllimlərin, həkimlərin və elmi işçilərin vəziyyəti çox əlverişsizdir. Aşağı əmək haqqı müəllimləri başqa məşğuliyyət axtarmağa məcbur edir.

Həkimlərə öz peşələrini dəyişmək çətindir və burada pullu klinikalara və xaricə axın çoxalır.

İnkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı ölkələrində isə müəllimlərin və həkimlərin əmək haqqı orta səviyyədən yüksəkdir. Belə ki, 90-cı ilin əvvəllərində ABŞ-da orta məktəb müəllimlərinin əmək haqqı orta əmək haqqından iki dəfə, həkimlərininki isə üç dəfə çox olmuşdur.

Peşəkar əmək bazarının öyrənilməsi və təhlili, eləcə də onların iqtisadiyyatın inkişaf proqnozu ilə müqayisə olunması perspektivdə kadrların hazırlanması üzrə müəyyən istiqamətlər verir. Bu çox mühümdür, ona görə ki, kadr hazırlığı çox vaxt və vəsait tələb edir, onlara tələbatın olmaması isə həm şəxsiyyət, həm də cəmiyyət üçün böyük itkidir.

Qeyd etmək yerinə düşərdi ki, ABŞ-ın statistika bürosu sənayedə ayrı-ayrı ixtisas qrupları üzrə 2005-ci ilə qədər məşğulluğun artım proqnozunu işləyib hazırlamışdır. Onun hesablamalarına görə sənayedə məşğulluğun 1999-cu ildən 2005-ci ilə qədər 27% ümumi artım şəraitində sırasıyla fəhlə və qulluqçuların məşğulluğu 20,7%, alim və mütəxəssislər - 34,6%, o cümlədən kompyüter sistemi üzrə mütəxəssislər - 79,9%, eyni zamanda mühəndis-kimyəçilər 11,6%, neftçilərininki isə 1,2% artacaq. İqtisadiyyatın sabitliyi şəraitində belə proqnozların işlənilməsi Azərbaycan üçün də vacibdir.

Əmək bazarlarının tənzimlənməsi onların tənzimlənmə səviyyəsi ilə də fərqlənir. Xarici əmək bazarı dövlət və onun orqanları vasitəsilə, daxili isə müəssisənin müdiriyyəti vasitəsilə tənzimlənilir. Bunların hər ikisində tripartizm əsasında özünü tənzimləmə və ictimai tənzimləmə həyata keçirilir.

Bəzi tədqiqatçılar daxili əmək bazarının mövcudluğunu, burada yalnız idarəetmə fəaliyyətinin olduğunu və bazar münasibətlərinin olmadığını əsaslandırırlar. Bununla razılaşmaq çətindir. Xarici bazarda olduğu kimi, müəssisədə də yalnız bir qədər başqa formada həm təklif, həm tələbat, həm rəqabət, həm də işçi qüvvəsinin qiyməti var; həmişə vakansiya və yeni iş yerləri olur. Həmin yerlərə hamıdan əvvəl həmin müəssisənin (firmanın) işçiləri iddia edir. İşəgötürən, bir qayda olaraq, bunu nəzərə alır. Yaponlar birinci olaraq məhz işçilərin firmadaxili hərəkətini, işçi qüvvəsinə firmadaxili tələbatı və təklifi geniş istifadə etmişlər. Daxili bazarın bir sıra üstünlükləri var, xüsusilə burada işçilərin peşəkar, işgüzar və şəxsi keyfiyyətləri yaxşı məlumdur. Xarici bazarda bunu müəyyən etmək çətindir. Bundan başqa, işçilər müəssisənin konkret şəraitinə artıq uyğunlaşmışlar ki, bu da sosial gərginliyi və münaqişələri azaldır. Xarici bazar öz fəaliyyətini daxili

bazarda davam etdirir, belə ki, konkret iş şəraiti və onun ödənişi məhz müəssisədə dəqiqləşdirilə və dəyişdirilə bilər.

Əslində baxılan hər iki bazar birlikdə fəaliyyət göstərir. Yalnız onu fərqləndirmək olar ki, hər hansı bir ölkədə və ya bölgədə bu və ya digər əmək bazarı üstünlük təşkil edir. Demək olar ki, açıq (peşəkar) əmək bazarı ABŞ və Böyük Britaniya üçün, daxili (bağlı) bazar isə Yaponiya və Fransa üçün xarakterikdir.

BƏT daxili əmək bazarına böyük əhəmiyyət verir. Onun sənədlərində göstərilir ki, bir sıra ölkələrə, o cümlədən MDB ölkələrinə müəssisə səviyyəsində işçi qüvvəsinin çevikliyi nəzərdən keçirməyə yardım göstərilmişdir. Bunun nəticəsində üçtərəfli iştirakçılar müəssisənin, xüsusilə keçid iqtisadiyyatı ölkələrindəki müəssisələrin daxili əmək bazarındakı dəyişikliklərini təhlil etmək üçün daha geniş imkan əldə etmişlər. Göründüyü kimi, daxili əmək bazarının mövcudluğu və BƏT-in onun təhlili və inkişafı üçün apardığı bütün işi inkar etməyə əsas yoxdur. Əmək bazarının iştirakçılarının kimlərdən ibarət olması məsələsinə gəldikdə isə, demək lazımdır ki, fəal iş axtaran və məşğul olan bütün işçi qüvvəsi real surətdə burada fəaliyyət göstərir.

Əmək bazarında yalnız işsizlər və digər iş axtaranlar deyil, həm də bütün iqtisadi fəal əhali iştirak edir. Hamı onun təsiri altındadır və onun iştirakçılarıdır. İşəgötürənlər ona lazım olan işçi qüvvəsini işsizlər arasında deyil, əsasən işləyənlər arasında (onlara daha yaxşı iş şəraiti və ya yüksək əmək haqqı, yaxud da hər ikisini təklif etməklə) axtarır.

Məkan ölçüsündən, inzibati-ərazi çərçivəsindən asılı olaraq **milli, yerli və beynəlxalq əmək bazarları olur.**

Milli əmək bazarları bütün ölkəni əhatə edir və onun sərhədləri hüdudunda fəaliyyət göstərir.

Yerli (məhdud) əmək bazarları ayrı-ayrı bölgə və şəhərlərin ərazisində fəaliyyət göstərir.

Beynəlxalq əmək bazarı müxtəlif ölkə və kontingentləri əhatə edir. Bir sıra çətinliklər olmasına baxmayaraq, Azərbaycan tədricən bu bazara daxil olur.

Kamillik dərəcəsinə və tənzimlənmə səviyyəsinə görə bazarlar *natamam, kölgəli (tənzimlənməyən) və tənzimlənən olurlar.*

Natamam əmək bazarı təsərrüfatçılığın inzibati planlı sistemi şəraitində mövcud olmuşdur. Bazar iqtisadiyyatına keçənə qədər Azərbaycanda əmək bazarının mövcudluğunu inkar etmək olmaz. Sovet Hakimiyyəti illərində işçi qüvvəsi əmtəə kimi qəbul olunmamışdır, belə ki, bütün işçilər istehsal vəsaitlərinin kollektiv sahibi hesab olunurdu (baxmayaraq ki, realıqda bu yox idi). Müəssisələr işçi qüvvəsi ilə təkcə fəhlə və qulluqçuların tədris müəssisələrini qurtardıqdan sonra planlı şəkildə təyinatla göndərilməsi nəticəsində deyil, həm də müdiriyyətin özü tərəfindən komplektləşdirilirdi. İşçilərin müəssisələr arasında hərəkəti yüksək kadr axıcılığı ilə əlaqədar olduqca çox idi.

Əlbəttə, bu bazar məhdud və həqiqətən natamam idi, çünki əks təqdirdə təhsil müəssisələrini bitirənlərin bölüşdürülməsi, komsomolçu gənclərin çağırışı, təşkil olunmuş qəbul yolu ilə müəssisələrin işçi qüvvəsinə olan ehtiyacı planlı şəkildə ödənilirdi. Bununla bərabər, hər bir müəssisədə əmək haqqı mərkəzi orqanların qərarı ilə ciddi şəkildə müəyyən olunurdu.

Kölgəli (tənzimlənməyən) bazarı kölgəli iqtisadiyyat doğurur. Beynəlxalq normalara görə kölgəli fəaliyyət gəliri vergidən yayınan bütün fəaliyyətə aiddir. Burada dövlət tənzimlənməsi, maddəli işçilərin hər hansı sosial müdafiəsi (iş müddətinin təyini, əməyin mühafizəsi və s.) olmur və bu məsələlər işəgötürənin öhdəsində olur. İşçi qüvvəsinin kölgəli iqtisadiyyata cəlb olunmasına səbəb əmək haqqının yüksək olmasıdır.

Tənzimlənən bazar həm bilavasitə dövlət, həm də sahibkarlar, zəhmətkeşlər arasında müxtəlif səviyyələrdə razılaşmalarla müəyyən olunan geniş qanunverici və normativ bazanın mövcudluğu ilə xarakterizə olunur. Belə əmək bazarının subyektləri - işəgötürənlərin, maddəli işçilərin və dövlətin təmsilçiləri zəhmətkeşlərin kifayət qədər yüksək sosial müdafiəsini

və sahibkarların hüquqlarının qorunmasını təmin edərək, tripartizm prinsipi üzrə fəaliyyət göstərir.

Tənzimlənən bazar təşkilatların işçi qüvvəsinin hərəkəti ilə məşğul olan infrastrukturun inkişafını nəzərdə tutur. Azərbaycanda tənzimlənən əmək bazarının ayrı-ayrı elementləri tam fəaliyyət göstərə bilməsə də, get-gedə formalaşır.

İdarəetmə dərəcəsinə görə əmək bazarları *liberal və sosial yönümlü* olurlar.

Liberal əmək bazarı ona dövlətin nisbətən az təsiri ilə fərqlənir. Müəssisədə işçi qüvvəsi təklifi məsələsi əsasən işgötürənin səlahiyyətinə aiddir. Sosial-əmək problemlərinin əksəriyyətinin həllinə dövlət müdaxilə etmir. Əmək münasibətləri, bir qayda olaraq, işgötürənlər və işçilər arasında razılaşma yolu ilə tənzimlənir. ABŞ-ın əmək bazarında dövlət bütün işləyənlər üçün minimum əmək haqqını qanunla müəyyən etməsinə baxmayaraq, bu, liberal bazar anlayışına daha çox uyğun gəlir.

Sosial yönümlü əmək bazarı işçilərin sosial müdafiəsinə dövlətin kifayət qədər geniş və mühüm təminat müəyyən etməsi ilə xarakterizə olunur. Məşğulluq, iş şəraiti, əmək haqqı və digər məsələlər dövlətin iştirakı ilə danışıqlar vasitəsilə həll olunur. Belə bazar Qərbi Avropanın bir çox ölkələrində fəaliyyət göstərir və İsveç üçün xüsusilə xarakterikdir.

Əmək bazarının müxtəlif növlərinə baxılarkən Qərbdə geniş yayılmış və işsizliyin azaldılması və qarşısının alınması üçün mühüm vasitə hesab olunan *çevik əmək bazarı* haqqında danışmaq olmaz.

Çevik əmək bazarı məşğulluğun səciyyəvi olmayan forması və iş vaxtının müxtəlif qeyri-standart iş vaxtı rejimlərinin tətbiqi ilə əlaqədardır.

Kifayət qədər müxtəlif iş vaxtı rejimləri mövcuddur. Bunlara qısaldılmış iş günü, qısaldılmış iş həftəsi, çevik iş ili, gün ərzində iş vaxtının azad rejimi, uzunmüddətli fasilə ilə iş gününün iki hissəyə bölünməsi, iş yerinin iki işçi arasında bölünməsi və i.a. aiddir.

İş vaxtının qısaldılması və məşğulluğun səciyyəvi olmayan formalarının tətbiqi, əlbəttə, məşğulluğun artması və işsizliyin azalmasına aparır. Ona görə də Avropada son illər istər siyasətçilər, istərsə də sahibkarlar çevik bazarın inkişafını müdafiə edirlər. Lakin o öz rolunu oynamış və məşğulluğa gələcəkdə təsiri xeyli azalmışdır. Son vaxtlar Qərb ölkələrinin sahibkarları istehsalın səmərəliliyini artırmaq və çevik əmək bazarının inkişafını məhdudlaşdırmaq məqsədilə iş vaxtının normal müddətinin artırılması uğrunda çıxış etməyə başlamışlar.

1.6. ƏMƏK BAZARINDA RƏQABƏT

Bütün bazarların, o cümlədən əmək bazarının mühüm elementlərindən biri rəqabətdir. Müəssisə (firma) əmək bazarında ya rəqabəti başa çatmış firma kimi, ya da inhisarçı firma kimi çıxış edir. Bu halda onların vəziyyəti xeyli dəyişir. Rəqabət bazarı üçün aşağıdakılar xarakterikdir:

a) müəyyən əmək növünün bir-biri ilə rəqabət aparan müəssisələrin çoxluğu;

b) bir-birindən asılı olmayaraq işçi qüvvəsinin konkret növünü təklif edən işçilərin sayının çoxluğu;

v) həm işəgötürənlər, həm də mizdlü işçilər tərəfindən işçi qüvvəsinin qiymətinin müəyyən olunmasına təşkil olunmuş təsirin olmaması.

Bazar mexanizminin xüsusiyyətinə görə, əgər işçi qüvvəsinin qiyməti tarazlaşdırılmış qiymətdən yuxarıdırsa, onda işçi qüvvəsi təklifi işəgötürənlər tərəfindən ona olan tələbdən artıq olur və işçi qüvvəsinin qiyməti aşağı düşür. İşçi qüvvəsinin qiyməti tarazlaşdırılmış qiymətdən aşağı olduqda isə işçi qüvvəsi təklifi tələbdən az olur və onun qiyməti qalxır.

Hal-hazırda müəssisələrin əksəriyyəti qeyri-mükəmməl rəqabət şəraitində fəaliyyət göstərir. İnhisarçı müəssisələr istehsal olunan malların qiymətini qaldırır və işçi qüvvəsinin qiymətinin artmasının qarşısını alır. Digər müəssisələr buna cəhd edir. Eyni zamanda həmkarlar ittifaqları zəhmətkeşlərin ma-

raqlarının müdafiəçisi kimi, əmək haqqının səviyyəsinin artması və yaxud heç olmazsa saxlanması uğrunda mübarizə aparır.

İnhisarçı istehsalda müəyyən həcmdə gəlirin əldə olunması (qiymətlərin şişirdilməsi nəticəsində) buraxılan məhsulun həcmi az olduqda daha realdır, nəinki rəqabət olduqda. Bu o deməkdir ki, inhisarçılıq məhsul buraxılışı həcmnin və müvafiq olaraq məşğulluğun və işçi qüvvəsinə tələbin azalmasına və ya aşağı düşməsinə aparır. Əmək bazarında öz məhsuluna qiyməti qəti surətdə təklif etməklə, onlar əlavə gəlir əldə olunması hesabına daha yüksək əmək haqqı müəyyən edə bilirlər. Əgər müəyyən məhsulun inhisarçı istehsalçısı əmək bazarında kiçik bir bölməni tutursa, onda ümumi peşə işçilərini işlədərəkən o, işçi qüvvəsinin bazarda yaranmış qiymətini nəzərə almalı olur. Xarici tədqiqatçılar belə vəziyyəti birmənalı qiymətləndirmirlər. Sözsüz ki, bazarda alıcı kimi bir şirkət çıxış edirsə, o işçi qüvvəsinin qiymətinə təsir göstərir. Belə şirkət istehsalı artırmaq və əməyə tələbi ödəmək üçün əmək haqqını artırmalıdır.

1.7. ƏMƏK BAZARININ İNFRASTRUKTURU

Əmək bazarının əsas tərkib hissəsi onun infrastrukturudur. O, əhəlinin işə düzəlməsini, peşə yönümünü, peşə hazırlığını və yenidən hazırlanmanı, işçi qüvvəsinə tələb və təklif arasında tarazlaşdırmanın əldə olunmasını tənzimləyir. İşgötürənlər və işçilər arasında əlaqə yaranması, məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsi və əmək bazarında fəaliyyətə bu və ya digər dərəcədə bağlı müxtəlif orqanların fəaliyyətinin uyğunlaşdırılması da onun vəzifəsinə daxildir.

Hal-hazırda əmək bazarının infrastrukturunun üç əsas blokunu fərqləndirmək olar:

- dövlət və qeyri-dövlət məşğulluq xidmətləri və müəssisələrin kadrlar şöbəsi;

- işçilərin peşə hazırlığı, yenidən hazırlanması və ixtisaslarının artırılması ilə məşğul olan təşkilatlar;

- sosial tərəfdaşlıq, hakimiyyət orqanlarının, zəhmətkeşlərin nümayəndələrinin və sahibkarların qarşılıqlı əlaqəsi sistemi.

Dövlət və qeyri-dövlət məşğulluq xidmətləri, müəssisə və firmaların kadr xidmətləri əmək bazarı infrastrukturunun əsas blokudur. Birlikdə həll etmək və qarşılıqlı fəaliyyət üçün məşğulluq xidməti və müəssisələrin kadr xidmətinin çoxlu məsələləri var, buna görə də onların razılaşıdırılmış işi əmək bazarının müvəffəqiyyətlə fəaliyyət göstərməsinə böyük təsir edir.

İnfrastrukturun tərkib hissələrinin fəaliyyəti qanunverici və icra hakimiyyəti orqanlarının müəyyən etdikləri və əmək bazarının infrastrukturunun fəaliyyətinin normativ-hüquqi əsasını təşkil edən qanunlar, sərəncamlar, fərmanlar, əmrlər və digər normativ sənədlərlə tənzimlənir.

Əmək bazarı infrastrukturunda işçilərin peşə təhsili, yenidən hazırlanması və təkmilləşdirilməsinin həyata keçirilməsini təmin edən orqanların böyük rolu var. Bu blok işçi qüvvəsinə tələb və təklifin tarazlaşdırılmasını, əmək bazarını yeni bazar ixtisasları ilə təmin etmək məqsədilə struktur yenidənqurması ilə əlaqədar azad olunmuş işçilərin yenidən hazırlanmasını həyata keçirir. Ona daxil olan təşkilatlara texniki litseylər, ixtisaslaşdırılmış kolleclər, ali və orta ixtisas təhsili müəssisələri, məşğulluq xidməti bazasında işçilərin yenidən hazırlanması mərkəzləri aiddir. Bu sahədə ən kəskin problemlər:

- mövcud tədris müəssisələrində kadr hazırlığının strukturu və əmək bazarında ehtiyac olan peşə ixtisasına tələb arasında uyğunsuzluq;

- əmək bazarındakı dəyişkənliyin daha geniş profilli işçilərin hazırlanmasını tələb etdiyi halda, işçilərin bir tərəfli ixtisaslaşmasıdır.

Bilavasitə istehsalatda peşə hazırlığı, kadrların yenidən hazırlanma və ixtisaslarının artırılması sahəsində iş xüsusilə pisləşmişdir. Bu, gənclərin istehsalata həvəssiz getməsinin səbəblərindən biridir. Çoxları hələ də kiçik biznes, xırda ticarət və məşğulluğun digər növlərinə üstünlük verir. Demək olar ki, bütün kateqoriya işçilərin ixtisaslarının artırılmasının dövriliyi xeyli artmışdır. Qeyd edək ki, Qərbi Avropa və Yaponiyada bu

müddət rəhbər işçilər və mütəxəssislər üçün 3-5 il, fəhlələr üçün 3-6 ildir. Bizim bir çox rəhbər işçilərin ixtisası müasir tələblərə cavab vermir. Müəssisələrin böyük əksəriyyətinin müfəssəl işlənilib hazırlanmış biznes planı və heyətlə iş planı praktiki olaraq yoxdur. Kadrların ixtisas səviyyələrinin aşağı olması məhsullarımızın dünya bazarlarında rəqabət apara bilməməsinin əsas səbəbidir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı yarandığı 1919-cu ildən muzzla işə cəlb etmə üzrə xüsusi (pullu) büroların fəaliyyəti məsələləri ilə məşğul olur. Onun qəbul olunmuş konvensiyaları (əsasən 96-cı Konvensiya) bu büroların səlahiyyətli hakimiyyət orqanlarının nəzarəti altında işini nəzərdə tutmuşdur. Lakin Beynəlxalq Əmək Konfransı sahibkarların təşəbbüsü ilə aparılan müzakirələrdən sonra 1994-cü ildə bu Konvensiyaya yenidən baxmaq haqqında qərar qəbul etmişdir. İş burasındadır ki, inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı ölkələrində sahibkarlar onlara lazım olan işçi qüvvəsinin axtarışı ilə, hər şeydən əvvəl, fəaliyyət göstərən müəssisə və təşkilatlarda məşğul olurlar. İstehsalın, xidmət sahəsinin ixtisaslaşdırılmış bu və ya digər məhdud sahələrində bütün məşğul olanlar haqqında özlərində ətraflı məlumatlar yığan ixtisaslaşdırılmış xüsusi agentliklər və ya bürolar bu tələb əsasında meydana gəlməyə və tez inkişaf etməyə başladılar. İstənilən ixtisaslı və istənilən rütbəli işçi haqqında onlardan ətraflı məlumat almaq mümkündür. Belə xüsusi agentliklər ABŞ-da 1968-ci ildə iki minə yaxın, 1995-ci ildə isə təxminən 14 min (bunlarda 216 min qulluqçu işləmişdir) olmuşdur. Həmin dövrdə dövlət xidməti bürolarının sayı 1700 olmuşdur. 1995-ci ildə Yaponiyada 3200 xüsusi büroya qarşı 479 dövlət bürosu olmuşdur. Eynilə oxşar vəziyyət Böyük Britaniya və bir sıra digər ölkələrdə də olmuşdur.

Buna görə də BƏT "Məşğulluq üzrə xüsusi agentliklər haqqında" yeni Konvensiya və tövsiyələrin layihəsini hazırlamış və bunlar Beynəlxalq Əmək konfransının 85-ci sessiyasında təsdiq olunmuşdur. Konvensiyanın 2-ci maddəsində deyilir ki, o, məşğulluq üzrə bütün xüsusi agentliklərdə, işçilərin bütün kateqoriyalarına və iqtisadi fəaliyyətin bütün sahələrinə

tətbiq olunur. O dənizçilərin qəbuluna və işlə təmin olunmasına tətbiq edilmir. Konvensiyada daha sonra deyilir ki, bu agentliklərin hüquqi statusu milli qanunvericilik və təcrübəyə uyğun olaraq müəyyən edilir. BƏT-in üzvü olan dövlətlər elə şərait yaratmalıdır ki, məşğulluq üzrə agentliklər heç bir əlamətə görə işçilərin hüquq bərabərliyini pozmasınlar. Diqqət yetirilməmişdir ki, işçilər barəsində şəxsi məlumatların agentliklər tərəfindən hazırlanması elə şəkildə həyata keçirilsin ki, bu məlumatlar qorunsun və işçinin şəxsi həyatına hörmət təmin edilsin. Tövsiyədə bildirilir ki, namizədlərin iş yerinə yararlığını müəyyən etmək üçün tələb olunmayan şəxsi məlumatları işə və ya reyestrə daxil etmək şəxsi agentliklərə qadağan olunmalıdır. Konvensiya müəyyən edir ki, məşğulluq üzrə şəxsi agentliklər işçilərdən birbaşa və ya dolayısı ilə, tam və ya hissə-hissə nə qonorar, nə də digər rüsum almamalıdır. Nəzərdə tutulmuşdur ki, bu məsələdə səlahiyyətli orqan konkret xidmət növü və yüksək ödənişli mütəxəssislərə münasibətdə istisna hala yol verə bilər.

Ölkələrin beynəlxalq təcrübəsi göstərir ki, işçilərin seçilməsi və onların işlə təmin olunmasına görə xidmətin ödənilməsinə işəgötürənlər həyata keçirir. Onun miqdarı çox fərqlidir və müzdlə işə cəlb olunan işçinin illik əmək haqqının dördüdə birinə qədər olur. Konvensiyada nəzərdə tutulmuşdur ki, üzv dövlətlər dövlət məşğulluq xidməti və xüsusi agentliklər arasında əməkdaşlığa kömək üçün istiqamətlənmiş tədbirləri dürüst ifadə edir, həyata keçirir və müntəzəm olaraq onlara yenidən baxır. Təvsiyələrin üçüncü bölməsi isə bütövlükdə buna həsr olunub.

Şəxsi agentlik və ya büro Azərbaycanda inkişaf edəcəkdir. İqtisadiyyatın yüksəltdiyi şəraitdə kadrların daha fəal, diqqətli və səmərəli seçilməsinin əhəmiyyəti artacaqdır. Bunu isə məşğulluğun ixtisaslaşdırılmış agentlikləri daha yaxşı edə bilər. Baxılmış beynəlxalq aktlara müvafiq olaraq onların fəaliyyətini tənzimləmək üçün lazımi tədbirləri həyata keçirmək vacibdir.

1.8. İŞÇİ QÜVVƏSİNİN QIYMƏTİ

İstənilən bazarın mühüm elementi orada satılan malın qiymətidir. Bu əmək bazarına da aiddir. Əmək bazarında işçi qüvvəsinin qiyməti, əsasən, muzzdlu işçilərin əmək haqqı ilə ifadə olunur. Bunun işçi qüvvəsini satan üçün böyük əhəmiyyəti var, çünki, işçinin və onun ailəsinin maddi vəziyyətini müəyyən edir. Əmək haqqı həm də, işəgötürənin maraqlarına çox toxunur, belə ki, o, istehsal xərclərinin mühüm hissəsini təşkil edir və alınan gəlirin ölçüsünə xeyli təsir edir. Ona görə də işçi qüvvəsinin qiymətinin - əmək haqqının müəyyən olunması tələbat mallarına, maşına və başqa şeylərə qiymət qoyulmasına oxşamayan çox mürəkkəb və ziddiyyətli prosesdir.

Əmək haqqı işçi qüvvəsinə həm tələbat, həm də təklifə əsaslı təsir göstərir. İşçi qüvvəsinin qiymətinin işçinin və işəgötürənin nöqtəyi-nəzərindən asılı olaraq həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət fərqləri var.

İşçinin rəyinə görə onun işçi qüvvəsi müəssisədən fərdi və ya kollektiv müqavilə ilə aldığı həm əmək haqqı, həm də sosial güzəştlər və ödəmələr ilə müəyyən olunur. Mahiyyətinə görə bu, onun əmək haqqından başqa gəlirə iştirak etdiyinə görə ödəmələrin, peşə hazırlığına xərclər, iş vaxtı yeməyə olan güzəştlər, məktəbəqədər uşaq müəssisələrində uşaqların saxlanması, istirahət, müəssisədə ucuz qiymətə satılan, o cümlədən barterlə alınan ərzaq və digər malların daxil olduğu gəlirdir.

Sahibkarlar üçün işçi qüvvəsinin qiymətinə, yuxarıda göstərilənlərdən başqa, işçilərin sosial müdafiəsi üçün müxtəlif fondlara (pensiya fondu, sosial sığorta fondu, məcburi tibbi sığorta, məşğulluq fondu) köçürülən ödəmələr də daxildir. Bunun miqdarı böyük əhəmiyyət kəsb edir. İşəgötürənlərin işçi qüvvəsinə xərclərinin tərkibini 11 əsas qrup müəyyən edir, o cümlədən:

- iş vaxtına görə əmək haqqı;
- işləmədiyi vaxta görə əmək haqqı (məzuniyyət, boşdayanma və s.);
- birdəfəlik mükafat və hədiyyələr;
- gəlirdə iştirak edən səhmlərə görə gəlirlər;

- yeməyə, geyimə və yanacağa görə xərclər;
- işçiləri mənzillə təmin etməyə görə xərclər;
- sosial fondlara ayırmalar;
- işçilərin sosial müdafiəsinə xərclər;
- müəssisədə peşə öyrənməyə çəkilən xərclər;
- mədəni-məişət xidmətinə xərclər;
- işçi qüvvəsinə digər xərclər;

Əgər ilk üç qrupu əmək haqqına aid edib Θ ilə, gəlirdə iştirakı - G , fondlara ayırmanı - A , müəssisənin işçilərinin sosial müdafiəsinə bütün xərcləri - S ilə işarə etsək, onda işçi qüvvəsinin qiyməti

$$Q = \Theta + G + A + S$$

olar.

İşçilər üçün bunu ilk üç qrup, sahibkarlar üçün isə ilk dörd qrup müəyyən edir.

Müəssisənin işinin son nəticəsinə görə işçilərin maraqlarını gücləndirmək üçün müəyyən olunmuş gəlirdə iştirak ayrıca öyrənilməlidir. O öz mahiyyətinə görə əməyə görə mükafatdır, ancaq əmək haqqı fondundan deyil, mənfəətdən olan mükafatdır.

İşçilərin sosial müdafiəsinin müxtəlif növlərinə xərclərə gəldikdə isə, indi bunun hamısı məhsul istehsalına xərclərə aiddir. Təsərrüfatçılığın inzibati-planı sistemi şəraitində onların bir hissəsi dövlətin hesabına həyata keçirilirdi. Hal-hazırda onların həcmi nisbətən azdır.

1.9. İŞÇİ QÜVVƏSİNİN TƏKLİFİ

İşçi qüvvəsinin təklifi dedikdə, maddəli işçinin malik olduğu əmək qabiliyyətinin müəyyən vaxtda müəyyən qiymətə işəgötürmə (müəssisəyə, firmaya) təklifi başa düşülür. İşçi qüvvəsinin təklifi anlayışının təyinindən göründüyü kimi, bu hələ işçi qüvvəsinin alqı-satqı aktı deyil, onun başlanğıcıdır. İşçi qüvvəsinin təklifi mülkiyyət münasibətini: işçi qüvvəsinin sahibi (maddəli işçi), bir tərəfdən və istehsal vəsaitinin sahibi

(sahibkar), digər tərəfdən ifadə edir. Münasibət hüquqi cəhətdən formal olaraq bərabər hüquqludur, iqtisadi cəhətdən isə qeyri formal olaraq qeyri bərabər və asılıdır.

A.Smit hələ 200 il əvvəl yazmışdır ki, işçi və işəgötürən (kapitalın sahibi) iki müxtəlif tərəflərdir. O daha sonra yazır: "Adətən əmək haqqının miqdarı hər yerdə maraqları heç vaxt uyğun gəlməyən bu iki tərəf arasındakı müqavilədən asılıdır. Bu iki tərəfdən hansının adı şəraitdə bu mübahisədə üstünlük qazanması və digərini öz şərtlərinə tabe etməsini görmək o qədər də çətin deyil. Əvvəllər belə olmuşdur və bir çox hallarda indi də belədir".

İşçi qüvvəsinin təklifi işçidən başlayır və demək olar ki, o fərdi xarakter daşıyır. Lakin nəzərə almaq vacibdir ki, işçi qüvvəsi təklifinin səviyyəsi, həcmi və strukturu region və sahənin səviyyəsində və yaxud daha doğrusu, həmin peşə səviyyəsində və əmək bazarı sektoru çərçivəsində müəyyənləşdirilir. Mühəndislərin, aqronomların, həkimlərin və yaxud hər hansı bölgənin işçi qüvvəsinin təklifi barədə danışmaq olar. Fərdi işçi qüvvəsinin təklifi, xüsusilə peşə, sahə və region miqyasında bazar təklifinə çevrilir və formasını dəyişir. Lakin o fərdi təkliflə bağlıdır, belə ki, əmək bazarı iş seçməkdə şəxsi sərbəstlik, məşğulluq və işsizlik, iş və istirahət arasında seçimlə xarakterizə olunur.

İşçi qüvvəsi təklifinin ümumi həcmi əmək qabiliyyətli əhəlinin sayından, yaxud, konkret desək, iqtisadi fəal əhəlinin miqdarından asılıdır. Lakin artıq qeyd etdiyimiz kimi iqtisadi fəal əhəli sırasına özlərini işlə təmin edənlər də daxildir. Onların məşğulluğu əmək bazarından başqa, onun hüdudlarından kənardə təmin olunur və onlar təklif olunan işçi qüvvəsinə daxil olmur. İşçi qüvvəsini muzzla tutan işəgötürənlər də ora daxil olmur. Burada muzzlu işçi qüvvəsi qalır. Muzzlu işçi qüvvəsi təklif yaradır. İşçi qüvvəsinin təklifini şərti olaraq aktiv və passiv hissələrə ayırmaq olar. Aktiv hissəni məşğul olanlar, müxtəlif səbəblər üzündən müəssisədən (firmadan) azad olunanlar və işsiz olub fəal iş axtaranlar, eləcə də tədris müəssisələrinin məzunları təşkil edir.

İşçi qüvvəsi təklifinin passiv hissəsini bütün digər işləyənlər təşkil edir.

İşçi qüvvəsi təklifinin aktiv hissəsi öz imkanlarına görə çox müxtəlif tərkibli, əksəriyyəti müəyyən peşəyə, iş stajına və praktiki təcrübəyə malik olan işçilər təşkil edir. Bununla bərabər, burada həm də əmək fəaliyyətinə yeni başlayan, iş təcrübəsi olmayan fəhlə kollektivlərində qarşılıqlı münasibətlərdən baş çıxarmayan, lakin potensial imkanlarına görə üstünlük təşkil edən gənclər (ali məktəblərin, kolleclərin, litseylərin, orta məktəblərin məzunları) var.

Tələbat kimi, işçi qüvvəsinin təklifi də işçi saatlarının normativ sayından asılıdır. İşçi qüvvəsinə tələbata baxılarkən qeyd edilmişdir ki, o xeyli dərəcədə sahibkarın müəyyən etdiyi iş gününün, iş həftəsinin müddətindən asılıdır. Lakin bu o demək deyildi ki, maddəli işçilər iş vaxtı rejiminə və həcminə təsir etmir. Məlumdur ki, müəyyən qisim işçilər tam iş gününü deyil, yalnız onun bir hissəsini işləmək istəyirlər. Bu daha çox ailəli qadınlara aiddir.

İşçi qüvvəsinin təklifi, o cümlədən işin müddəti, əməyə və istirahətə fərdi göstərişdən asılıdır. Xarici ədəbiyyatlarda bu məsələyə böyük əhəmiyyət verilir. Bizdə bunun əhəmiyyəti azdır, ona görə ki, heç olmazsa müəyyən müddətə işləmək imkanı azdır. Bununla bərabər, son illər əhalinin bir hissəsində bu imkan artmışdır. Sərbəst vaxt (istirahət) şəxsiyyətin inkişafı, digər maraqlı fəaliyyət növləri ilə məşğul olmaq üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Sözsüz ki, əmək insanın həyat fəaliyyətinin əsasıdır, ancaq həyatın bütün mənası təkcə əməkdə deyil. Zəhmətkeşlərin iş vaxtının qısaldılması uğrunda çoxillik və gərgin mübarizəsi məhz bununla bağlı olmuşdur. Təsadüfi deyil ki, BƏT-in ilk konvensiyası hələ 1919-cu ildə işlənilib hazırlanmış və Beynəlxalq Əmək Konfransında qəbul olunmuş "Sənaye müəssisələrində iş vaxtının gün ərzində səkkiz saata və həftədə qırx səkkiz saata qədər azaldılması" haqqında Konvensiya olmuşdur.

Cəmiyyət inkişaf etdikcə, əhalinin gəliri artdıqca istirahətə tələbat artır və əməyə təklif azalır və əksinə. Azərbaycanda

xalqın həyat səviyyəsinin aşağı düşməsi ona gətirib çıxarmışdır ki, evdar qadınlar, təqaüdcülər, şagirdlər və tələbələr tərəfindən əmək təklif olunur. Həyat şəraiti yaxşı olarsa, onlar işləməyə cəhd etməzlər.

İşçi qüvvəsinin təklifi, əmək bazarında işçinin davranışı ilə bağlı bütün çoxsaylı problemlər iki əsas istiqamətə yönəlir:

- işləmək və ya işləməmək, ödənişli işə, istirahətə və ev işlərinə nə qədər vaxt sərf etmək barədə qərarın qəbul olunması;
- fəaliyyət sahəsinin, konkret iş yerinin, eləcə də iş yerinin ərazisinin müəyyən olunması.

Birinci problem inkişaf etmiş ölkələrdə xüsusilə qadınlara aiddir. Azərbaycanda onların məşğulluğu əmək haqqının aşağı olması ilə əlaqədar əməyin təklifi kimi yüksək olmuşdur. Qərb ölkələrində qadınlar çox vaxt təhsili başa vurduqdan sonra ərə gedənə qədər işə düzəlirlər. Uşaq doğulduqdan sonra onlar işdən gedirlər və uşaqlar böyüdükdən sonra ödənişli işə qayıdırlar. Elə fikirləşmək olar ki, güzəran yaxşılaşdıqca ailənin ikinci üzvünün işləməsinə o qədər də ehtiyac olmayacaqdır və qadınların məşğulluğu azalacaqdır. Lakin, həyatda belə deyil. Məsələn, ABŞ-da əmək qabiliyyətli qadınların ödənişli işdə iştirakı 1950-ci ildəki 29,7%-dən 1992-ci ildə 59,9%-ə qədər və ya 2 dəfə artmışdır. Vəziyyətə təkcə maddi amillər deyil, həm də qadınların azadlığının inkişafı, onların müstəqilliyə, kollektivin işində iştiraka, özünü təsdiqə cəhdi də təsir edir.

Bununla belə, Qərb iqtisadçıları hesab edirlər ki, ümumi gəlir artdıqca, az işləməyə cəhd və istirahətə tələbat artır. Bunu *gəlirin effekti* adlandırırlar və nəzəri cəhətdən onlarla razılaşmaq olar. Əgər əmək haqqının artdığı halda verginin çoxalması, faizlərin azalması və i.a. nəticəsində gəlir dəyişmirsə, onda istirahətə tələbat azalır, əməyə olan səbəblər çoxalır. Belə effekti *əvəz etmənin effekti* adlandırırlar. Real həqiqətdə hər iki effekt eyni zamanda təsir göstərir və əməyin (işçi qüvvəsinin) təklifini bu və ya digər vəziyyətdə qabaqcadan demək çətindir. Qərb alimlərinin tədqiqatları göstərir ki, əməyin təklifi gəlirin effektindən əksinə və əvəz etmənin effektindən birbaşa asılıdır.

Əmək haqqı (işçi qüvvəsinin qiyməti) əmək bazarında çox mühüm rol oynayır. Əmək haqqının artması ilə iş vaxtının arzu olunan (daha yaxşı) müddəti artır. Lakin bu, əmək haqqının sonrakı artımı arzu olunan iş vaxtının azalmasına səbəb ola bilən həddə qədər ola bilər. Deyilənlərdən görünür ki, iş vaxtının müddəti əvvəlcədən görünə bilən çox da sadə deyil, işçi qüvvəsinin təklifinə əsaslı təsir göstərən kateqoriyadır.

İşçi qüvvəsinin təklifinə təsir edən bəzi digər amillərə də baxaq.

Azərbaycan şəraitində bunlardan biri yardımçı təsərrüfatlardır. Əmək haqqının aşağı səviyyəsi və onun ödənilməsinin gecikdirilməsi nəticəsində zəhmətkeşlərin bir hissəsi əmək bazarında işçi qüvvəsinin təklifində burada işə üstünlük verir.

Qadın əməyinin, xüsusilə ailəli qadınların əməyinin təklifinin artması sənayecə inkişaf etmiş ölkələrdə ev təsərrüfatında işləri azaldan və yüngülləşdirən məişət texnikasının (paltaryuyan maşın, tozsoranlar, peçlər və s.) tətbiqi ilə də əlaqədardır. Tədqiqatlar göstərir ki, beş günlük iş həftəsinə keçərkən, kişilərin asudə vaxtları nəzərə çarpan dərəcədə artmış, işləyən qadınlarınkı isə, praktiki olaraq azalmamışdır, lakin ötən illər ərzində çox şey dəyişmişdir. Yalnız məişət texnikasının tətbiq olunması artmamış, həm də növbələr yox olmuş, gündəlik tələbat mallarının çeşidi xeyli artmışdır. Görünür ki, məhz belə vəziyyət əməyin, o cümlədən əlavə iş, əvəzçilik və i.ə. təklifin artmasına səbəb olur.

İşçi qüvvəsinin təklifində mühacirət az rol oynamır. Mühacirlər - yaşayış yerinin dəyişməsi ilə əlaqədar əhalinin hərəkəti, bu və ya digər ərazinin sərhədlərini keçməklə yerdəyişməsidir. O bir çox ölkələrin əmək ehtiyatları ilə təmin olunmasında mühüm rol oynamışdır. Mühacirət hesabına ABŞ, Avstraliya, İsrail və digər ölkələrin zəhmətkeş əhalisi kompleksləşdirilmişdir. İsrail dövləti 1947-ci ildə yaradıldıqdan sonra ilk beş il ərzində bura müxtəlif ölkələrdən 700 min yəhudi gəlmişdir və bu proses indi də davam edir.

Mühacirətin aşağıdakı növləri fərqlənir:

- beynəlxalq (xarici), ölkədən getmək və ya ölkəyə gəlməklə əlaqədar;

- dövlətdaxili (daxili);
- daimi - əhalinin daimi yaşayış yerini dəyişərək köçməsi;
- dövrü (və ya vaxtaşırı) - adamların əvvəlki iş yerinə qayıtmaqla müəyyən müddətə (həftə, ay) yerdəyişməsi;
- mövsümi - adamların ilin müəyyən dövründə (6 aydan çox olmamaqla) hər il olan yerdəyişməsi;
- mütərəddid bir qayda olaraq, əhalinin bir yaşayış məntəqəsindən digərinə işə və ya təhsilə müntəzəm (gündəlik) yerdəyişməsi;
- epizodik - müxtəlif istiqamətlərə və müntəzəm edilən işgüzar və digər səfərlər;
- niğah mühacirəti - ailə qurmaqla əlaqədar yaşayış yerinin dəyişməsi.

Bütövlükdə ölkə üçün və işçi qüvvəsinin təklifi üçün xarici və ya beynəlxalq mühacirət mövcuddur.

Respublikamızda əhalinin miqrasiya saldosu barədə məlumat aşağıdakı cədvəldə verilmişdir.

Cədvəl 1.1

Əhalinin miqrasiya saldosu (min nəfər)

İllər	Bütün miqrasiya	O cümlədən	
		Şəhər yaşayış yerlərində	Kənd yerlərində
1990	-53,6	-52,7	-0,9
1991	-40,1	-39,4	-0,7
1992	-14,2	-13,8	-0,4
1993	-12,2	-11,9	-0,3
1994	-11,0	-10,8	-0,2
1995	-9,8	-9,5	-0,3
1996	-7,4	-7,2	-0,2
1997	-8,2	-8,1	-0,1
1998	-5,1	-5,0	-0,1
1999	-4,3	-3,5	-0,8
2000	-5,6	-5,1	-0,5

Burada bəzi terminləri aydınlaşdırmaq yerinə düşərdi.

Emiqrant dedikdə başqa yerdə məskunlaşmaq məqsədi ilə öz doğma ölkəsini və ya yaşadığı ölkəni tərk edən şəxslər başa düşülür. Onlar siyasi, iqtisadi, dini və digər motivlərlə əlaqədar öz ölkəsini könüllü və ya məcburi tərk edib başqa ölkələrdə məskunlaşmış vətəndaşlardır.

İmmiqrant isə məskunlaşma məqsədi ilə ölkəyə köçən şəxsdir.

Miqrantlar - öz daimi yaşayış yerlərini tərk edərək daimi və ya müvəqqəti yaşamaq üçün ölkənin başqa regionlarına, yaxud başqa ölkələrə köçən şəxslərdir. Miqrantlar könüllü və ya məcburi köçə bilirlər. Məcburi miqrasiya son dövrlərdə kütləvi xarakter almışdır. Məcburi miqrasiya etmiş miqrantlar müxtəlif statuslar ala bilirlər (qaçqın, məcburi köçkün). Miqrantların artmasının əsas səbəbləri aşağıdakılardır; 1) müharibə; 2) millətlərarası münacişə; 3) ekoloji fəlakət; 4) təbii fəlakət.

Məcburi köçkün - Azərbaycan Respublikası ərazisində hərbi təcavüz, təbii və texnogen fəlakət nəticəsində daimi yaşayış yerini tərk etməyə məcbur olub başqa yerə köçmüş şəxsdir. Xarici hərbi təcavüz, müəyyən ərazilərin işğalı və ya mütəmadi atəş altında saxlanması nəticəsində ölkə ərazisində daimi yaşayış yerlərini tərk etməyə məcbur olub, ölkə hüddullarında başqa yerə köçmüş şəxslər məcburi köçkünlərə bərabər tutulan şəxslərdir.

Ermənistan Respublikasında və başqa dövlətlərdə aparılan etnik təmizləmə nəticəsində daimi yaşayış yerlərini tərk edib Azərbaycan Respublikasına gəlmiş və daimi məskunlaşmamış şəxslər məcburi köçkünlərə bərabər tutulurlar.

Qaçqınlar - əsasən təqiblərə məruz qalaraq, öz doğma yurdlarını tərk etmiş və ora qayıtmaq imkanı olmayan insanlardır. Onların hüquqi vəziyyəti BMT-nin "Qaçqın statusu" haqqında Konvensiyası və müvafiq qaydada milli qanunvericiliklə müəyyən edilir.

1998-ci ilin nəticələrinə görə, dünyada 15 milyondan yuxarı qaçqın vardır və son 10 ildə onların sayı dünyada və ölkəmizdə baş verən məlum hadisələrlə əlaqədar daha da artmışdır. Sonuncu çoxsaylı qaçqın dalğası (3 milyondan 7 milyona qədər) SSRİ-nin dağılması və bunun müqabilində İttifaq ərazisində baş verən və hələ də davam edən ərazi münacişələri, hərbi konfliktlər və s. səbəblərlə əlaqədardır.

Cədvəl 1.2

2001-ci ilin əvvəlinə qaçqınlar və məcburi köçkünlərin sayı¹⁾
(min nəfər)

	Qaçqınlar, məcburi köçkünlər			O cümlədən:					
				qaçqınlar			məcburi köçkünlər		
	Cəmi	Kişilər	Qadınlar	Cəmi	Kişilər	Qadınlar	Cəmi	Kişilər	Qadınlar
Cəmi	794,4	370,3	424,1	219,1	100,8	118,3	575,3	269,5	305,8
onlardan MDB ölkələrinin ərazisində daimi yaşamışlar:									
Azərbaycanda	575,3	269,5	305,8	-	-	-	575,3	269,5	305,8
Ermənistanda	192,1	88,4	103,7	192,1	88,4	103,7	-	-	-
Qazaxıstanda	1,6	0,7	0,9	1,6	0,7	0,9	-	-	-
Rusiyada	1,0	0,4	0,6	1,0	0,4	0,6	-	-	-
Özbəkistanda	24,4	11,3	13,1	24,4	11,3	13,1	-	-	-

¹⁾ Ermənistanla həmsərhəd rayonlardan məcburi köçkünlər hesab alınmadan (onların sayı nəzərə alınmaqla Azərbaycanda qaçqınların və məcburi köçkünlərin sayı 1 milyon nəfərdir)

Ermənistanın deportasiya siyasəti nəticəsində qonşu respublikadan gəlib Azərbaycanda məskunlaşmış qaçqınların sayı 201069 nəfər təşkil edib.

Bir çox illər ərzində beynəlxalq mühacirət problemi ölkəmiz üçün heç bir prinsipial əhəmiyyət kəsb etməmişdir, belə ki, biz SSRİ dövlətini təşkil edən respublikalardan biri idik və digər ölkələrə daimi işə və yaşamaq üçün gedib-gəlmək çox məhdud idi. Bununla əlaqədar bizdə mühacirət məsələsinə aid heç bir hökumətlərarası saziş olmamış, BƏT-in mühacirlər haqqında konvensiyaları ratifikasiya edilməmişdir.

SSRİ dağıldıqdan sonra işə vəziyyət dəyişmişdir.

1990-cı ildən sonrakı dövrdə daimi yaşamaq üçün Azərbaycana gələn və Azərbaycandan daimi yaşamaq üçün xaricə köçmüş əhali haqqında məlumatlar aşağıdakı cədvəllərdə verilmişdir:

Cədvəl 1.3

Daimi yaşamaq üçün Azərbaycana gələn əhəlinin sayı, nəfər

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Azərbaycana gələnlər - cəmi	84279	6222	5781	7528	5404	4806	4361
O cümlədən: MDB və Baltıqyanı ölkələrdən	83607	6002	5642	7447	5350	4780	4250
Rusiyadan	30857	2968	2800	3588	2826	2952	2710
Ukraynadan	4355	367	385	473	390	300	291
Belorusdan	549	51	45	56	25	37	29
Özbəkistandan	7057	336	462	647	248	146	142
Qazaxıstandan	3190	341	339	405	306	183	150
Gürcüstandan	6637	942	656	986	496	354	307
Litvadan	119	5	3	14	7	22	16
Moldovadan	144	6	11	6	18	10	2
Latviyadan	237	35	19	31	12	4	1
Qırğızıstandan	1562	38	27	61	29	35	35
Tacikistandan	147	31	32	27	24	9	6
Türkmənıstandan	1336	165	202	268	187	137	175
Estoniyadan	67	9	13	19	1	3	-
Ölkəsi göstərilməyənlər	27350	708	648	866	781	588	386
MDB və Baltıqyanı ölkələr istisna olmaqla	672	220	139	81	54	26	111
Almaniyadan	-	-	-	-	-	-	2
İsraildən	-	6	2	6	4	-	25
ABŞ-dan	-	-	1	1	-	-	5
Türkiyədən	-	23	10	12	6	3	17
İrandan	-	31	40	41	14	9	44
Pakıstandan	-	2	-	2	1	-	1
Digər xarici ölkələrdən	672	158	86	19	29	14	17

Cədvəl 1.4

Daimi yaşamaq üçün xaricə köçmüş əhəlinin sayı, nəfər

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Azərbaycandan gedənlər - cəmi	137900	16033	13151	15703	10498	9142	9947
O cümlədən: MDB və Baltıqyanı ölkələrə	128756	13685	11031	14594	10063	8658	9521
Rusiyaya	77452	11312	8149	12363	9175	7118	8393
Ukraynaya	12794	860	704	1116	381	655	513
Belorusa	1904	151	111	173	65	132	148
Özbəkistana	1234	144	94	148	45	103	46
Qazaxıstana	1975	204	188	189	156	153	174
Gürcüstana	1934	178	193	224	81	129	97
Litvaya	104	7	4	11	1	5	2
Moldovaya	228	12	17	11	5	8	7
Latviyaya	239	5	5	2	1	2	1
Qırğızıstana	212	41	34	73	18	30	31
Tacikistana	128	7	3	2	1	6	3
Türkmənıstana	1406	118	1235	86	37	187	63
Estoniyaya	113	2	58	4	-	3	1
Ölkəsi göstərilməyənlər	29033	644	236	192	97	127	42
MDB və Baltıqyanı ölkələr istisna olmaqla	9144 ¹⁾	2348 ¹⁾	2120 ¹⁾	1109 ¹⁾	435	484	426
Almaniyaya	20	74	407	6	120	127	62
İsrailə	8442	1688	1253	643	153	179	199
ABŞ-a	543	570	445	-	103	92	103
Türkiyəyə	2	3	1	113	39	56	23
İrana	-	3	6	2	10	6	24
Pakıstana	-	-	-	-	-	5	-
Polşaya	4	3	-	-	2	7	-
Yunanıstana	35	3	5	-	-	-	3
Digər xarici ölkələrə	98	4	3	345	8	12	12

¹⁾ 18 yaşından yuxarı şəxslər

Cədvəllərdən görüldüyü kimi, əhali miqrasiyası ən çox 1990-cı illərin əvvəlinə təsadüf edir. Həmin dövrdə Sovetlər İttifaqının dağılması nəticəsində milli zəmində münəfiqlərin kəskinləşməsi öz acı bəhrəsini vermişdir. Ermənistanda Azərbaycanlılara qarşı törədilmiş soyqırım siyasətinin ağır nəticələri olmuşdur.

Respublikamızda 1999-cu ildə aparılmış əhalinin siyahıya alınması bir daha göstərdi ki, Azərbaycanda milli zəmində problem yoxdur. Bunu aşağıdakı cədvəldən də görmək olar:

Cədvəl 1.5

Əhalinin milli tərkibi
(1999-cu il əhalinin siyahıya alınması məlumatları əsasında)¹⁾

Milli tərkib	Milli mənsubiyətə görə əhəlinin sayı, min nəfər	Onlardan öz millətinin dilini ana dili sayanlar, %-lə	Əhalinin sərbəst danışdığı dillər, %-lə			
			Öz millətinin dilində	azərbaycan dilində	rus dilində	ingilis dilində
Cəmi əhali	7953,4	99,0	99,2	4,2	9,3	0,3
o cümlədən:						
azərbaycanlılar	7205,5	99,7	99,8	-	8,2	0,3
ləzgilər	178,0	96,1	97,0	66,4	32,5	0,3
ruslar	141,7	99,3	99,7	16,6	-	1,2
ermənilər	120,7	99,9	99,9	0,4	0,3	0,0
latışlar	76,8	89,6	97,5	79,9	5,4	0,1
avarlar	50,9	98,2	98,8	71,4	23,9	0,2
türklər	43,4	94,6	95,4	41,2	14,4	0,2
tatarlar	30,0	86,7	87,5	74,9	83,7	0,4
ukraynalılar	29,0	32,1	32,4	10,7	77,9	1,5
saxurlar	15,9	99,3	99,4	82,9	14,3	0,2
gürcülər	14,9	98,0	98,3	63,0	26,4	0,3
kürdlər	13,1	48,9	57,0	87,6	4,2	0,1
taflar	10,9	83,0	89,6	67,8	21,7	0,3
yəhudilər	8,9	87,1	88,2	58,4	66,4	1,4
udinlər	4,2	98,8	99,2	49,4	68,3	0,1
digər millətlər	9,5	75,3	41,6	53,1	45,0	2,4

¹⁾ Siyahıyaalma zamanı sorğu olunan hər bir şəxs milliyyətini və ana dilini özü müəyyən etmişdir. Uşaqların milliyyəti və ana dili valideynlərin dediklərinə əsasən yazılmışdır.

Respublikamızdan uzaq xarici ölkələrə daimi yaşamaq üçün gedənlərin sayı 1990-1996-cı illərdə son illərə nisbətən çox olmuşdur. İsrailə, ABŞ-a, Almaniyağa köçənlər üstünlük təşkil etmişdir.

Lakin son vaxtlar xarici ölkələr onlara işləməyə gəlmək üçün qaydaları sərtləşdirmiş və kəskin şəkildə məhdudlaşdırmışdır. Məsələn, İsveç 1992-ci ildə Almaniya istisna olmaqla Qərbi Avropa ölkələrinin hər birisindən çox, 84 min, 1994-cü ildə isə 18 min mühacir qəbul etmişdir. İndi bu ölkəyə hətta müvəqqəti işə gəlmək üçün isveç və ya ingilis dilini bilmək, yaşayış və iş yeri barədə razılıq lazımdır. İspaniyada xarici vətəndaş əmək fəaliyyəti ilə yalnız yaşamaq hüquqi olduğundan və işləməyə icazə aldıqdan sonra məşğul ola bilər. Bütövlükdə Avropa Birliyi ölkələri xaricilərə mühacir kimi gəlmək üçün 1994-cü ildə 1992-ci ilə nisbətən iki dəfə az icazə vermişlər. 2001-ci ilin 11 sentyabr hadisəsindən sonra ABŞ-a gəlmək də bir qədər məhdudlaşdırılmışdır.

1.10. İŞÇİ QÜVVƏSİNƏ TƏLƏBAT

İşgötürənlər tərəfindən həyata keçirilən işçi qüvvəsinə tələbat bütün digər bazarlardakı vəziyyətdən asılıdır. Bu, verilmiş istehsal həcmi və əmək məhsuldarlığı səviyyəsində iş yerlərinin doldurulması məqsədilə müəssisələr (firmalar) tərəfindən işçilərə tələbatın sayını və strukturunu əks etdirir. İşçi qüvvəsinə tələbat bütövlükdə ölkə üzrə makroiqtisadi tədbirlərdən, pul-kredit, vergi, büdcə, investisiya siyasətinin düzgün aparılmasından asılıdır.

İşçi qüvvəsinə tələbatın üç növü var:

- təmin olunmuş və ya həyata keçirilmiş tələbat - müəyyən müddət ərzində (ay, il) firma tərəfindən tutulmuş işçilərin sayı;
- həyata keçirilməmiş, təmin olunmamış tələbat - tutulmamış qalan iş yerlərinin sayı;
- potensial, proqnozlaşdırılan tələbat - müəssisənin inkişafı nəzərə alınmaqla qısa və ya uzunmüddətli perspektivdə işçi qüvvəsinə tələbat.

Tələbatın strukturunu olduqca müxtəlif və mürəkkəbdir, belə ki, ictimai istehsalda on minlərlə konkret əmək növü var və tələbat istər say, istərsə də peşə tərkibinə görə ciddi nizama sa-

linmişdir. Peşə tərkibinə görə hər bir bölgədə iqtisadiyyatın struktur yenidənqurması, istehsalın və xidmət sahəsinin inkişafından asılı olaraq öz xüsusiyyətləri var.

İşçi qüvvəsinə tələbatın formalaşdırılması müxtəlif səviyyələrdə gedir. Bu istənilən iqtisadiyyatın əsasını təşkil edən müəssisədən (firmadan) başlanır. Növbəti mərhələ sahədir, burada müvafiq sahənin bütün müəssisələrinin tələbatı cəmlənir. Sahənin tələbatı bütövlükdə milli iqtisadiyyatın işçi qüvvəsinə ümumi tələbatını müəyyən edir.

Bu halda tələbat mülkiyyətin müxtəlif formalı müəssisələrində formalaşır. Bununla əlaqədar dövlətin mülkiyyətində olan müəssisələr (idarələr) haqqında qeyd etmək lazımdır. Onların payı təkcə özəlləşmə prosesi hələ başa çatmadığı Azərbaycan üçün deyil, həm də inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı ölkələri üçün də əhəmiyyətlidir.

İşçi qüvvəsinə dövlətin tələbatı iki qrupa bölünür:

Birinci - maddi istehsal sahəsində tələbat. Müəssisələrin mülkiyyətçisi olan dövlət işəgötürən kimi çıxış edir.

İkinci - qeyri istehsal sahəsində tələbat. Burada dövlət bir çox təşkilatlara sahibdir və ya idarə edir. Ancaq bütün hallarda o, əmək bazarında oyun qaydalarını müəyyən edir və onun inkişafında və fəaliyyətində mühüm rol oynayır.

Müəssisənin (firmanın), sahənin və bütün milli iqtisadiyyatın işçi qüvvəsinə tələbatı, hər şeydən əvvəl, istehsalın həcmnin dəyişməsindən asılıdır. Bunu əmək bazarının bütün tədqiqatçıları göstərirlər. Məşhur Amerika iqtisadçısı P.Samuelson yazır: "Əməyə olan tələb kommersiya müəssisələrinin istehsal etdiyi son məhsuldan asılı olan törəmə kəmiyyətdir. ABŞ-da dərs vəsaiti olan "Əməyin müasir iqtisadiyyatı" kitabının müəllifləri təsdiq edirlər ki, "firmanın əməyə olan tələbatı və onunla seçilən istehsalın səviyyəsi eyni həlli olan iki nöqtəyindən ibarətdir - istehsalın səviyyəsi işçi qüvvəsinin sayını müəyyən edir. Beləliklə deyə bilərik ki, əməyə tələbat, həmin növ əməyin köməyi ilə istehsal olunmuş məhsula olan tələbdən asılıdır.

BMT-nin təcrübəsində istehsalın həcmnin dəyişməsi adətən əhalinin hər nəfərinə düşən (faizlə) Ümumi Daxili Məhsulun (ÜDM) daimi qiymətlərlə ifadə olunan orta illik artımı ilə hesablanır. Dünyanın əsas regionları üzrə onun dinamikası 1.6-cı cədvəldə göstərilmişdir:

Cədvəl 1.6

Əhalinin hər nəfərinə düşən ÜDM orta illik artımı (faizlə)

Region	İllər			
	1966-1973	1974-1980	1981-1990	1991-1998
Ümumdünya göstəriciləri	4,9	3,5	3,3	1,1
İnkişaf etmiş ölkələr	4,7	3,2	2,2	1,2
Şərqi Avropa və Orta Asiya ölkələri	7,0	4,5	2,3	-9,8
İnkişaf etməkdə olan ölkələr	6,4	4,8	3,6	4,6
Çin	8,9	6,3	9,9	11,2

Bütün dünyada, eləcə də ölkə və regionların əksəriyyətində istehsalın artım həcmi aşağı düşməsi diqqəti özünə cəlb edir. Bu zəmində Çin və Cənub-Şərqi Asiyanın sənayecə inkişaf etmiş bir sıra ölkələri fərqlənir.

Əməyə ümumi tələb müəssisələrin sayından, onların istehsalının ölçüsündən və gəlirinin istehlak və investisiyalara bölünməsindən asılıdır. Azərbaycanda 2001-ci ilin əvvəlinə 24254 kiçik müəssisə və kooperativ fəaliyyət göstərmişdir. Onların 1995-2001-ci illərdə fəaliyyəti haqqında əsas göstəricilər cədvəl 1.7-də verilmişdir.

Cədvəl 1.7

Kiçik müəssisələr və kooperativlərin fəaliyyəti

Səhələr	Kiçik müəssisələr və kooperativlərin sayı 01.01				Onlarda işləyənlərin sayı, min nəfər 01.01				Məhsulun (işlərin və xidmətlərin) həcmi*, mlrd. manat 01.01			
	1995	1998	2000	2001	1995	1998	2000	2001	1995	1998	2000	2001
Cəmi	7226	16504	19063	24254	59,4	114,9	83,8	99778	272,1	1199,4	1391,0	1890,3
Kənd təsərrüfatı, ovçuluq, meşəçilik və baltıçılıq	874	1217	1761	1402	5,4	14,3	9,4	13,7	14,0	16,6	74,4	82,4
Sənaye	825	1460	1518	1414	12,7	33,1	15,7	15,2	68,8	336,2	568,3	681,9
Tikinti	461	1068	792	724	6,2	6,5	5,3	11,1	16,9	71,1	143,4	496,1
Topdan və parakəndə satış: avtomobillərin, məişət mallarının və şəxsi əşyaların təmiri	4254	8476	7105	11062	26,6	36,8	27,4	23,1	145,1	203,9	367,7	127,5
Məhmanxanalar və restoranlar	119	378,0	433	892	0,7	2,0	2,5	2,2	2,0	6,3	5,8	7,2
Nəqliyyat, ambar təsərrüfatı və rabitə	29	277	206	279	0,3	4,2	1,1	4,6	4,4	215,7	39,6	213,5
Dəyirmanlar və digər əlaqədar əməliyyatlar, icarə və kommersiya fəaliyyəti	339	2459	6074	6743	2,7	9,0	19,5	20,6	9,0	315,4	176,3	209,5
Təhsil	23,0	65,0	29	168	0,7	1,9	0,0	0,8	2,4	8,9	0,5	5,3
Səhiyyə və sosial xidmətlər	11	90	140	65	0,1	0,5	0,3	0,4	0,1	1,0	1,0	8,2
Sair səhələr	291	1014	1005	1505	4,0	6,6	2,6	8,2	9,4	24,2	14,0	58,9

* Göstəricilər müvafiq illərin qiymətlərində verilmişdir.

Qeyd etmək lazımdır ki, tikinti, nəqliyyat və rabitədə, təhsil sahəsində son iki ildə kiçik müəssisə və kooperativlərin sayı nəzərəcarpacaq dərəcədə azalmış, səhiyyə və sosial xidmətlər sahəsində isə bu rəqəm 1,5 dəfədən çox artmışdır. 2001-ci il yanvarın 1-nə olan məlumata görə Azərbaycanda kiçik müəssisə və kooperativlərdə 99778 nəfər işləmişdir ki, onların da orta aylıq əmək haqqı 169,4 min manat olmuşdur. Bunlarda görülən işlərin və xidmətlərin həcmi isə 1995-ci ildəki 272,1 milyard manatdan 2001-ci ilin əvvəlinə 1890,3 milyard manata çatmışdır.

Kəndli (fermer) təsərrüfatlarının, eləcə də ailə (kollektiv) üzvlərinin sayı isə xeyli artmışdır (cədvəl 1.8).

Cədvəl 1.8

**Kəndli (fermer) təsərrüfatlarının fəaliyyəti
(2001-ci il yanvarın 1-nə)**

Göstəricilər	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Fermer təsərrüfatların sayı	440	815	3186	11412	22783	25608	36124	34126
Ailə (kollektiv) üzvlərinin sayı, nəfər	4137	7290	51925	71210	162569	102813	126112	116021
Mövcud torpaqlar, hektar:								
Ümumi torpaq sahəsi	17594	21776	51495	130756	159922	146893	115412	82038
Kənd təsərrüfatına yararlı torpaq sahəsi	12416	17046	39752	96959	148191	143472	111815	79688
Onlardan əkin yeri	6844	9106	28610	70105	117510	124317	91505	65574

Əgər 1994-cü ildə fermer təsərrüfatlarının sayı 440, ailə üzvlərinin sayı isə 4137 nəfər olmuşdursa, 2001-ci ildə bu rəqəmlər müvafiq olaraq 34126 və 116021 olmuşdur.

Ümumiyyətlə, kənd təsərrüfatı sahəsində islahatlar digər MDB ölkələrinə nisbətən respublikamızda sürətlə aparılmışdır. Bu sahə demək olar ki, özəl sektorun ixtiyarındadır. Respublika əhalisinin kənd təsərrüfatı məhsullarına olan tələbatını ödəmək üçün olan problemlər aradan qaldırılmışdır. Lakin burada işləyən əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəlməsi ilə təsərrüfatların sayının artması heç də uyğunluq təşkil etmir. Məlumdur ki, insanların fizioloji, mənəvi və sosial tələbatlarının ödənilmə dərəcəsini, cəmiyyət üzvlərinin necə yaşamasını özündə əks etdirən əsas göstərici həyat səviyyəsidir. Yüksək əmək haqqı olmadan yüksək həyat səviyyəsinə nail olmaq çətindir.

Bu baxımdan xarici və müştərək müəssisələrdə işləyənlərin orta aylıq əmək haqqı respublikamızda fəaliyyət göstərən kiçik müəssisə və kəndli (fermer) təsərrüfatlarında işləyənlərə nisbətən xeyli yüksəkdir.

Cədvəl 1.9

Xarici və müştərək müəssisələrin fəaliyyəti*

Sahələr	Fəaliyyət göstərən müəssisələrin sayı	İşləyənlərin orta siyahı sayı, nəfər	Orta aylıq əmək haqqı, min manat	Məhsulun (işlərin və xidmətlərin) həcmi, min manat
Cəmi	1478	22145	1041,8	6198878,6
Sənaye	381	8905	969,9	4732065,8
Tikinti	180	2052	1696,4	559452,7
Kənd təsərrüfatı, ovçuluq, meşəçilik və balıqçılıq	2	256	205,7	5311,7
Topdan və pərakəndə satış: avtomobillərin, məişət mallarının və şəxsi əşyaların təmiri	176	1819	295,1	41673,8
Məhmanxanalar və restoranlar	11	583	1623,4	64190,0
Nəqliyyat, anbar təsərrüfatı və rabitə	138	4118	593,1	577705,5
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar, icarə və kommersiya fəaliyyəti	489	2944	2157,2	200956,4
Təhsil	16	706	322,8	6227,1
Səhiyyə və sosial xidmətlər	29	95	1328,7	1153,2
Digər kommunal, sosial və fərdi xidmətlər	56	667	403,3	10142,4

* Xarici nümayəndəliklərin işi də nəzərə alınmaqla

Cədvəldən göründüyü kimi 2000-ci ildə respublikamızda 1478 xarici və müştərək müəssisə fəaliyyət göstərmişdir və burada 22145 nəfər işləmişdir. Bu müəssisələrdə 6198878,6 min manat həcmində işlər görülmüş və xidmətlər göstərilmişdir. Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, əmək haqqı yüksək olmuş, göstərilən dövrdə 1041,8 min manat təşkil etmişdir.

Ümumiyyətlə, son nəticədə vacib olan məhsul istehsal edənlərin sayı deyil, tələb və istehsal imkanları ilə müəyyən olunan istehsalın həcmidir.

Tələb əhalinin gəlirinin həcmindən, onun alıcılıq qabiliyyətindən asılıdır. Gəlirin artması ilə istehlak xərclərinin payının azalması və yığımın artması qanunauyğundur.

1.11. NƏZƏRİ BAXIŞLAR

Əmək bazarının fəaliyyətinin analizində bir neçə əsas konseptual yanaşmanı fərqləndirmək olar. Klassik siyasi iqtisadın nəzəri əsasları birinci konsepsiyanın əsasını təşkil edir. Bu konsepsiyanın tərəfdarları (L.Samuelson, M.Feldsteyn, D.Qilder, A.Laffer) hesab edirlər ki, bütün başqa bazarlar kimi əmək bazarı da qiymətlərin tarazlığı əsasında fəaliyyət göstərir. Bazarın əsas tənzimləyicisi işçi qüvvəsinin qiymətidir. Təhsil və ixtisas oxşardır. Yeni klassik konsepsiyanın tərəfdarları hesab edirlər ki, işçi qüvvəsinin qiyməti bazarın tələbatına çevik təsir edir, işsizlik isə mümkün deyil. İşsizliyin faktiki mövcudluğunu onlar həmkarlar ittifaqlarının müdaxiləsi, dövlət tənzimlənməsi, məlumat qıtlığının nəticəsi kimi izah edirlər. Yeni klassik konsepsiyanın tərəfdarları işsizliyin könüllü xarakteri haqqında tezis irəli sürmüşlər. Onların fikrincə işsizlik müəyyən mənada könüllü xarakter daşıyır və azad seçimin nəticəsi kimi əmələ gəlir, belə ki, işdən azad olunmuş adamlar peşələrini, yaşayış yerlərini dəyişmək istəmir, daha aşağı əmək haqqına razılaşırlar.

Əmək bazarının fəaliyyətinin izahına keyncilər başqa cür yanaşırlar. Keynes Con Meynardın irəli sürdüyü konsepsiya dövlətin iqtisadi həyata fəal müdaxiləsini nəzərdə tutur. Keynes hesab edir ki, normal inkişafın təminatı və tarazlığın əldə olunması üçün bazar mexanizminə müdaxilə kənardan lazımdır. Keynes istehsal və məşğulluğun dəyişkənliyi problemlərini öyrənərək, nəticəyə gəlmişdir ki, məşğulluq problemini əmək haqqını artırıb və ya azaltmaqla qiymətlərin universal tənzimləyicisi vasitəsilə həll etməyi mümkün hesab edən klassik şərh müasir şəraitdə səhvdir. Yeni klassiklərdən fərqli olaraq, o əmək bazarına daimi və sanballı qeyri tarazlıq hadisəsi kimi baxmışdır. Keynsin modelində əmək haqqının yazılıb müəyyənləşdirilmiş sərtliyi və praktiki olaraq azalmağa doğru dəyişilməzliyinin təsdiqi başlanğıc vəziyyət hesab olunur. Bazarın tənzimlənməsi rolu dövlətə ayrılır. Keynes iqtisadiyyatın dirçəldilməsi üçün aşağıdakı bir neçə yolu təklif etmişdir: döv-

lätin investisiya fäaliyyätinin genişlənməsi, əhalinin geniş təbəqəsinin tələbatını nəzərə alaraq, gəlirlərin yenidən bölüşdürülməsi, tam məşğulluq siyasəti, sosial xarakterli kompleks tədbirlər. C.M.Keynsin ideyalarından çoxu dünyanın aparıcı kapitalist ölkələrinin iqtisadi siyasətini müəyyən etmişdir. Doktrinanın daha tam tətbiqi isə ABŞ-da F.D.Ruzveltin siyasətində olmuşdur.

70-ci illərdə ABŞ-da və Qərbi Avropa ölkələrində işsizliyi inflyasiya ilə əlaqələndirən "staqflyasiya" hadisəsi araşdırılmışdır. Məlum olmuşdur ki, istehsalın nəzərə çarpan azalması və işsizliyin artması ilə eyni zamanda qiymətlərin artması davam etmişdir. 1975-ci ildə ABŞ-da inflyasiyanın səviyyəsi 10%, işsizliyin səviyyəsi isə 9% təşkil etmişdir. Bu dövrdə müəyyən olunmuşdur ki, iqtisadiyyatı tənzimləməyin Keyns üsulunda pozulmalar olduğundan, tarazlığın bərpasının yeni yolları axtarılmışdır. Həmin vaxtlar monetarist məktəbi nəzəriyyəçilərinin təklif və baxışları diqqəti daha çox cəlb etmişdir.

Monetaristlər əmək qabiliyyətli əhalinin 100%-li məşğulluğunun və işsizliyin məcburi xarakterinin Keynsin modeli üzrə şərtləndirilən alıcılıq qabiliyyəti tələbatının azlığının mümkün-lüyündən inkar etmişlər. Monetaristlər şəraitə uyğun olmayan, qeyri tarazlığı gücləndirən qiymətləri əmələ gətirən, əmək bazarının struktur xarakteristikasını əks etdirən işsizliyin təbii səviyyəsi anlayışı ifadəsini vermişlər. Eyni zamanda monetaristlər hökumət yardımının qarşıda qoyulan məqsədə uyğun olmadığını hesab edərək, əmək haqqında qanunvericiliyi, yoxsulluqla mübarizə proqramını tənqid etmişlər. Monetaristlərin başçısı Milton Fridmanın fikrincə, yoxsulluq problemini həll etmək üçün dövlətin müdaxiləsini maksimum məhdudlaşdırmaq və aztəminatlı vətəndaşlar üçün vergilərin aşağı salınması hesabına öz problemlərini sərbəst həll etməyə şərait yaratmaq lazımdır. Monetaristlər təmin olunmuş minimum əmək haqqını və işsizliyə görə müavinəti azaltmağı təklif edir, həmkarlar ittifaqlarını əmək bazarında inhisara bərabər tutaraq, əleyhinə çıxış edirlər. Monetaristlərin əsas tezi - daxili meyl və şəraitə

görə bazar təsərrüfatının sabitliyi və onun rolunun qəbul edilməsi, özünütənzimləmə və sabitliyə nail olmaqdır. Uyğunsuzluqların, kənara çıxışların baş verməsi - xarici müdaxilənin, dövlət tənzimlənməsindəki səhvlərin nəticəsidir.

İnzibati-komanda sistemli bir çox dövlətlərdə iqtisadiyyatdakı islahatların ilk addımları monetarist konsepsiyanın böyük təsiri altında atılmışdır. Məlum olduğu kimi, nəticələr kifayətləndirici deyil. Planlı-mərkəzləşdirilmiş sistemin bazar iqtisadiyyatı sisteminə "şok terapiyasının" köməyi ilə öz bildiyi kimi islah etmək cəhdləri istehsalın aşağı düşməsi, işsizliyin artması və digər bir çox neqativ nəticələrə gətirib çıxarmışdır.

"Sosial bazar iqtisadiyyatı" konsepsiyasının da (V.Oyken, L.Erxard, V.Repko) xüsusi yeri var. Onun bir sıra nəzəri müdaxilələri Qərbi Almaniyada iqtisadi islahatlar aparılarkən müvəffəqiyyətlə tətbiq olunmuşdur.

Bu konsepsiyanın tərəfdarları boş vaxta əsaslanaraq qəbul edilmiş formalaşmanı, ancaq eyni zamanda güclü dövlət təminatı olan sosial yönümlü ictimai, iqtisadi və sosial idarə üsulunu əsas vəzifə kimi görürlər. Praktikada bu ideya ilk əvvəl L.Erxard və A.Müller-Armaken tərəfindən həyata keçirilib. Sosial bazar təsərrüfatı konsepsiyasının müəllifləri tərəfindən bazar kapitalizmi və totalitar inzibati iqtisadiyyatın arasından keçən və azad, iqtisadi faydalı, cəmiyyət və iqtisadiyyatda sabit yola aparın "üçüncü yol" kimi baxılmışdır. Sosial bazar təsərrüfatının Almaniya Federativ Respublikası yaranan vaxtdan izlənen məqsədlərini aşağıdakı şəkildə xarakterizə etmək olar:

- rəqabətin qorunması, iqtisadi artıma yönəlmiş siyasət, tam məşğulluğun mümkünlüyünə meyl hesabına maksimum yüksək firavanlığın əldə olunması;
- iqtisadi səmərəli və sosial ədalətli pul sisteminin təminatı, sosial təminatın, sosial ədalətin və sosial tərəqqinin əldə olunması.

Bu cür nəzəri baxışlar praktiki fəaliyyət dövründə bir qədər təshih olunsa da, ancaq eyni vaxtda iqtisadi proseslərə dövlətin daimi müdaxiləsindən imtina etməklə bərabər, iqtisadi idarəetmə formasının yaradılmasına istiqamətlənmiş, dövlət

tin xüsusi rolunun əsaslandırılması ideyası sosial bazar ideyası konsepsiyası tərəfdarlarının fəaliyyətində həmişə olmuşdur.

Şübhə yoxdur ki, Azərbaycanda iqtisadi islahatlar aparılarkən iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsinin optimal xarakterini seçmək və daha mühümü, bu tənzimlənmənin istiqamətini müəyyən etmək vacibdir. Dövlətin müdaxiləsinin əsas məqsədləri şübhəsiz ki, iqtisadi səmərənin, sosial ədalətin əldə olunması, yüksək həyat şəraitinin saxlanması və s.-dir.

İşsizliyin artımı həm orta müddətli, həm də uzun müddətli işsizliklə eyni zamanda baş verir. Uzun müddətli işsizlik ciddi problemlərdən biri olmuşdur. 6 aydan çox işləməyən işsizlərin sayının artması 80-ci illərdə də müşahidə olunurdu. Ancaq o vaxt bu göstərici iqtisadi dövr ilə birlikdə dəyişirdi. 90-cı illərdə iqtisadi vəziyyətin yaxşılaşmasına baxmayaraq, uzunmüddətli işsizlik artmaqda davam etdi və 1996-cı ildə 46%-dən artıq təşkil etdi. Belçika, Yunanıstan, İtaliya, İspaniya və Hollandiya kimi ölkələrdə işsizlərin 70%-dən çoxu 6 aydan artıq işləməmişlər. Qeyd etmək lazımdır ki, istehsalat prosesində uzun müddət iştirak etməmək nəticəsində əmək etikasası və ixtisasın itirilməsi bu kateqoriya işçilər üçün yeni işdəüzəlməni praktiki olaraq mümkünsüz edir.

Bu problemlərin köklü səbəbləri sırasına, ənənəvi peşələrin köhnəlməsinə səbəb olan sənaye strukturunda irəliləyiş və elmi-texniki tərəqqi aid edilir; işçi qüvvəsinə xərclərin bazar tarazlığının səviyyəsini ötməsi üzündən əmək bazarının sərtliyi faktorları, eləcə də işsizlərə verilən müxtəlif ödəmə və güzəştlər. Bəzi işsizlər bu ödəmə və güzəştləri aldıqdan sonra işə düzəltmək üçün yaranan imkandan imtina edirlər.

Son illər bir çox iqtisadçılar və siyasi xadimlər belə bir fikrə gəliblər ki, səxavətli müavinət işsizliyin artmasına səbəb olur, belə ki, onu alan adamlar gəliri müavinətin məbləğindən çox olmayan yeni iş yeri axtarmaq stimulusunu itirir. 60-cı illərdə yaranmış sosial maddi yardım sistemi işsizləri bir çox sosial güzəştlərlə, xüsusilə, ailələrə və uşaqlara müavinətləri, mənzil üçün maddi yardımı təmin etməyə imkan verir. Bu sosial ödəmələr nəzərə alınmaqla işsiz ailələrin gəlirləri itirilmiş əmək

haqqının 70-90%-nə qədər artmış, ayrı-ayrı ölkələrdə isə (məs. Danimarka və Böyük Britaniya) 100%-ə yaxınlaşmışdır. Yaponiya, İtaliya və ABŞ öz işsizlərinə münasibətdə daha səxavətliyə, burada necə deyirlər "əvəzödəmə səviyyəsi" 45-69% təşkil edir.

Geniş yayılmış mülahizəyə uyğun olaraq, bütün bu zərərləri əmək bazarında sabit iqtisadi inkişaf əsaslandırılmış geniş miqyaslı islahatlar və əmək haqqının artımını saxlamaqla ciddi ünvanlı peşə təhsili və yenidən ixtisaslaşmanı uyğunlaşdırmaq əsasında aradan qaldırmaq olar.

Deməli, inkişaf etmiş sənaye ölkələrində işsizliyin indiki yüksək səviyyəsi sənaye strukturundakı uzunmüddətli irəliləyiş ilə şərtləndirilir. Belə ssenaridə hətta sabit iqtisadi inkişaf belə, əgər o əmək bazarında geniş islahatlar da daxil olmaqla rəqabət qabiliyyətliliyi artırmaq tədbirləri ilə birgə getməsə, çətin ki, işsizliyin münasib səviyyəyə qədər azalmasına gətirib çıxarsın.

İşsizlik probleminin kəskinləşməsi əmək bazarında bu problemin həll olunması üçün müxtəlif siyasi vasitələrin yararlığı barədə mübahisələrə səbəb olmuşdur. İşsizliyin mühüm problemini həll etmək üçün hər hansı siyasi vasitələrin tələb olunması barədə vahid fikir yoxdur, bu halda müxtəlif tərəflərin gətirdiyi arqumentlər çox halda siyasi mühakimələrə əsaslanır. Bir tərəfdən də əmək bazarının tənzimlənməsindən qismən imtina etmək strategiyası təklif olunur. Bu sosial təminat sistemi çərçivəsində ödəmə və güzəştlərin azalmasına və ehtimal ki, əmək haqqı barədə kollektiv danışıqların daha çox mərkəzləşdirilməsinə gətirib çıxara bilər.

1.12. ƏMƏK BAZARININ MODELƏRİ

Model dedikdə hadisənin, prosesin qurulma sxemi başa düşülür.

Əmək bazarında tələb və təklifin xarakterinin analizi rəqabət dərəcəsi asılı olaraq işçi qüvvəsini satanların və alan-

ların qarşılıqlı fəaliyyətinin bir neçə modelini təsvir etməyə imkan verir. Onların arasında aşağıdakıları fərqləndirmək olar:

- **təmiz rəqabətli əmək bazarı;**
- **monopsonik**, yəni bir alıcının inhisarında olan model;
- **həmkarlar ittifaqlarının** fəaliyyətini nəzərə alan modellər;
- **ikitarəfli inhisar** modeli.

Təmiz rəqabətli əmək bazarı aşağıdakılarla xarakterizə olunur:

- 1) bir tərəfdən konkret əmək növünün mizdunda bir-biri ilə rəqabət aparan çoxlu sayda firma var;
- 2) digər tərəfdən eyni ixtisası olan çoxlu sayda işçilər bir-birindən asılı olmayaraq öz əməyini təklif edir;
- 3) nə firmalar, nə də işçilər əmək haqqı tarifinə nəzarət və tələb etmirlər.

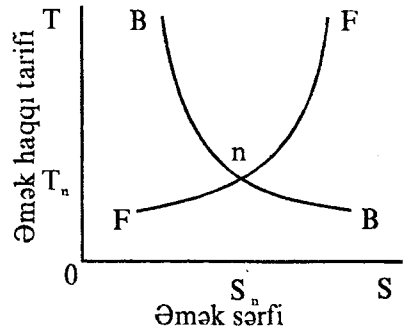
Təmiz rəqabətli əmək bazarında tələb və təklifin qarşılıqlı əlaqəsi şəkil 1.3-də göstərilən əyri ilə təsəvvür edilə bilər.

Burada, aşağıda göstəriləcək şəkillər kimi, şaquli oxda əmək haqqı tarifi (T), üfüqi xətdə isə əmək sərfi (S) göstərilir.

B-B əyrisi işçi qüvvəsinə tələbin dəyişməsinə xarakterizə edir və mənfi eniş bucağına malikdir.

Sair bərabər şərtlər olduqda, yəni işçilərin ixtisası eyni olduqda, əmək haqqının aşağı tarifinə iddia edənlərə tələb daha çox, yüksək tarif dərəcəsinə iddia edənlər isə əksinə, daha az olur.

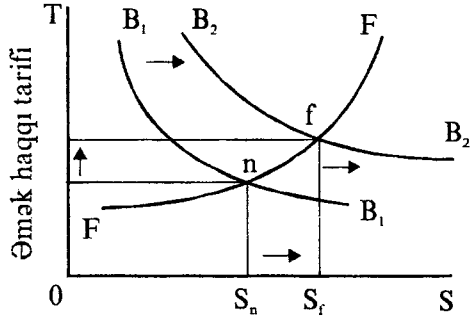
F-F əyrisi işçi qüvvəsinə təklifin dəyişməsinə xarakterizə edir və müsbət eniş bucağına malikdir. Burada eyni ixtisaslı işçilərin çoxu yüksək əmək haqqı almaq əhvalruhiyyəsinədəirlər və yalnız az bir hissəsi aşağı əmək haqqı ilə işləməyə razıdır. İşçi qüvvəsinə tələb və təklifin ayrılıqlarının kə-



Şəkil 1.3

cəlb olunmuş işçilərin əmək haqqı tarifinin əlavə qəbul olunmuş işçilərin tarifinə çatdırmaqla əlaqədar firmaların mizdla işçi cəlb etməyə görə xərclərin son həddinin necə dəyişdiyini göstərir. Belə ki, monopsonist eyni iş qüvvəsinə müxtəlif tariflərə görə olan narazılıqdan qaçmağa cəhd edəcəkdir.

S_n əyrisi F-F əyrisindən yuxarı olacaqdır, belə ki, işçiləri mizdla işə cəlb etmək üçün monopsonistin xərclərinin son həddi əmək haqqının orta tarifindən yüksək olacaqdır. Firma öz mənfəətini yüksəltmək üçün işçi qüvvəsinə olan xərclərin son həddini işçi qüvvəsinə tələbin son həddinə bərabərləşdirəcək, tələbə olan B-B əyrisinin xərclərin son həddi S_n əyrisi ilə kəsişmə nöqtəsində bərabərləşdirəcək ("a" nöqtəsi). Monopsonistin mizdla cəlb etdiyi işçilərin sayı S_m , əmək haqqı tarifi isə T_m -ə bərabər olacaq. Bu rəqabət şəraitində olduğundan az olur. Orada tarif T_i olsaydı mizdlu işçilərin sayı S_i olardı. Ehtiyatları mizdla işə cəlb edən monopsonist əmək haqqı tarifini rəqabət bazarına nisbətən aşağı yendirmək üçün məşğulluğu ixtisara salmağı əlverişli hesab edir.



Əmək sərfi
Şəkil 1.5

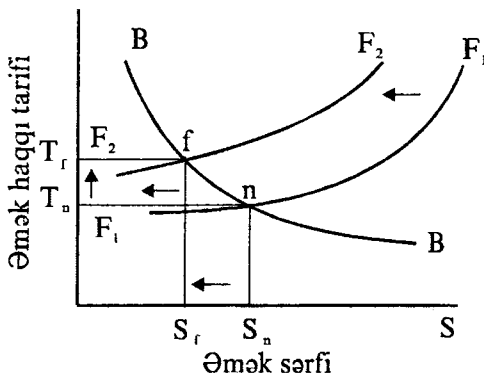
Həmkarlar İttifaqlarının iştirak etdiyi əmək bazarının modeli. Həmkarlar İttifaqları əmək bazarında işçilərin mənafeələrini təmsil edərək işçi qüvvəsinə tələbin çoxalması və əmək haqqının artırılması məqsədini güdür. Şəkil 1.5-də işçi qüvvəsinə tələbin həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti nəticəsində çoxalmasının əmək haqqını necə artırdığı göstərilmişdir.

Əgər işçi qüvvəsinə tələb B_1 - B_1 -dən B_2 - B_2 -yə qədər çoxalırsa, onda əmək haqqı tarifi T_n -dən T_f -ə qədər, məşğulluq isə S_n -dən S_f -ə qədər çoxalacaq.

Həmkarlar İttifaqları işçi qüvvəsinə olan tələbi aşağıdakı üsullarla artırma bilər:

- istehsal olunan məhsula və ya xidmətə "həmkarlar ittifaqlarının etiketi ilə mallar" reklamının köməyi ilə;
- istehsalın maliyyələşdirilməsini, işçilərin sosial-iqtisadi mənafeələrinin müdafiəsini hökumətdən tələb etməklə;
- əmək məhsuldarlığının artırılmasına müxtəlif üsullarla təsir etməklə və s.

Həmkarlar İttifaqları əmək haqqı tarifinin artırılmasına uşaq əməyinin azalması uğrunda mübarizə yolu ilə, pensiya yaşına çatmış şəxslərin pensiyaya çıxmasının məcburiliyini müdafiə etməklə, iş həftəsini azaltmaqla təsir edə bilər. Bu təsir qrafiki olaraq şəkil 1.6-da göstərilmişdir.



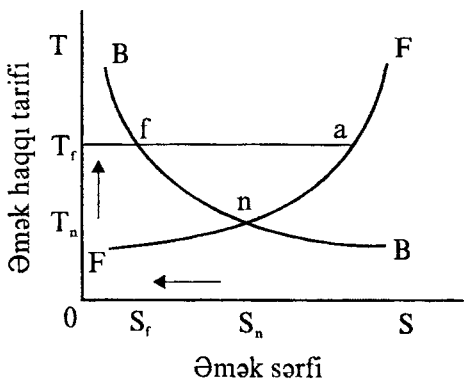
Şəkil 1.6

İşçi qüvvəsinə təklifin F_1 - F_1 -dən F_2 - F_2 -yə qədər azalması əmək haqqı tarifinin T_n -dən T_r -ə qədər artmasına səbəb olur, ancaq bu halda işçilərin məşğulluğu S_n -dən S_r -ə qədər azalır. Belə təsir istehsal və qeyri-istehsal sahələrində çalışan işçilərin hüquqlarını müdafiə etmək üçün iş yeri, peşələr və sahələr üzrə işçiləri birləşdirən həmkarlar ittifaqları üçün xarakterikdir. Onlar sahibkarlara təzyiqlə işçi qüvvəsinə təklifi süni olaraq azaldır ki, bu da öz növbəsində əmək haqqının artmasına aparır.

Konkret sahənin bütün işçilərini birləşdirən sahə həmkarlar ittifaqları, öz üzvlərinin sayını məhdudlaşdırmır. Onlar, əksinə, sahənin işçilərini maksimum əhatə etməkdə maraqlıdır. Bu onlara imkan verir ki, əmək haqqı tarifi müəyyən olunan kənd tətillə və firmanın işçi qüvvəsi təklifindən məhrum etmək yolu ilə işgötürənə güclü təzyiqlə göstərsin. Həmkarlar ittifaqlarının

əmək bazarında belə təsirin xüsusiyyətləri şəkil 1.7-də göstərilmişdir.

Həmkarlar İttifaqları bütün işçiləri birləşdirərək və işçi qüvvəsi təklifinə nəzarət edərək, rəqabət tarifi T_n -dən yüksək olan əmək haqqı tarifi T_f -i firmaya qəbul etdirir. İşçi qüvvəsi təklifi əyrisi $F-F$ -dən T_f - f - a - F -ə yerini dəyişir. İşçilərin məşğulluğu S_n -dən S_f -ə qədər azalır.

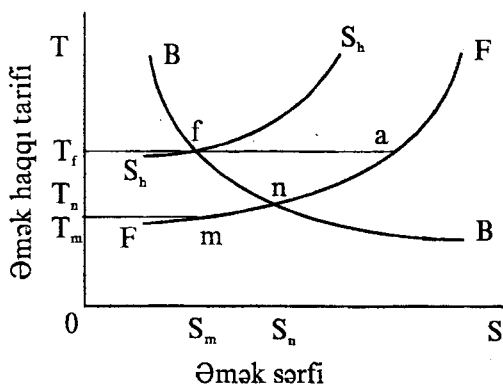


Şəkil 1.7

İkitərəfli inhisar

modeli güclü sahə həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyət göstərdiyi monopsonik bazar şəraiti üçün xarakterikdir. Sxematik olaraq bunu monopsonik modeli sahə həmkarlar ittifaqlarının modeli ilə birləşdirməklə, şəkil 1.8-də göstərildiyi kimi təsvir etmək olar.

Firma əmək haqqı tarifini T_m səviyyəsində müəyyən etməyə cəhd edəcək, sahə həmkarlar ittifaqları isə əmək haqqı tarifinin T_f səviyyəsində müəyyən edilməsinə nail olmağa çalışacaq. Son nəticədə tarif T_n tarazlaşdırılmış səviyyəyə yaxınlaşacaq. Bu halda firmanın müdiriyyətində məşğulluğu S_m səviyyəsinə qədər məhdudlaşdırmağa cəhd olmur və o, S_n ölçüsündə



Şəkil 1.8

müəyyən olunur. Nəticədə əmək haqqı tarifi və məşğulluq səviyyəsi rəqabət əmək bazarı şərtlərinə yaxınlaşır.

Əmək bazarı modelləri haqqında anlayış həmçinin müxtəlif ölkələrdə aparılan məşğulluq siyasətinin xüsusiyyətlərinə baxılarkən meydana gəlir. Burada milli əmək bazarı modelini müəyyən edə bilən bir amili fərqləndirmək çətindir. O, işçilərin yenidən hazırlanması, ixtisaslarının artırılması, boş iş yerlərinin doldurulması sistemlərinin və həmkarlar ittifaqlarının iştirakı ilə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üsullarının bu və ya digər sistemlərin üstünlüyünü təşkil etməsindən və birləşməsindən əmələ gəlir. Bu məsələlərin kombinasiyası üzrə əmək bazarının Yaponiya modeli, ABŞ modeli, İsveç modeli və s. fərqlənir.

Onların xüsusiyyətləri üzərində qısaca dayanaq.

1.13. YAPONİYA MODELİ

Bu model üçün "ömürlük mزد" prinsipinə əsaslanan əmək münasibətləri sistemi xarakterikdir. Burada daimi işçinin müəssisədə məşğulluğu 55-60 yaşına çatana qədər təmin olunur. İşçilərin maaşı və onlara sosial ödəmələrin həcmi işlədiyi illərin sayından birbaşa asılıdır. İşçilər ardıcıl surətdə müvafiq firma daxili xidmətlərdə ixtisaslarını artırır və ciddi olaraq plan üzrə yeni iş yerlərində yerləşdirilirlər.

Belə siyasət firmanın işçilərinə öz vəzifələrini yerinə yetirməyə yaradıcı münasibət, işin keyfiyyətinə görə məsuliyyət hissi aşılayır, firmanın nüfuzuna qayğı və firmadaxili "təəssübçülük" formalaşdırır. İstehsal azaltmaq zəruriliyi olduqda, sahibkarlar bunu, bir qayda olaraq, heyəti işdən azad etmək yolu ilə deyil, iş vaxtı müddətinin azaldılması və yaxud işçilərin bir hissəsini onların razılığı ilə digər müəssisələrə köçürməklə həll edir.

1.14. ABŞ MODELİ

Burada əmək bazarı üçün məşğulluq və işsizlərə kömək haqqında hər ştatda ayrıca qəbul olunan qanunvericiliyi mərkəzləşdirmək xarakterikdir. Müəssisələrdə işçilərə qarşı çox ciddi münasibət mövcuddur. Onlar tətbiq olunan iş qüvvəsinin həcmnin azalmasına lüzum olduqda və ya istehsal azaldıqda işdən azad oluna bilər. Bir işçinin iş vaxtının müddəti isə dəyişmir. İşdən azad olunacaqları barədə işçilər qabaqcadan deyil, işdən çıxmaq ərafəsində xəbərdar olunur. Kollektiv müqaviləyə işçilərin yalnız dördüdə biri cəlb olunub. Firma üçün spesifik olan işçilərin hazırlığı istisna olmaqla heyətin firmadaxili hazırlığına az fikir verilir. Vəzifədə irəli çəkilmə ixtisasartırma xətti üzrə deyil, işçinin başqa işə keçirilməsi ilə gedir. Firmalar belə siyasəti işçilərin sürətli coğrafi hərəkəti və işsizliyin Yaponiya və İsveçdəkinə nisbətən daha yüksək səviyyəsində aparır.

1.15. İSVEÇ MODELİ

Məşğulluq sahəsində dövlətin fəal siyasəti ilə xarakterizə olunur ki, bunun da nəticəsində bu ölkədə işsizlik səviyyəsi minimumdur. Əmək bazarında siyasətin əsas istiqaməti artıq iş yerini itirmiş adamlara yardım etmək deyil, işsizliyin qarşısının alınmasıdır. İsveçdə tam məşğulluğa nail olunmuşdur və bu aşağıdakı tədbirlər vasitəsilə həyata keçirilir:

1) Əmək haqqının artırılmasında firmalar arasında inflyasiya rəqabətini azaltmaq üçün yüksək gəlirli firmaların mənfəətinin qarşısını almaq və az mənfəətli firmalara köməyə yönəlmiş məhdud xəzinə siyasətinin yeridilməsi ilə;

2) Bu və ya digər firmanın maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq, əmək haqqında bərabər əməyə görə bərabər ödəniş məqsədi güdən "həmrəylik siyasəti" həyata keçirmək yolu ilə; bu, az mənfəətli müəssisələri işləyənlərin sayını azaltmağa, öz fəaliyyət istiqamətlərini dəyişməyə və ya dayandıрмаğa, yüksək mənfəətli firmaları isə öz imkanlarından aşağı olan əmək haqqı səviyyəsini məhdudlaşdırmağa məcbur edir.

3) Rəqabət qabiliyyəti zəif olan işçiləri müdafiə etmək üçün əmək bazarında fəal siyasət yeritməklə. Bunun üçün sahibkarlar kifayət qədər maliyyə yardımı alırlar.

4) Fəaliyyətinin nəticələri aşağı olan, lakin sosial məsələlərin həlli təmin edilən iqtisadiyyat bölməsində məşğulluğu müdafiə etməklə.

Milli bazarların baxılan modelləri sabit və dəyişməz deyil. Onlar daxili və xarici qaydaların bir çox cəhətlərindən asılıdır. Onların nailiyyətinə və ya uğursuzluğuna ölkənin iqtisadiyyatında baş qaldıran yeni dəyişikliklərə uyğunlaşma bacarığı təsir edir.

1.16. NƏTİCƏLƏR

Əmək bazarı ilə əlaqədar baxdığımız məsələlər aşağıdakı nəticələri çıxarmağa imkan verir:

1. *Əmək bazarı mürəkkəb sosial-iqtisadi hadisəni özündə əks etdirir. O bazar iqtisadiyyatının çox mühüm hissəsidir. Mübaliğəsiz demək olar ki, yaxşı təşkil olunmuş əmək bazarı olmadan inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı ola bilməz.*

2. *Əmək bazarında nəyin alınıb və satıldığı mübahisəli və çox mühüm məsələdir. Əmək bazarında satılan işçi qüvvəsi haqqında nöqteyi-nəzər, eləcə də işgötürənin izafi dəyər yaratmaq qabiliyyətinə malik olması burada əsaslandırılır və müdafiə olunur.*

3. *Əmək bazarı ilə bağlı iqtisadi ədəbiyyatlarda bəzi anlayışlar mövcuddur. Söhbət işçi qüvvəsi bazarı, əmək bazarı və əmək ehtiyatları bazarlarından gedir. Bunların hər biri sərbəst kateqoriya kimi bu və ya digər cəhətlərdən əsaslandırılır. Real həqiqətdə üç bazarın olmasının mümkünsüzlüyünü əsaslandırmaq üçün cəhd göstərilir. Vahid işçi qüvvəsi bazarı var və bu anlayış "əmək bazarı" anlayışı ilə eynidir.*

4. *Bəzi iqtisadçılar hesab edirlər ki, iş yeri bazarını da fərqləndirmək lazımdır. Lakin bunun kifayət qədər əsaslandırılması qeyd olunur, çünki iş yeri alınub satılmır.*

5. *Əmək bazarının növləri və modelləri müxtəlifdir. O təkcə iqtisadi münasibətləri və amilləri deyil, həmçinin hüquqi, sosial və hətta psixoloji xarakterli münasibət və amilləri də əhatə edir.*

6. Əmək bazarının subyektləri kimi işəgötürənlər və ya onların nümayəndələri, muzzdlu işçilər, dövlət hakimiyyətinin nümayəndələri və vasitəçi təşkilatlar çıxış edirlər. Çox vaxt işəgötürənlərin və muzzdlu işçilərin əmək bazarında bərabərliyi, orada bərabər hüququ tərəfdaş kimi çıxış etməsi sübut edilməyə çalışılır. Hüquqi cəhətdən bu belədir, ancaq iqtisadi cəhətdən heç də yox. Alqı-satqı şərtlərini - iş yerinin müəyyən olunması, əmək şərtləri və ödənişin son nəticədə işəgötürən müəyyən edir. Nəticədə burada bərabərlik qeyri-realdır.

7. Dünya təsərrüfatı təcrübəsində müxtəlif əmək bazarları formalaşmışdır, daha doğrusu onlar müxtəlif əlamətlərə görə fərqlənir. Əmək bazarlarını hər şeydən əvvəl xarici (peşəkar, açıq) və firmadaxili (bağlı) bazarlara bölmək olar.

Firmadaxili bazarın mövcudluğunun inkar olunması ilə razılaşımaq çətindir. Belə ki, orada xarici bazara nisbətən həm tələb, həm rəqabət və həm də işçi qüvvəsinin qiyməti bir qədər başqa formaya malikdir (Həmin bazarın inkişaf etdiyi Yaponiya təcrübəsi onun real mövcudluğunu və xeyli sərbəstliyinin əhəmiyyətini göstərir).

Məkan ölçüsü və inzibati-ərazi asılılığına görə milli, yerli və beynəlxalq əmək bazarları fərqlənir. Kamillik dərəcəsinə görə natamam, kölgəli (tənzimlənməyən) və tənzimlənən bazarlar seçilir. Demografik, peşəkarlıq və digər əlamətlərə görə bazarlar sektorlara bölünür. Demografik əlamətlərə görə - gənclərin, qadınların, ahıl zəhmətkeşlərin əmək bazarları, peşə əlamətlərinə görə mühəndislərin, müəllimlərin, həkimlərin, iqtisadçıların və i.a. əmək bazarı, idarə olunmasına görə - liberal və sosial yönümlü əmək bazarları. Hal-hazırda çəvik əmək bazarına böyük əhəmiyyət verilir.

8. Əmək bazarı bir sıra elementlərdən ibarətdir. Bunun ən mühümlərindən biri işəgötürənlər tərəfindən iş qüvvəsinə tələbdır. O, istehsal olunan məhsula olan tələbdən, istehsalın genişləndirilməsi üçün kapitalın mövcudluğundan, sərmayənin həcmindən, əmək məhsuldarlığı səviyyəsindən, işçi qüvvəsinin qiyməti və kapitalın qiymətindən asılıdır. İş qüvvəsinə olan tələbə faktiki iş vaxtı, beynəlxalq ticarətin inkişafı və onun strukturu əhəmiyyətli təsir göstərir.

9. İş qüvvəsi təklifi iqtisadi fəal əhalinin sayı, iş qüvvəsinin qiyməti, adamların iş və istirahətə ayrılan vaxtı, pensiya, işsiz-

liyə görə müavinət və digər sosial ödəmələr ilə müəyyən olunur. Mühacirət və əmək qabiliyyətli əhəlinin məşğulluğu məsələləri də az rol oynamır.

10. İş qüvvəsinin qiyməti işçilərin əmək haqqında ifadə olunur. Məşğulluğun və işsizliyin əmək haqqı ilə bir-birindən asılılığı iqtisadi elmlərin ən mürəkkəb və mübahisəli problemlərindən biridir. İş qüvvəsinin qiyməti onu satan və alan (işəgötürən) üçün müxtəlifdir. İşçi üçün o, əmək haqqından və mənfəətdə iştirakə görə ödəmələrdən, eləcə də müəssisədə yeməyə görə əlavə ödəniş, mənzilə təminat, peşə öyrədilməsi və i.a. kimi sosial güzəştlərdən (əgər onlar varsa) ibarətdir. Sahibkar üçün bu çoxdur, belə ki, Azərbaycanda müəssisənin (firmanın) xərclərinə işçi qüvvəsinə xərclərin xeyli hissəsini təşkil edən sosial fondlara ayırmalar da daxildir.

11. Hər hansı bir digər bazar kimi, əmək bazarının mühüm elementi rəqabətdir. İş qüvvəsinin qiymətinin təyini, ona tələb və təklif, əmək bazarında subyektlərin fəaliyyəti mükəmməl rəqabət şəraitində xeyli fərqlənir. Mükəmməl rəqabət bazarı indi Azərbaycanda faktiki olaraq yoxdur.

12. Əmək bazarı bütövlükdə həm öz-özünü, həm də dövlət və cəmiyyət tərəfindən tənzimlənəməlidir. Dövlət tərəfindən tənzimlənmənin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, inkişaf etməkdə olan bazarın özünün tənzimləyə bilmədiyi amillər tənzimlənsin. Lakin bu məsələyə lazımcı müdaxilə edilməməsi zərərli olduğu kimi, müdaxilənin həddinin aşılması da zərərlidir.

13. Tənzimlənen əmək bazarının xarakterik əlaməti inkişaf etmiş infrastrukturudur. O, hər şeydən əvvəl dövlət məşğulluq xidmətini və müəssisələrin kadrlar şöbələrini özündə birləşdirir. İnfrastruktur həmçinin peşə yönümlünü, peşə hazırlığını və kadrların yenidən hazırlanmasını həyata keçirən idarə və təşkilatları təşkil edir.

14. Əmək bazarındakı çatışmazlıqları sabit iqtisadi inkişaf əsaslandırılmış geniş miqyaslı islahatlar və əmək haqqının artımını saxlamağa ciddi ünvanlı peşə təhsili və yenidən ixtisaslaşmanı uyğunlaşdırmaq əsasında aradan qaldırmaq olar.

Əmək bazarında vəziyyət işəgötürənlərin, muzzdlu işçilərin və dövlət hakimiyyəti orqanlarının qarşılıqlı fəaliyyətindən xeyli dərəcədə asılıdır. Belə qarşılıqlı fəaliyyətin formalarından biri əhəlinin məşğulluğuna kömək edən koordinasiya komitələridir.

II B Ö L M Ə

MƏŞĞULLUQ

2.1. MƏŞĞULLUĞUN MAHIYYƏTİ VƏ NÖVLƏRİ

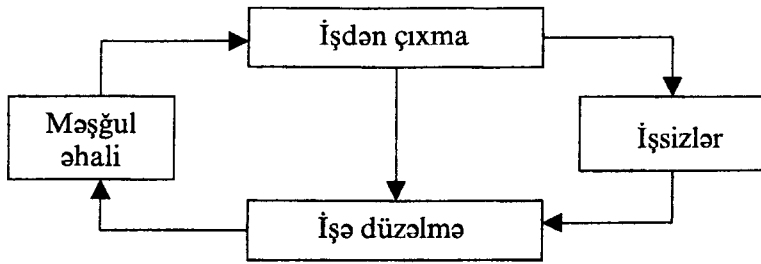
Məşğulluq iqtisadi kateqoriya olub, insanların iş yerləri ilə təmin edilməsi və əmək fəaliyyətində iştirakı ilə əlaqədar, onların arasında yaranan münasibətlər sistemini ifadə edir. Məşğulluq anlayışının hüquqi tərifini "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun birinci maddəsində verilmişdir. Həmin maddədə deyilir:

Məşğulluq - vətəndaşların Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə zidd olmayan və bir qayda olaraq onlara qazanc gətirən hər hansı fəaliyyətidir.

Tam məşğulluğa kömək - hər bir dövlətin iqtisadi və sosial siyasətinin ən mühüm məqsədidir. İşçi qüvvəsi iqtisadiyyatın əsas ehtiyatıdır, ehtiyatlardan səmərəli istifadə edilməsi isə iqtisadiyyatın vəziyyətinin mühüm göstəricisidir. Digər tərəfdən, məşğulluq ölkə əhalisinin həyat fəaliyyətinin və maddi rifahının əsasını təşkil edir.

Məşğulluq məsələlərinə həsr edilmiş əksər əsərlərin müəllifləri haqlı olaraq, işsizlik məsələsinə xüsusi diqqət yetirirlər. Əlbəttə, işsizlik - əmək bazarının ən mühüm elementlərindən biridir. Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, işsizlik əsasən məşğulluqdan yaranır. Əmək bazarında işçi qüvvəsinin hərəkət sxemi aşağıdakı şəkildə təsvir edilmişdir.

İstər məşğul əhali, istərsə də işsizlər arasında o vaxta qədər işləməmiş gənclər də olur, lakin əksər hallarda işsizlər əvvəllər müəssisələrdə işlə təmin edilmiş, sonra isə işdən çıxmış və ya işdən çıxarılmış şəxslərdir.



Şəkil 2.1. İşçi qüvvəsinin əmək bazarında hərəkəti

Sosializm quruculuğu illərində məşğulluq və işsizlik problemləri iqtisad elminin diqqətindən kənar qalmışdı. O vaxt belə hesab edirdilər ki, geniş təkrar istehsal, ölkənin sürətli və böhransız inkişafı əmək qabiliyyətli bütün əhalinin tam məşğulluğu üçün imkan yaradacaqdır, bu işə işsizliyin ümumiyyətlə mövcud olmasını nəzərdə tuturdu. Bu istiqamətdə SSRİ-nin müəyyən uğurları Beynəlxalq Əmək Təşkilatı tərəfindən etiraf edilmişdi. Məsələn, BƏT-in hələ 1969-cu ildə qəbul etdiyi Məşğulluq Programında deyilirdi: "Sosialist ölkələrində tam məşğulluq - əmək hüququndan irəli gələn ümumi prinsipdir. Milli konstitusiyalarda təsbit olunmuş əmək hüququ iqtisadi inkişafın həlledici amili sayılır".

Bazar iqtisadiyyatına keçidin başlanması və işsizliyin sürətlə artması ilə əlaqədar, məşğulluq problemi birinci dərəcəli problemə çevrilmişdir və tədqiqatçılar, praktiklər və siyasətçilər bu problemə get-gedə daha çox diqqət yetirməli olurlar.

Məşğul əhali üç qrupa bölünür. Sayca ən böyük qrup (inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı ölkələrində bu qrupun xüsusi çəkisi 80-85 faizdir) *muzdlu işçilərdən*, ikinci qrup - *sahibkarlar, bankirlər və muzdlu iş qüvvəsindən istifadə edən digər şəxslərdən*, nəhayət 3-cü qrup - *özünüməşğulluqla, yəni əmtəə istehsalı və xidmətlər göstərilməsi ilə bağlı müstəqil əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan* və muzdlu iş qüvvəsindən istifadə etməyən şəxslərdən ibarətdir.

Həm nəzəriyyədə, həm də praktikada məşğulluğun bir neçə növü və ya forması fərqləndirilir. İlk növbədə *tam məşğulluq* anlayışını nəzərdən keçirək. Əməklə məşğul olmaq əmək qabiliyyətli hər bir şəxsin birinci dərəcəli vətəndaşlıq vəzifəsi hesab edilir. Belə olduqda, tam məşğulluq dedikdə, başdan-başa bütün əhalinin - hər bir fərdin əməklə məşğul olması nəzərdə tutulurdu. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində isə tam məşğulluq dedikdə cəmiyyətin əmək qabiliyyətli hər bir üzvünün ictimai-faydalı əməkdə iştirak etməsinin mümkünlüyü başa düşülür. Bu halda işsizliyin "təbii işsizlik" adlanan müəyyən səviyyəsinin mövcud olması istisna edilmir. Tam məşğulluq halında iş axtaran şəxslərin sayı sərbəst iş yerlərinin sayına təqribən bərabər olur, hərçənd bu cür iş yerlərinin sayı peşə və ixtisaslar üzrə iş axtaranların sayından fərqli ola bilər.

İqtisadi nəzəriyyədə və praktikada məşğulluğun *məhsuldar, rəşional və səmərəli* növlərini fərqləndirirlər. *Məhsuldar məşğulluq* dedikdə həm cəmiyyət üçün, həm də işçinin özü üçün faydalı olan nemətlər və xidmətlər yaradılması ilə bağlı məşğulluq başa düşülür. Rəşional məşğulluq dedikdə, məşğul əhalinin tələbat olan məhsullar buraxmaq və xidmətlər göstərmək məqsədilə istehsal sahələri və ölkənin regionları üzrə optimal paylanması nəzərdə tutulur. Rəşional məşğulluğun təmin edilməsində marketinq mühüm rol oynayır. *Səmərəli məşğulluq* - əməyin mütərəqqi üsullarla təşkil edildiyi yüksək dərəcədə məhsuldar və keyfiyyətli məhsul istehsal edilən, texniki cəhətdən yaxşı təchiz olunmuş müəssisələrdə məşğulluq nəzərdə tutulur. Bundan ötrü yüksək peşəkarlığa malik və səmərəli işləməyi qarşısına məqsəd qoymuş işçilər və müvafiq idarəetmə komandası (menecerlər) olmalıdır.

Müstəqil məşğulluq - işçinin öz təşəbbüsü ilə, maddəli işçi qüvvəsindən istifadə etmədən, müxtəlif istehlak mallarının istehsalı və xidmətlər göstərilməsi ilə bağlı fəaliyyəti deməkdir. Bu halda işçinin müəyyən istehsal vasitələri olur və o, öz işini özü təşkil edir. Beynəlxalq Əmək Bürosunun "Müstəqil məşğulluğa kömək" adlı xüsusi məruzəsində deyilir: "Əksər ölkələrin hökumətləri və iri müəssisələr iş axtaran şəxslər üçün qənaətbəxş əmək haqqı səviyyəsini təmin etməyə qadir olmadığı indiki

dövrdə müstəqil məşğulluğa diqqət get-gedə artır". Beləliklə, müstəqil məşğulluq müəyyən mənada işsizliyin alternativini olmaqla bərabər, həm də xəlvəti və kriminal məşğulluqla qismən bağlıdır. Lakin bu amillər müstəqil məşğulluğun müsbət rolunu istisna etmir.

Global məşğulluq dedikdə, ölkənin iqtisadiyyatında, təhsil müəssisələrində, hərbi xidmətdə, ev təsərrüfatında, dini müəssisələrdə və ictimai-faydalı fəaliyyətin digər növlərində, bir sözlə əmək fəaliyyətinin bütün sahələrində məşğulluq nəzərdə tutulur.

Natamam və ya yarımçıq məşğulluğun səciyyəvi cəhəti natamam iş vaxtı: natamam iş günü və ya iş həftəsi, müdiriyyətin təşəbbüsü ilə məcburi məzuniyyətlər rejimində iş ilə bağlıdır.

Çevik məşğulluğun (çevik iş vaxtının) ən geniş yayılmış formasında işçi işin başlanma və qurtarma vaxtını, nahar fasiləsinin vaxtını və müddətini müdiriyyətlə razılaşdırmaq şərtilə özü seçir. Bu halda işçinin iş günü və ya həftə (ay) üçün müəyyən edilmiş iş vaxtı fonduna riayət etməsi zəruridir. Birinci halda işçi hər gün müəyyən edilmiş iş vaxtını işləmək şərtilə işin başlanma və qurtarma vaxtını dəyişə bilər. İkinci halda iş gününün müddəti reqlamentləşdirilmir, lakin həftə və ya ay ərzində iş vaxtının ümumi müddətinə riayət edilməlidir. Çevik iş vaxtı rejimində, adətən, müəyyən saatlar təyin edilir ki, həmin saatlarda işçinin iş yerində olması zəruridir. Bundan əlavə, iş gününün ortasında uzun müddətli nahar fasiləsindən də istifadə edilə bilər.

Qısaldılmış iş həftəsini də iş vaxtının çevik formalarına aid etmək olar. Bu halda normativ və ya natamam iş həftəsi dörd, üç və ya daha az sayda iş gününə bölünür və bu cür iş günlərinin müddəti müvafiq qaydada artırılır. Bütün həftə ərzində işləyən müəssisə və təşkilatlar üçün bu formanın üstünlüyü ondan ibarətdir ki, iş yerlərinin sayı praktiki olaraq iki dəfə artırıla bilər. İşçilər isə bu halda əlavə qeyri-ış günləri qazanmış olur. Lakin iş gününün müddətinin artırılması saatlıq işləmə normasının azalmasına, eləcə də məhsulun və xidmətlərin keyfiyyətinin pisləşməsinə səbəb ola bilər.

Nəzərə çarpmayan yarımçıq məşğulluq natamam məşğulluqdan fərqlidir. Nəzərə çarpmayan yarımçıq məşğulluq vəziyyəti tam iş vaxtı rejimlərində işçinin imkanlarından tam istifadə edilmədikdə, işçi aşağı məhsuldarlıqlı köhnə avadanlıqda işlədikdə və ya öz ixtisas dərəcəsindən aşağı səviyyəli işlə məşğul olduqda, növbə ərzində iş vaxtı itirildikdə və sair hallarda yarana bilər. Bəzi müəlliflər bu halı natamam məşğulluğa aid edirlər. Məsələn, "Ekonomiks" dərslisinin bir bölməsində qeyd edilir ki, "iş yerlərinin səmərəliliyi işçilərin potensial imkanlarından aşağı olduğu halda məşğulluq" da natamam məşğulluğa aiddir.

Təkrar məşğulluq. Məşğulluğun bu növü onunla bağlıdır ki, işçinin əlavə gəlir əldə etmək zərurəti və ya istəyi nəticəsində o, başqa təşkilatda (müəssisədə) və ya əsas iş yerində əlavə ödənişli iş görməyə məcbur olur.

Müvəqqəti məşğulluq - müvəqqəti kontraktlar üzrə və ya podrat şərtləri ilə işləmək deməkdir. Məşğulluğun bu forması Qərbi Avropa ölkələrində, xüsusən Almaniyada, Yunanıstanda, Danimarkada və Portuqaliyada çox geniş yayılmışdır. Firmalar məşğulluğun bu növünə maraq göstərirlər, çünki bu halda onlar muzzdlu işçilərin sayını sərbəst şəkildə dəyişmək, müvəqqəti işçilərə daha aşağı əmək haqqı verilməsi hesabına işçilər üçün çəkilən xərcləri azaltmaq, müəyyən səbəblər üzündən işdə olmayan daimi işçiləri operativ qaydada başqa işçi ilə əvəz etmək, işçilərin işgüzar fəallığı artan dövrdə məşğul işçilərin sayını sürətlə artırmaq, müvəqqəti işlədiyi dövrdə özünü müsbət cəhətdən göstərmiş şəxsləri daimi işə götürmək imkanı əldə edirlər.

Müvəqqəti məşğulluq ticarət, xidmət sahəsi və inşaat işçiləri arasında geniş yayılmışdır. Sənayedə məşğulluğun bu növü əsasən ixtisasız yardımçı fəhlələr üçün tətbiq edilir. Arxitektorlar, dizaynerlər, layihəçilər və digər yüksək ixtisaslı mütəxəssislər də müvəqqəti kontraktlar üzrə işə cəlb edilir. Müvəqqəti məşğul şəxslər arasında natamam iş rejimi şəraitində işləyən qadınlar çoxluq təşkil edir. Bir sıra ölkələrdə məşğulluğun bu növünün təşkil edilməsi üçün xüsusi müvəqqəti işə düzəltmə firmaları və məşğulluq xidmətləri fəaliyyət göstərir.

Mövsümi məşğulluq. Məşğulluğun bu növü kənd təsərrüfatında, tikintidə, meşə tədarükündə, istirahət zonalarında, baliqçılıqda, şəkər sənayesində və il ərzində eyni dərəcədə gərginliklə işləməyən digər sahələrdə mövsümi işlərlə bağlıdır. Bu cür işçilər ilin çox vaxtını işsiz qalırlar. Mahiyyət etibarilə mövsümi məşğulluq - müvəqqəti məşğulluğun bir növüdür, lakin müvəqqəti məşğulluqdan fərqli olaraq, mövsümi işçilər hər il eyni yerdə işləyə bilirlər.

İş olmayan müddətdə mövsümi işlərlə məşğul olan şəxslər əksər ölkələrdə işsizlər qisminə aid edilmir. Əgər bu cür işçilər mövsüm ərzində illik iş vaxtının fondu həcmində tam işləmiş olarsa, onlar tam məşğul işçi, illik iş vaxtı fondunun bir hissəsini işləmiş olanlar isə natamam məşğul işçi sayılır. Bu cür işçilər mövsümlər arasındakı dövrdə başqa müvəqqəti işlərlə məşğul olmaq, yaxud daimi işə düzəlmək hüququna malikdirlər.

Yuxarıda qeyd olunanlardan əlavə, qeyri-standart məşğulluğun bir sıra başqa formaları da mövcuddur. Belə formalardan biri - *evdə iş* formasıdır. Bu halda işçilər firmadan (təşkilatdan) xammal, material, avadanlıq və alətlər alır, sonra isə vaxtaşırı hazır məhsulu ona təhvil verirlər. Evdə iş rejiminə maraq göstərən işçilər çoxdur, çünki bu halda onlar iş vaxtını və işin həcmiini özləri müəyyənləşdirir və bir qayda olaraq, işləməklə yanaşı, uşaqlarına qulluq edir, ev təsərrüfatını idarə edirlər. Firmalar isə bu halda istehsal sahələrini azaldır və əməyin ödənilməsi ilə bağlı xərclərə qənaət edirlər, çünki adətən, evdə işləyən işçilərə əsas işçilərdən az əmək haqqı verilir. Müntəzəm olmayan və planlaşdırılması çətin olan işlərin yerinə yetirilməsi üçün çağırış üzrə iş kimi səciyyəvi formadan da istifadə edilir.

Qeyri-standart məşğulluğun mühüm formalarından biri də məşğulluq xidmətləri və yerli hökumət tərəfindən məxsusi olaraq işsizlər üçün təşkil edilən *ictimai işlərdir*. Adətən yüksək ixtisas tələb etməyən, ərazinin səliqəyə salınması, yol tikintisində iştirak və s. müvəqqəti işlər bu yolla icra edilir.

Beləliklə, "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa müvafiq olaraq, aşağıdakı vətəndaşlar məşğul hesab edilir:

- muzzdla işləyən, o cümlədən əmək müqaviləsi (kontraktı) ilə tam və ya tam olmayan iş vaxtı ərzində haqq müqabilində iş görənlər, habelə haqqı ödənilən başqa işi (xidməti) olanlar;

- sahibkarlar, fərdi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanlar, mülkiyyətində torpaq payı olanlar;

- haqqı ödənilən vəzifəyə seçilən, təyin və ya təsdiq edilənlər;

- Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq yaradılmış başqa silahlı birləşmələrdə xidmət edənlər;

- əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi, məzuniyyət, ixtisasartırma, tətillər, istehsalatın dayanması və ya başqa səbəblər ilə əlaqədar iş yerində müvəqqəti olmayanlar;

- Azərbaycan Respublikasının ərazisində qanuni əsaslarla haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər;

- Azərbaycan Respublikasının hüdudlarından kənar qanuni əsaslarla əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları.

Orduda xidmət keçən və təhsil alan şəxslər dünyanın əksər ölkələrində məşğullar siyahısına daxil edilmir. Əlbəttə, onlar ölkənin xalq təsərrüfatında çalışanlar sırasına aid deyildir, lakin bu cür şəxslər bütün əhali üçün əhəmiyyətli bir işlə - ölkənin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə məşğuldurlar.

2.2. NATAMAM MƏŞĞULLUQ

Müasir dövrdə Azərbaycanda məşğulluğun əsas xüsusiyyətlərindən biri ondan ibarətdir ki, burada natamam məşğulluq yüksək həddə çatmışdır. İqtisadi ədəbiyyatda natamam məşğulluğun iki növündən bəhs edilir. Əvvəlcə, işçilərin natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi rejimində məşğul olması, müdiriyyətin təşəbbüsü ilə işçilərə məcburi məzuniyyətlər verilməsi halını nəzərdən keçirək. Natamam iş günü rejimi həm işəgötürən, firma tərəfindən (məcburi natamam məşğulluq), həm də işçinin razılığı ilə və hətta onun təşəbbüsü ilə

(könüllü natamam məşğulluq) müəyyən edilə bilər. Bazar iqtisadiyyatının inkişaf etdiyi ölkələrdə son zamanlar bu rejimlərin hər ikisi geniş yayılmışdır.

Bir sıra hallarda natamam məşğulluq işçilər üçün ən məqbul variant hesab olunur. Ailə vəziyyəti ilə əlaqədar, uşaqlı qadınlar, yaşlı işçilər, əlillər, işləyə-işləyə təhsil alan gənclər və başqaları məşğulluğun bu növünə üstünlük verirlər. Natamam məşğulluq işəgötürənə imkan verir ki, istehsalda tənəzzül dövründə təcrübəli işçilərini saxlasın, istehsal konyunkturundan asılı olaraq iş vaxtı ilə manevr etsin. Maraqlıdır ki, bir sıra hallarda qısaldılmış iş vaxtı rejimində əməyin məhsuldarlığı normal rejimlə müqayisədə daha yüksək olur. Dünyanın əksər ölkələrində məşğulluğun hansı halda natamam məşğulluq hesab edilməsi barədə qanunvericilik yolu ilə müəyyən edilmiş norma yoxdur. Yalnız Fransada bu cür normalar müəyyən edilmişdir: bu ölkədə 39 saata bərabər iş həftəsinin və ya 169 saata bərabər aylıq iş vaxtının normativ müddətinin beşdə bir hissəsindən az işləyən şəxslər natamam məşğul sayılır. Adətən, natamam məşğulluq anlayışı yalnız muzzdlu əməklə məşğul olan şəxslərə aid edilir. Bu o deməkdir ki, müstəqil məşğuliyyət seçən və işləyən ailə üzvləri, eləcə də müvəqqəti və mövsümi işçilər il ərzində iş vaxtının normativ müddətindən az işləyərsə, onlar natamam məşğul işçilər qisminə aid edilə bilməz.

Natamam məşğulluğun hər iki növündə işçinin sosial baxımdan tam dəyərli olmaması prosesləri inkişaf edir. İqtisadi mənada, işçinin mülkiyyətdən ayrı düşməsi tam məşğulluq halında da baş verir. Sosial mənada mülkiyyətdən ayrı düşmə isə tam işsizlik halında olduğundan fərqlidir. Bəzi tədqiqatçıların fikrincə, gizli işsizliyin əlamətləri aşağıdakılardır:

- məcburi natamam məşğulluq;
- əməyin və istehsalın normal təşkil edilməsinin normativləri ilə müqayisədə məşğulluq müddətinin həddən artıq olması;
- məşğulluğun etibarlı olmaması;
- məşğulluğun davamlı olmaması;
- əmək haqqının (gəlirin) hədsiz dərəcədə aşağı olması;

- işçinin məcburiyyət üzündən öz ixtisasından xeyli aşağı səviyyəli işlə sisteməlik məşğul olması;

- işə qəbul zamanı irəli sürülən tələblərdə ayrı-seçkilik əlamətlərinin olması.

Gizli işsizlik anlayışının tərifindən və onun əlamətlərindən görüldüyü kimi, burada da məşğulluqdan, onun xüsusi növü olan natamam məşğulluqdan söhbət gedir.

Məsələyə mahiyyət mövqeyindən yanaşsaq, məşğulluğun əsas əlamətləri bunlardır:

- bir qayda olaraq, işçiyə təhkim edilən müəyyən iş yerinin olması;

- mızdlu işçi ilə işəgötürən arasında yazılı və ya şifahi müqavilə və yaxud kontrakt olması;

- işçinin əmək kollektivinin həyatında iştirak etməsi;

- işçinin müəssisədə (firmada) mövcud olan sosial güzəştlərdən istifadə etməsi.

Müşahidə olunan "kütləvi natamam məşğulluq" vəziyyəti gizli işsizliyə və ya işsizliyin hər hansı başqa bir növünə aid edilə bilməz.

Natamam məşğulluğun *gizli işsizliyə* aid edilməsi bu problemlə daha da qabardır, onu daha da kəskinləşdirir, lakin bu, iqtisadi problemdən daha çox, sosial və siyasi problemdir. Natamam məşğulluq tam aşkar işsizliyin mühüm mənbəyidir, lakin natamam məşğulluq halında işçinin iş yeri və məşğulluğun yuxarıda göstərdiyimiz əlamətləri ilə müəyyən edilən başqa atributları olur. Deməli, natamam məşğulluq - işsizlik deyil, məhz məşğulluqdur.

Xarici ölkələrin alimləri tərəfindən gizli işsizlik termininin istifadə edilməsi heç də təsadüfi deyildir. Burada söhbət siyasi ehtiraslardan yox, problemin mahiyyətindən gedir. Tam aşkar işsizliyin artmasına yol verməmək vasitələrindən biri olan natamam məşğulluq son 20 ildə Qərbi Avropada geniş yayılmışdır. Lakin son illər sahibkarlar məşğul işçilərin iş vaxtından daha tam istifadə edilməsinə və natamam məşğulluğun azaldılmasına tərəfdar çıxmağa başlamışlar.

2.3. TƏKRAR MƏŞĞULLUQ

Təkrar məşğulluq, yəni işçinin başqa müəssisədə (idarədə) və ya əsas iş yerində əlavə ödənişli iş ilə məşğul olması müasir dövrdə Azərbaycanda geniş yayılmışdır. Bunun əsas səbəbi - fəhlə və qulluqçuların əksəriyyətinin əsas iş yerində aldıkları əmək haqqının aşağı olmasıdır. Hərçənd, aparılmış təhlil göstərir ki, əsas əmək haqqı artdıqca, əlavə işlə məşğul olan şəxslərin nisbi sayı da artır. Bu və ya digər dərəcədə təkrar məşğulluq bütün ölkələrdə mövcuddur. Bazar iqtisadiyyatının inkişaf etdiyi Qərbi ölkələrində təkrar məşğul işçilərin sayı işləyənlərin ümumi sayının təqribən 3-5 faizinə bərabərdir. Təkrar məşğulluq halları natamam iş həftəsi rejimində işləyənlər arasında daha geniş yayılmışdır.

Təkrar məşğulluq dedikdə nəyin nəzərdə tutulması məsələsi hələ də tam aydın deyil. Əlbəttə, işçinin istər başqa təşkilatda, istərsə də öz əsas iş yerində əvəzçiliklə məşğul olması, əsədə vaxtında əhaliyə məişət xidməti ilə bağlı işlər, xırda ticarət və sair məşğuliyyət növləri təkrar məşğulluğa aiddir. Pensiyaçıların işləməsi halları isə hesab edirəm ki, təkrar məşğulluq sayılmamalıdır. Hərçənd, bəzi müəlliflər bunu da təkrar məşğulluq hesab edirlər. İşçilərin öz təşəbbüsü ilə əsas iş yerində əsas iş vaxtından əlavə işləməsinin təkrar məşğulluğa aid edilməsi də mübahisəli məsələdir.

Azərbaycan Respublikası bazar münasibətlərinə keçənə qədər əvəzçilik, təmir, tikinti, məişət xidməti, repetitorluq, elm və təhsil müəssisələrində, dövlət xidməti aparatında işlər şəklində təkrar məşğulluq növləri nisbətən geniş yayılmışdı. Elmi işçilərin və dövlət aparatı işçilərinin tədris müəssisələrində əvəzçilik üzrə işləmələri onların malik olduğu bilikləri, elmin və praktikanın son nailiyyətləri barədə informasiyanı başqalarına vermələri üçün birbaşa imkan yaradırdı. Lakin SSRİ rəhbərliyinin bu vəziyyətə münasibəti, əsasən, mənfi idi. Belə hesab edirdilər ki, təkrar məşğulluq - əlavə qazanc dalınca qaçmaqdır və bu, əsas işə mane olur. 1959-cu ildə SSRİ Nazirlər Soveti "Xidməti əvəzçiliyin məhdudlaşdırılması haqqında"

xüsusi qərar qəbul etmişdi. Lakin sonrakı illərdə bu məhdudiyətlərin bir qismi ləğv edilmiş və əvəzçilik üzrə işləyənlərin sayı artaraq 1987-ci ildə 4,7 milyon nəfərə çatmışdı.

Özəl və müştərək müəssisələrdə əlavə işləmək praktikası dövlət müəssisələri ilə müqayisədə az tətbiq edilir. Hər iki halda işçilər müdiriyyətin təklifi ilə, adətən ödənişsiz olan məcburi məzuniyyət dövründə əlavə işlə məşğul olmaq imkanından istifadə edirlər. Əlavə məşğulluq halları qadınlara nisbətən kişilər arasında daha çox yayılmışdır. Əlavə məşğulluğun əsas səbəbi (motivi) - əlavə qazanc əldə etmək zərurətidir. Daha maraqlı işlə məşğul olmaq və stabil iş yeri axtarmaq motivləri isə o qədər də əhəmiyyətli deyildir.

Hazırda küçələrdə xırda ticarət, başqa müəssisədə (təşkilatda), yaxud işçinin əsas iş yerində əvəzçilik, təmir işləri - təkrar məşğulluğun geniş yayılmış formalarına çevrilmişdir. Əhaliyə məişət xidməti, kontrakt əsasında peşə fəaliyyəti, repetitorluq və s. fəaliyyət növləri ilə məşğul olanların sayı azdır. Təkrar məşğulluq halında iş vaxtının müddəti məsələsinə gəldikdə o, çox böyük həddə dəyişir, bəzən bu müddət iş vaxtının və iş həftəsinin norma üzrə yol verilə bilən ümumi müddətindən çox olur. Lakin əksər hallarda bu müddət işçinin özü tərəfindən tənzimlənir və həddi aşmır.

Təkrar məşğulluq hesabına əldə edilən əlavə qazancın məbləğini müəyyən etmək çox çətindir. Bu məbləğ adətən böyük olmasa da, bəzi hallarda əsas əmək haqqından xeyli yüksək olur. Şəhər yerlərində abituriyentləri ali məktəblərə qəbul imtahanlarına hazırlaşdıran bəzi müəllimlərin repetitorluq hesabına əldə etdikləri gəlirlər buna misal ola bilər.

Bir çox illər bundan əvvəl tətbiq edilməyə başlamış və son illərdə geniş yayılmış repetitorluq praktikası aztəminatlı ailələrin uşaqlarını qeyri-bərabər vəziyyətə salır və ali məktəblərə daha perspektivli gənclərin seçilib qəbul edilməsinə əsla şərait yaratmır. Hansı peşə üzrə və hansı növ əməklə məşğul olmağı sərbəst seçmək üçün imkan yaradan təkrar məşğulluq, ümumiyyətlə, rəşional haldır, lakin əksər hallarda o, natamam məşğulluq, əmək haqqının aşağı olması, ümumi iqtisadi və so-

sial böhran kimi neqativ formalarda təzahür edir. Bu mənada, təkrar məşğulluğun geniş yayılması müvəqqəti haldır və ölkənin sosial-iqtisadi vəziyyəti yaxşılaşdıqca, qanunauyğun olaraq azalacaqdır.

2.4. QADINLARIN MƏŞĞULLUĞU

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin otuz yedinci fəsil qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları müəyyən edir. Burada göstərilir ki, müəyyən sahələrdə qadın əməyinin tətbiq edilməsi qadağandır. Hamilə qadınların və 3 yaşdan aşağı uşaqları olan qadınların gecə növbəsində, iş vaxtından əlavə vaxtlarda işlərə cəlb edilməsi və onların ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır. Uşaq qadınların iş vaxtından əlavə işlərə cəlb edilməsi və ezamiyyətə göndərilməsi sahəsində müəyyən məhdudiyətlər qoyulmuşdur. Hamilə qadınlar və yaş yarımdan aşağı uşaqları olan qadınlar daha yüngül işə keçirilməlidir. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət, uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr, hamilə və uşaq qadınların işə qəbul edilməsi və işdən azad edilməsi ilə bağlı güzəştlər və zəmanətlər nəzərdə tutulmuşdur.

Göstərilən güzəştlər qadınların əmək hüquqlarının reallaşdırılması, onların həm işçi kimi, həm də insan nəslinin davamçısı kimi öz funksiyalarını yerinə yetirmələri üçün böyük əhəmiyyətə malikdir. Lakin bazar münasibətlərinə keçidlə, özəl və qarışıq müəssisələrin, müxtəlif səhmdar cəmiyyətlərin yaranması ilə əlaqədar həmin güzəştlərin çoxu əslində tətbiq edilmir. Üstəlik, işgötürənlər qadınların bu cür güzəştlərdən istifadə etmək hüquqlarını bildiklərinə görə qadın əməyindən istifadə etməməyə çalışırlar. Son illərdə əmək bazarında rəqabət qabiliyyətləri xeyli azalmış qadınların məşğulluğunun nəzərəcarpacaq dərəcədə azalması məhz bu amillərlə bağlıdır. Hazırda qüvvədə olan güzəştlərin bir qismi qadınların çoxunu qane etmir. Məsələn, işləyən aztəminatlı qadınlar mümkün qədər çox qazanc əldə etmək naminə ezamiyyətə göndərilmələri, həmçinin, gecə vaxtı, əsas iş vaxtından əlavə vaxtda və isti-

rahat günlərində əlavə ödəniş müqabilində bu cür işlərə cəlb olunmalarına etiraz etmirlər. Bununla əlaqədar, hazırda qüvvədə olan normaların bir qismini ləğv etmək, bir qismini isə elə zəmanətlər sırasına aid etmək təklif olunur ki, qadınlar həmin zəmanətlərdən istifadə edib-etməmək məsələsində seçim imkanına malik olsunlar.

Bununla belə, ədalət naminə qeyd etməliyik ki, bazar münasibətlərinə keçid məşğulluq sahəsində qadınlardan ötrü yalnız neqativ nəticələr törətməmişdir. Bu keçidlə əlaqədar, qadınlar arasında sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq, kiçik biznesi inkişaf etdirmək, fermer təsərrüfatları yaratmaq, yaradıcılıq fəaliyyəti və bir sıra digər fəaliyyət növləri ilə məşğul olmaq və qazanclarını artırmaq imkanı əldə etmişlər. Qadınlara sahibkarlıq fəaliyyəti əsasən ticarət, ictimai iaşə, müəllimlik, təbabət, yüngül sənaye, kosmetika sahələrində daha geniş inkişaf etməkdədir. Lakin eyni zamanda qadın əməyi tamamilə yeni sahələrdə və yeni fəaliyyət növlərində də tətbiq olunur. Məsələn, bank, maliyyə və sığorta sahələrində çalışan qadınlara əmək haqqı nisbətən pis deyil.

Qadınlara məşğulluğu ilə bağlı problemlərin kəskinləşməsi çox ehtimal ki, müəyyən müddət davam edəcəkdir. İşləmək istəyən əmək qabiliyyətli qadınlara sayının artması əmək bazarında qadınlara işçi qüvvəsi ilə bağlı təklifin xeyli artmasına səbəb ola bilər. Dövlət orqanları bu problemə diqqətə ar-tırmalı, bazar iqtisadiyyatı şəraitində zəruri olan peşələr üzrə qadın kadrların hazırlanmasını genişləndirmək üçün hüquqi, inzibati və iqtisadi xarakterli tədbirlər görməli, evdə işin təşkil edilməsinə, məşğulluğun qeyri-standart formalarının tətbiq olunmasına kömək etməlidir. Ölkənin maliyyə vəziyyəti yaxşılaşdıqda və investisiyaların həcmi artdıqda isə əsasən qadın əməyindən istifadə edilən sahələrin inkişaf etdirilməsinə yönəlmiş investisiya layihələrinin həyata keçirilməsi təmin edil-məlidir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının qəbul etdiyi normalardan və təşkilatın bu sahədəki təcrübəsindən istifadə edilməsi məqsədəuyğun olardı.

Qadınların məşğulluğu və qadın əməyi problemləri, qadınların rəqabət qabiliyyətinin artırılması bütün səviyyələrdə bağlanan üçtərəfli sazişlərdə mühüm yer tutmalıdır. İndiki şəraitdə bu sahədə qarşıda duran məsələlərin həllinin real yolu belədir və bu imkandan tam istifadə etmək lazımdır.

2.5. GƏNCLƏRİN MƏŞĞULLUĞU

Son illərdə gənclərin məşğulluğu sarıdan vəziyyət get-gedə kəskinləşməkdədir. Əmək qabiliyyətli əhalinin bütün kateqoriyaları arasında gənclərin məşğulluğu, onların əməyə hazırlanması xüsusilə böyük əhəmiyyət kəsb edir, çünki bu məsələlər ölkəni böhrandan çıxarmaq və XXI əsrdə onu daha da inkişaf etdirmək kimi çətin bir məsələnin öhdəsindən gəlməli olan nəslin formalaşması ilə bağlıdır. Gənclərin gələcək həyata və işə hazırlanması dövlətimizin qarşısında duran ən mühüm məsələlərdən biridir.

İstər ölkəmizin qanunvericiliyinə, istərsə də statistik məlumatlara görə, gənclər dedikdə yaşı 16-dan 29-dək olan oğlanlar və qızlar nəzərdə tutulur. Lakin bu yaş hədləri real vəziyyətə o qədər də uyğun deyildir. Əksər ölkələrdə gənclər dedikdə yaşı 25-ə qədər olan oğlanlar və qızlar nəzərdə tutulur. Buna baxmayaraq, maddi vəziyyətin ağır olması üzündən, əhalinin əksəriyyəti yeniyetmələri də əmək bazarına qoşur və beləliklə, əmək fəaliyyətinə başlama yaşı get-gedə azalır.

Son illərdə fəhlə və mütəxəssislərin hazırlanması barədə göstəriciləri təhlil etsək görürük ki, bir sıra tədris müəssisələrinin profilləri və orada mütəxəssislər hazırlanmasının keyfiyyəti mövcud tələbata uyğun deyildir. Bir tərəfdən, ali məktəblər tədrisən də olsa, öz işlərini müasir tələblərə uyğun mütəxəssislər hazırlamağa istiqamətləndirirlər, lakin bununla bərabər, tədrisin keyfiyyəti dövlət standartlarının tələblərinə uyğun olmayan ali məktəblər də mövcuddur.

İxtisaslı fəhlə kadrlarının hazırlanması sahəsində vəziyyət ciddi narahatlıq doğurur. Texniki-peşə məktəblərinin məzunlarının sayı son illərdə xeyli azalmışdır. Bu məktəblərin məzunlarının çoxu ixtisas üzrə iş tapa bilmir. Gənclərin xidmət sahəsində işləməyə meyl etməsi faktı peşə hazırlığının strukturunda hələ öz əksini tapmayıb. Peşə məktəblərində əsasən istehsal sahələri üzrə ixtisaslı kadrlar hazırlanır. Peşə təhsili sistemində yaranmış vəziyyət ölkədə kriminogen şəraiti kəskinləşdirir, işsiz gənclər cinayətkar qruplarla əlaqəyə girirlər.

Uşaqların məşğulluğu məsələsi mühüm əhəmiyyətə malikdir. 1998-ci ildə Beynəlxalq Əmək Konfransı uşaq əməyi məsələsini müzakirə etmiş və bu problem barədə yeni beynəlxalq əmək normaları işləyib hazırlamışdır. Bu məsələyə dair məruzədə deyilir: "Dünya ictimaiyyəti uşaq əməyinin köləlikdən və qulluqdan o qədər də fərqlənməyən bir şəraitdə təhlükəli və ağır iş növlərində, fahişəlikdə, pornoqrafiyada və digər ağır vəziyyətlərdə istismarının davam etdirilməsi kimi dözülməz bir hala son qoymağa çağırır". Beynəlxalq Əmək Təşkilatının məlumatına görə hazırda 5-14 yaşlarında olan təqribən 120 milyon uşaq işləyir. Təqribən 10 il bundan əvvəl bizim ölkədə belə bir problem yox idi. İndi isə bu problem son dərəcə kəskin sosial bəlaya çevrilmişdir. Respublika əhalisinin 3 mln. nəfərdən çoxu uşaqlardır. Ölkəmizin hakimiyyət strukturları və respublika ictimaiyyəti beynəlxalq ictimaiyyətin sivilizasiyalı millətlərə müraciətinə biganə qalmır.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində yaşı 15-dən az olan şəxslərin işə qəbul edilməsinə yol verilmir. Gəncləri istehsalata hazırlamaq üçün orta ümumtəhsil məktəblərinin, peşə məktəblərinin, litseylərin və orta ixtisas tədris müəssisələrinin 14 yaşına çatmış şagirdlərinin istehsalat təlimi keçməsi üçün dərstdən asudə vaxtda onların səhhətinə ziyan yetirməyən yüngül işlər yerinə yetirməklə, valideynlərin, yaxud onları əvəz edən şəxslərin razılığı ilə işə qəbul edilməsinə yol verilir.

Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyin inkişafına mənfi təsir göstərən gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi qadağandır.

Bəzi işlərdə, yaşı 18-dən az olan işçi tərəfindən ağır əşyaların qaldırılmasında məhdudiyətlər qoyulur. Bu yaşda olan şəxslər işə yalnız tibbi müayinədən keçirildikdən sonra qəbul edilirlər. Onların əməyinin ödənilməsində güzəştlər, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsində isə təminatlar nəzərdə tutulmuşdur. Belə işçilərin gecə vaxtı işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram günlərində və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsi, ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır və axşam saat 20-dən səhər 7-dək olan müddət onlar üçün gecə vaxtı hesab edilir.

Müstəqil Azərbaycan Respublikası hazırda bütün sivil dünyada qəbul edilmiş belə bir faktı nəzərə alır ki, insan kapitalı üçün qoyulan sərmayə ən vacib və ən səmərəli sərmayə növü olduğuna görə ona həmişə birinci dərəcəli əhəmiyyət verilməlidir.

2.6. MƏŞĞULLUQ ƏHALİNİN SOSIAL MÜDAFİƏSİNİN BİRİNCİ DƏRƏCƏLİ MƏSƏLƏLƏRİNDƏNDİR

Əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsi hər bir dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin ən mühüm məsələlərindən biridir.

Azərbaycanın bazar iqtisadiyyatına keçməsi şəraitində hər bir insanın əmək bazarının mənfi təsirindən müdafiə olunmasının təmin edilməsi dövlətin birinci dərəcəli vəzifələrindən birinə çevrilməlidir.

Məlum olduğu kimi, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 1964-cü ildə qəbul etdiyi "*Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında*" 122№-li Konvensiyasına respublikamız da qoşulmuşdur. Həmin Konvensiyada deyilir: "İqtisadi artımın və inkişafın təmin edilməsi, həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi, işçi qüvvəsinə tələbatın ödənilməsi, həmçinin işsizliyin və natamam məşğulluğun aradan qaldırılması məqsədilə Təşkilatın hər bir üzvü tam, məsuldar və sərbəst seçilmiş məşğuliyyətin təmin edilməsinə yardım göstərməyə yönəlmiş fəal siyasəti özünün əsas məqsədi elan etməli və bu siyasəti həyata keçirməlidir".

Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində məşğulluq konsepsiyasının, eləcə də əmək bazarında vəziyyətin tənzimlənməsi üçün fəal və kompleks strategiyanın işlənilib hazırlanması mühüm vəzifələrdən birinə çevrilir. Lakin bu sahədə mövcud olan real vəziyyət respublika həmkarlar ittifaqlarında daim ciddi narahatlığa səbəb olur. Dövlət səviyyəsində görülən hüquqi, iqtisadi və təşkilati tədbirlərin kifayət olmadığı göz qabağındadır, işsizlik göstəricisi yüksəkdir. Həyata keçirilən müxtəlif iqtisadi və sosial tədbirlərin bir-birilə uzlaşmaması məşğulluq sahəsində neqativ meyillərin kəskinləşməsinə gətirib çıxarır.

Azərbaycanda məşğulluq problemi bir sıra ənənəvi xüsusiyyətləri ilə səciyyələnir.

Bu xüsusiyyətlər arasında ilk növbədə demoqrafiya ilə bağlı xüsusiyyətləri qeyd etməliyik. Azərbaycanda doğum göstəricisi həmişə yüksək səviyyədə olmuşdur. Elə buna görə də 1990-cı illərə qədər respublikada əmək qabiliyyətli əhalinin artım sürəti yüksək olub, işləyən əhalinin əksəriyyəti gənclərdən ibarət idi, istər bütövlükdə respublika əhalisi, istərsə də işləyən əhali arasında mobillik başqa respublikalarla müqayisədə xeyli aşağı idi. Hələ sovet dövründə yaranmış daha bir meyl diqqəti cəlb edir: əhalinin böyük bir qismi iri şəhərlərdə, xüsusən respublika paytaxtında cəmləşmiş, nəticədə ölkənin əmək ehtiyatlarının üçdə bir hissəsindən çoxu Bakıda mərkəzləşmişdir. Məlum hadisələrdən sonra 1 milyona qədər soydaşımızın

qaçqın və məcburi köçkün vəziyyətinə düşməsi bu sahədə vəziyyətin daha da gərginləşməsinə səbəb olmuşdur.

Nəticədə işçi qüvvəsinin və iş yerlərinin regionlar üzrə cəmləşməsi baxımından, tarazlığın pozulması daha da kəskinləşmişdir.

Azərbaycan iqtisadi islahatlar mərhələsinə qədəm qoyanda məşğulluq sahəsində vəziyyət belə idi.

Sərbəst əmək bazarının yaradılması - bazar iqtisadiyyatına keçidin çox mühüm elementidir. Azərbaycanda əmək bazarı hələ yenicə yaradılmaqdadır. Keçid xarakteri daşıyan bu proses iqtisadi əlaqələrin pozulması və bütövlükdə iqtisadi tənəzzül şəraitində inkişaf edir.

İndiki mərhələdə respublikada məşğulluq sahəsində vəziyyəti səciyyələndirən əsas göstəricilər və meyillər üzərində bir qədər ətraflı dayanmağı məqsəduyğun hesab edirik.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 1995-ci ildə Bakı şəhərinin 5 rayonunda, eləcə də Salyan rayonunda və Əli Bayramlı şəhərində apardığı çox geniş əhatəli müayinə nəticəsində məlum oldu ki, əmək qabiliyyətli əhalinin 56,6 faizi iqtisadi baxımdan fəal olduğu halda, 17,2 faizi işsiz hesab edilə bilər, yəni əhalinin bu qismi faktiki işləməsə də, fəal iş axtarmaqla məşğuldur. Yenə də BƏT-in hesablamalarına istinadən qeyd etməliyik ki, 1997-ci ildə respublikada işsizlərin sayı təqribən 450 min nəfər olmuşdur.

1995-ci ilin noyabr-dekabr aylarında Ümumdünya Bankı tərəfindən həyata keçirilmiş daha ətraflı tədqiqatlar əmək bazarında vəziyyətin təşvişdoğurucu olduğunu üzə çıxardı. Həmin tədqiqatlar göstərdi ki, əmək qabiliyyətli kişilərin cəmi 56,6 faizi, əmək qabiliyyətli qadınların isə yalnız 35,5 faizi respublika iqtisadiyyatının birinci və ikinci sektorlarında, yəni dövlət və qeyri-dövlət sektorlarda məşğuldur. Müntəzəm surətdə maaş alan əhalinin məşğulluq səviyyəsi bundan da aşağı idi, çünki işləyənlərin çoxu iqtisadiyyatın qeyri-dövlət sektorunda, yaxud mövsümi və digər qeyri-müntəzəm xarakterli işlərlə məşğul oluğuna görə, belə işçilərin müntəzəm maaş alması nadir hallarda müşahidə edilir. İşləyən və işləməyən əhalinin

say nisbətinə vergilərin vaxtlı-vaxtında yığılmaması faktını da əlavə etsək, nəticə etibarilə son dərəcə əlverişsiz bir şərait yaranmışdı.

Həmin araşdırma nəticəsində daha bir fakt aşkar edildi: əhalinin üç kateqoriyası üçün məşğulluq göstəricisi aşağıdır. Bu baxımdan, birinci yeri köçkünlər tutur. Dövlət sektorunda məşğul olan işçilər arasında köçkünlərin xüsusi çəkisi kişilər üçün 36,1 faiz, qadınlar üçün isə cəmi 18,3 faiz idi. İqtisadiyyatın ikinci, yaxud qeyri-dövlət sektorunda məşğul olan köçkünlərin xüsusi çəkisi isə daha aşağı olmuşdur.

İkinci qrup qadınlardan ibarətdir. İqtisadiyyatın istər birinci, istərsə də ikinci sektorunda məşğul olan qadınların sayı kişilərlə müqayisədə aşağıdır. Belə ki, əmək qabiliyyətli kişilərin cəmi 46,8 faizi, əmək qabiliyyətli qadınların isə yalnız 32 faizi dövlət sektorunda məşğul idi. İqtisadiyyatın ikinci, yaxud qeyri-dövlət sektorunda məşğulluq baxımından, bu fərq daha qabarıq şəkildə nəzərə çarpır: müvafiq göstəricilər kişilər üçün 14,1 faiz, qadınlar üçün isə cəmi 4,4 faiz idi.

Üçüncü risk qrupu gənclərdən ibarətdir. Aparılmış müayinələr nəticəsində məlum olmuşdur ki, 16-24 yaşlı gənclərin 26 faizi təhsil alır, 19,2 faizi isə iqtisadiyyatın dövlət və qeyri-dövlət sektorlarında əmək fəaliyyəti ilə məşğuldur. Başqa sözlə desək, bu yaşda gənclərin yarısından çoxu nə təhsil alır, nə də işləyir. Bu, ölkə miqyasında çox ciddi problemdir.

Aparılmış tədqiqatlar müəyyən nəticələr çıxarmağa imkan verir. Məsələn, problemə regionlar mövqeyindən yanaşdıqda məlum olur ki, Bakıda, respublikanın digər şəhərlərində və kənd yerlərində məşğulluqla bağlı çox ciddi fərqlər mövcuddur.

Məhsul istehsalı azalmış, iqtisadiyyatın dövlət və qeyri-dövlət sektorlarında məşğulluqla əlaqədar irəliləyiş zəif, işçi qüvvəsinin mobillik göstəricisi aşağı olmuşdur.

Azərbaycanda məşğulluğun dinamikası
(orta hesabla illik)

	1995	1997	1998	1999	2000
Əmək ehtiyatları - cəmi (min nəfər)	4092	4232	4248	4259	4270
Onlardan:					
İqtisadi fəal əhali	3641	3732	3744	3748	3755
İqtisadiyyat sahələrində məşğul olanlar					
Cəmi	3613	3694	3702	3705	3707
Onlardan					
Bütün hüquqi şəxslər ¹⁾	2495	2050	2088	2125	2150
Kəndli (fermer) təsərrüfatlarında	52	163	106	108	109
Kiçik müəssisələrdə	106	177	182	190	198
Müstəqil məşğul əhali	475	731	845	900	905
Din xadimləri	5	5	35	37	39
Digər məşğul əhali	480	569	447	345	306
İşsizlər ²⁾	28	38	42	43	48
İstehsalatdan ayrıl- maqla təhsil alan, əmək qabiliyyətli yaşda olan tələbələr	232	215	215	215	205
Ev təsərrüfatında məşğul olan, əmək qa- biliyyətli yaşda olan əhali	219	285	289	292	295
¹⁾ Kiçik müəssisələr və kəndli (fermer) təsərrüfatlarından başqa.					
²⁾ Rəsmi qeydiyyatdan keçənlərin orta illik sayı.					

2000-ci ildə işlə təmin olunmaq üçün məşğulluq xidmətinə cəmi 31990 nəfər müraciət etmişdir. Onlardan 19095 nəfəri işlə təmin olunmuşdur.

Məşğul olan əhalinin iqtisadiyyatın sahələri üzrə bölgüsü
(min nəfər)

Sahələr	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Cəmi iqtisadiyyatda məşğuldur	3703,4	3714,6	3631,3	3613,0	3686,7	3694,1	3701,5
Sənayedə	469,1	391,8	373,7	352,1	282,9	242,0	251,1
Kənd və meşə təsərrüfatında	1144,4	1203,5	1143,9	1112,8	1172,4	1071,3	1139,6
Tikintidə	251,7	212,3	191,7	185,1	164,1	153,3	154,3
Nəqliyyat və rabitədə	215,8	196,2	190,5	159,1	168,3	166,3	166,2
Ticarətdə və ictimai iaşədə, maddi-texniki təchizat və satışda, tədarükdə	366,6	445,8	464,8	505,8	582,5	768,4	701,7
Mənzil-kommunal təsərrüfatı, əhaliyə məişət xidmətində	125,9	107,7	116,2	104,8	110,6	121,9	158,4
Səhiyyədə, bədən tərbiyə-sində və sosial təminatda	169,6	178,0	173,7	174,5	181,9	184,5	183,0
Təhsil, mədəniyyət və incəsənətdə	337,8	379,7	393,6	372,6	374,6	365,8	376,9
Elm və elmi xidmətdə	57,9	33,8	36,7	34,1	33,6	32,5	31,2
Kreditləşmə, maliyyə və sığortada	10,7	12,6	12,9	14,2	14,0	10,5	10,5
İdarəetmə orqanlarının aparatında	51,0	50,1	49,3	66,6	68,9	67,8	65,3
Digər sahələrdə	502,9	503,1	484,3	531,3	532,9	509,8	463,3

İqtisadiyyatın sahələri üzrə əhalinin yuxarıdakı cədvəldə göstərilən bölgüsünü təhlil etsək görürük ki, məşğul olanların sayı 90-cı illər ərzində ciddi olaraq dəyişməmişdir. 1998-ci ildə məşğul olan 3701,5 min nəfərin 1139,6 min nəfəri, yəni 30,8 faizi 1990-cı ildə olduğu kimi kənd və meşə təsərrüfatında çalışmışdır. Ticarət və ictimai iaşə, maddi texniki təchizat və satışda məşğul olanların sayı isə 1990-cı ildəki 9,9 faizdən 1998-ci ildə 18,9 faizə, yəni 366,6 min nəfərdən 701,7 min nəfərə qədər artmışdır. Sənaye və tikintidə isə əksinə, bu illər ərzində azalma getmişdir. 1990-cı ildə sənayedə 469,1 min nəfər işləyirdisə, 1998-ci ildə bu rəqəm 251,1 min nəfərə enmişdir. Buradakı 46,5 faiz fərq bir sıra sənaye müəssisələrinin fəaliyyətinin dayanması ilə izah olunur.

Məşğul olan əhalinin iqtisadiyyatın sektorları üzrə cədvəl 2.3-də göstərilən bölgüsünə nəzər saldıqda görürük ki, 2000-ci ildə iqtisadiyyatda məşğul olan 3704,5 min nəfərin 1278,2 min nəfəri (34,5%) dövlət sektorunda, 2426,3 min nəfəri isə (65,5%) qeyri-dövlət sektorunda çalışmışdır.

Cədvəl 2.3

Məşğul olan əhalinin iqtisadiyyatın sektorları üzrə bölgüsü
(min nəfər)

	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Cəmi iqtisadiyyatda məşğuldur	3703,4	3714,6	3631,3	3613,0	3686,7	3694,1	3701,5	3702,8	3704,5
o cümlədən:									
dövlət sektoru	2618,9	2303,0	2190,5	2027,2	1879,9	1717,7	1710,2	1342,0	1278,2
qeyri-dövlət sektoru	1084,5	1411,6	1440,8	1585,8	1806,8	1976,4	1991,3	2360,8	2426,3
onlardan:									
kooperativ sektoru	395,5	439,8	387,0	340,9	308,5	93,4	20,2	-	-
fərdi sektor	466,2	604,5	589,5	631,5	684,9	778,1	773,8	1426,5	1439,5
müştərək təşkilatlar	-	2,2	6,2	7,0	26,9	32,2	-	-	-
xarici investisiyalı təşkilatlar	-	-	-	-	5,6	8,2	24,6	28,0	28,5
dinə xidmət edən şəxslər	0,6	5,0	5,0	5,0	5,5	5,5	35,0	35,0	35,2
sərbəst məşğul əhali	222,2	360,1	453,1	601,4	775,4	1059,0	781,5	500,7	552,1

1990-cı ildə isə əksinə olmuşdur: dövlət sektorunda çalışanlar 70,7% (2618,9 min nəfər), qeyri dövlət sektorunda çalışanlar isə 29,3% (1084,5 min nəfər) təşkil etmişdir.

Maraqlı cəhətlərdən biri də, fərdi sektorda işləyənlərin sayının 3 dəfədən çox artmasıdır. 1990-cı ildə bu rəqəm məşğul olan əhalinin 12,6%-ni təşkil edirdisə, 2000-ci ildə 38,8%-ni təşkil etmişdir. Ümumiyyətlə, qeyri-dövlət sektorunun bütün sahələri üzrə əsaslı artım olmuşdur. Qənaətbəxş haldır ki, xari-

ci investisiyalı təşkilatlarda 1996-cı ildən başlayaraq artıq 2000-ci ildə 28,5 min nəfər çalışmışdır ki, bu da məşğul olan əhalinin 0,8 faizini təşkil etmişdir və bu rəqəm getdikcə artır.

Məşğul olan əhalinin sayının dünyanın bir sıra inkişaf etmiş ölkələrdəki vəziyyətini təhlil etsək görürük ki, həmin ölkələrdə də 1990-1999-cu illərdə bu say demək olar ki, sabit qalmışdır.

Cədvəl 2.4

Məşğul əhalinin sayı (milyon nəfər)

Ölkələr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Azərbaycan	3,7	3,7	3,7	3,7	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7
Rusiya	75,3	73,8	72,1	70,9	68,5	66,4	66,0	64,6	63,6	64,0
Avstraliya	7,9	7,7	7,6	7,7	7,9	8,2	8,3	8,4	8,6	
Avstriya	3,4	3,5	3,5	3,6	3,7	3,8	3,7	3,7	3,7	
Belçika	3,6	3,7	3,8	3,7	3,7	3,8	3,8	3,8	3,9	
Bolqarstan	4,1	3,6	3,3	3,0	2,9	3,0	3,3	3,2	3,1	
Braziliya	62,1	...	65,4	66,6	...	69,6	68,0	69,3	...	
Böyük Britaniya	27	26,4	25,8	25,5	25,7	26,0	26,2	26,7	26,9	
Macarıstan	4,8	4,7	4,2	3,9	3,8	3,7	3,6	3,6	3,7	
Almaniya	29,0	37,4	36,9	36,3	36,3	36,0	35,9	35,7	35,9	
Danimarka	2,7	2,6	2,7	2,6	2,6	2,6	2,6	2,7	2,7	
İtaliya	21,2	21,4	21,3	20,2	19,6	19,9	20	20,1	...	
Kanada	13,2	12,9	12,8	13	13,3	13,5	13,7	13,9	14,3	
Çin	639	648	655	604	672	680	689	696	700	706
Niderland	6,4	6,5	6,6	6,4	6,7	6,8	7	7,2	7,4	
Norveç	2,0	2,0	2	2	2	2,1	2,1	2,2	2,3	
Polşa	17,3	16,3	15,5	14,9	14,7	14,8	15	15,2	15,4	
Koreya Respublikası	18,1	18,6	19	19,3	19,8	20,4	20,8	21	20	20,3
Rumıniya	10,8	10,8	10,5	10,1	10,9	11,2	10,9	11,1	10,8	
ABŞ	118,8	118	118	120	123	124,9	126,7	129,6	131	133
Türkiyə	19,9	19,5	20	19,9	20,4	21,4	21,7	20,8	22	
Finlandiya	2,5	2,4	2,2	2,1	2	2,1	2,1	2,2	2,2	2,3
Fransa	22,4	22,4	22,3	22,1	22	22,3	22,2	22,3	...	
İsveçrə	3,8	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	
İsveç	4,5	4,4	4,2	4	3,9	4	4	3,9	4,0	4,0
Yaponiya	62,5	63,7	64,4	64,5	64,5	64,6	64,9	65,6	65,1	64,6

Cədvəldən göründüyü kimi, Rusiya, Bolqarıstan, Macarıstan və Polşada bu say nəzərəcarpacaq dərəcədə azalmışdır.

Bu hər şeydən əvvəl, həmin ölkələrin bazar iqtisadiyyatına keçidlə əlaqədar qarşılaşdığı problemlərlə bağlıdır. Avstraliya, Almaniya, Kanada, Çin, ABŞ, Yaponiya, eləcə də qardaş Türkiyədə məşğul olan əhalinin sayının artması iqtisadi inkişaf əlaqədardır.

Azərbaycanda 2001-ci ilin əvvəlinə iqtisadi fəal əhalinin sayı 3755,0 min nəfər, yaxud respublika əhalisinin 46,3 faizini təşkil etmişdir. Onlardan 3704,5 min nəfəri (98,8 faiz) iqtisadiyyatda məşğul olanlar, 43,7 min nəfəri işsizlərdir.

Onu da qeyd etməliyik ki, rəsmi statistik məlumatlara inansaq, məşğulluq sarıdan narahatlıq üçün heç bir əsas yoxdur. Belə ki, əhalinin iqtisadi baxımdan fəal hissəsinin 98,8 faizi iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində məşğul olmuş və yalnız 1,2 faizi işsiz olmuşdur.

2000-ci ildə hər boş (vakant) iş yerinə namizəd olan işsizlərin sayı orta hesabla 7,5-ə bərabər olmuşdur.

İşsizliyə görə müavinətin orta məbləği 47668,1 manat olmuşdur.

2001-ci ildə işsizliyə görə müavinət alanların sayı 2459 nəfər, onların işsizlərin sayında xüsusi çəkisi 30,4 faiz olmuşdur.

Qeyd etmək lazımdır ki, müvafiq göstəricilər nisbətən uzun bir müddəti əhatə edən dövr üçün təqribən eyni səviyyədə qalır.

Azərbaycanda əhalinin məşğulluq dinamikasında hələ də davam etməsi müşahidə olunan neqativ meyillər bunlardır:

- məşğul əhalinin artım meylli aşağıdır;
- istər rəsmi, istərsə də BƏT-in təklif etdiyi metodika üzrə hesablanan işsizlik göstəricisinin artması davam edir;
- uzun müddət işsiz olan adamların sayı get-gedə artmaqdadır;
- məşğulluğun sahələr üzrə strukturu daim dəyişməkdədir;
- işçi qüvvəsinin mobillik səviyyəsi aşağıdır;
- həyat səviyyəsi aşağı düşdükdə, işsizlərin maddi vəziyyəti daha da pisləşir və i.a.

Məşğulluğun bu cür dinamikaya malik olması işsizlərin sayının get-gedə artmasına səbəb olur.

Lakin rəsmi statistika məşğulluqla bağlı real vəziyyəti, tam əks etdirmir və bu sahədə əslində müşahidə olunan neqativ meyillər mövcuddur. Belə bir vəziyyətdə işçi qüvvəsi daha da qiymətdən düşür, istehsal, xidmətlər və büdcə sahələrində əməyin ödənilməsi məsələlərində yaxın keçmişdən bizə miras qalmış əyintilər və uyğunsuzluqlar kəskinləşir. Gəlirlərin məbləğinə görə əhalinin qütbləşməsi get-gedə daha ciddi xarakter alır.

Minimum əmək haqqı əməyin ödənilməsi dinamikasını tənzimləyən bir amil kimi, öz əhəmiyyətini itirmişdir. Sosial müavinətlərin minimum əmək haqqından asılı olması gəlirlər sahəsində çevik siyasət yeritməyə imkan vermirdi: 2002-ci il yanvarın 1-dən bu müavinətlər ləğv olunmuşdur.

Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının hesablamalarına görə, minimal istehlak büdcəsinin həcmində minimum əmək haqqının xüsusi çəkisi xeyli aşağıdır.

Bütün bu amillər məşğulluğun strukturunun tənzimlənməsində əmək haqqının əhəmiyyətini heçə endirir.

Azərbaycan hökuməti məşğulluq və əmək bazarının xidmətlərindən istifadə edilməsi məsələlərinə dair qanunverici sənədlər paketi, o cümlədən məşğulluq haqqında və dövlət məşğulluq fondunun yaradılması haqqında qanunlar və bir sıra başqa qanunverici sənədlər qəbul etmişdir.

2001-ci ildə qəbul edilmiş "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda əhalinin məşğulluğunun hüquqi, iqtisadi və təşkilati şərtləri və əmək hüququnun həyata keçirilməsi üçün zəmanətlər müəyyən edilmişdir.

İş yerini və qazanc mənbəyini itirmiş şəxslər işsizliyə görə müavinəti o halda alırlar ki, işsizlikdən əvvəlki 12 ay ərzində onların ödənişli işdə işlədiyi müddət tam iş günü (iş həftəsi) şəraitində ən azı 12 həftə, yaxud natamam iş günü (iş həftəsi) şəraitində işlədiyi müddəti tam iş günü (iş həftəsi) şəraitində hesabladıqda müvafiq müddət ən azı 12 həftə olsun.

Statistik məlumatlara görə, 2000-ci ildə işsizliyə görə müavinət alanların, yəni rəsmi qeydiyyatda alınmış işsizlərin sayı işsizlərin ümumi sayının 7,8 faizinə bərabər olmuşdur.

Qanunun bəzi müddəaları işləmir. Bizim fikrimizcə, dövlət məşğulluq xidməti öz fəaliyyətini canlandırmalıdır. Məşğulluq Fondunun vəsaitlərindən daha səmərəli istifadə edilməli, işsizləri əməyə cəlb etməyin müxtəlif təşkilati formalarından, məsələn həmin şəxsləri ictimai işlərə, ev şəraitində işlərə cəlb etmək kimi imkanlardan istifadənin inkişaf etdirilməsinə lazımcınca fikir verilməlidir.

Respublika Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası qanunverciliklə ona verilmiş hüquqları həyata keçirərək, Baş Saziş bağlanarkən həmin sənədə hökumətin aşağıdakı öhdəliklərini daxil etmişdi:

1. Əhalinin məşğulluğu məsələsi üzrə milli proqramın işlənilib hazırlanması.

2. Müəssisə və təşkilatların işinin müvəqqəti dayandırılması məsələlərinin həmkarlar ittifaqları ilə razılaşdırılması.

Əmək bazarında fəal siyasət yeridilməsi barədə həmkarlar ittifaqları tərəfindən irəli sürülən tələblərin əməli işdə həyata keçirilməsi sahələr üzrə tarif sazişlərində də öz əksini tapır.

1998-ci ilin sentyabr ayında Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası sahələr üzrə Kollektiv tarif sazişinin həmkarlar ittifaqları respublika komitələri tərəfindən istifadə edilmək üçün tövsiyə olunmuş Nümunəvi formasını təsdiq etmişdir.

2.7. MƏŞĞULLUQ SOSIAL-İQTİSADI HADİSƏDİR

Məşğulluq sosial xarakter daşıyır və insanların tələbatlarını yalnız gəlirlərdə deyil, həm də ictimai faydalı fəaliyyət vasitəsilə özünü ifadədə, eləcə də cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafının müəyyən səviyyəsində əks etdirir. İnsanın haqqı ödənilən işə tələbatı, ictimai-faydalı fəaliyyətin bu və ya digər sahədə üstünlüyü, əməkdə iştirak payı, peşə və iş yeri seçmək, əməyin əsasları, insanın işləmək qabiliyyətinə və peşə ixtisasına əsaslanmış yüksək səmərəli əməyə marağı və belə əməyin mümkünlüyü - bütün bunlar insanın cəmiyyətdə sosial meyli-

nin, dövlətin siyasətinin, xalq təsərrüfatında struktur dəyişikliyi, səhiyyə və təhsil sahəsində siyasətin və s. ümumi nəticəsi kimi səciyyələnilir.

Məşğulluğu sosial-iqtisadi hadisə kimi aşağıdakı şəkildə xarakterizə etmək olar: məşğulluq-ictimai və şəxsi tələbatları ödəmək və necə deyərlər, qazanc gətirməklə bağlı, vətəndaşların ictimai faydalı fəaliyyətidir. İqtisadiyyatın inkişafının hər mərhələsinə məşğulluğun müəyyən konsepsiyası uyğundur, belə ki, onun xarakteristikası cəmiyyətin fəaliyyətinin mahiyyəti proseslərini açır.

Inkişaf etmiş ölkələrdə məşğulluğun müasir siyasətinin əsas məqsədi əməyin bölüşdürülməsinin daha səmərəli və hər şeyi qavrayan sistemə ümumi işçi qüvvələrini cəlb etmək, istifadə olunmayan qabiliyyətləri üzə çıxarmaq yolu ilə bütün əhalinin məşğulluğunu artırmaqdır. Bu cür halda əmək qabiliyyətli əhalinin yeni kateqoriyasının əmək bazarına yolu məhdudlaşdırılmır, əksinə həvəsləndirilir. Belə yanaşmanın çıxış nöqtəsi onu etiraf etməyə səbəb olmuşdur ki, məşğulluq problemi ayrılıqda həll edilə bilməz, o "insan ehtiyatlarının" inkişafı və fəallığının ümumi probleminin, onların istehsalədici qüvvələrinin artırılmasının bir hissəsidir, daha məhsuldar iqtisadiyyat işçi qüvvəsinə tələbatı artırır, çünki belə olduqda istehsal artır, məhsulun maya dəyəri aşağı düşür ki, bu da satışın genişlənməsi üçün şərait yaradır.

Məşğulluq siyasətində cəmiyyətin bütün əmək ehtiyatlarının səfərbərliyi, iqtisadi həyatda, o cümlədən qeyri standart formada (qismən müvəqqəti məşğulluq, evdə görülən işlər) iştiraka mane olan bütün əngəlləri aradan qaldırır. Bu, ümumtəhsil və ixtisas hazırlığının (xüsusilə əmək bazarındaki uyğunsuzluqları nəzərə alaraq) yaxşılaşması və əhəmiyyətli dərəcədə artırılmasını, onları daimi prosesə çevirməyi, işçi qüvvəsinin hərtərəfli səfərbərliyinin, onun dəyişikliyə uyğunlanması qabiliyyətinin artırılmasını tələb edir.

İşsizliyə qarşı mübarizədə əsas amil passivlikdən aktiv xarakterli tədbirlərə keçilməsidir. Passiv tənzimləmə dedikdə, əsasən işsizlərə maddi yardım sisteminin qaydaya salınması,

işçi qüvvəsinin təkliflərinin məhdudlaşdırılması istiqamətindəki cəhd başa düşülür. Bu vaxt məşğulluğun yaranmış səviyyəsi verilmiş kəmiyyət kimi baxılır. Aktiv tənzimləmə dedikdə, məşğulluğun mövcud səviyyəsinə dövlətin iş yerlərinin sayının artırılması üçün lazımı şəraitin yaradılması yolu ilə, o cümlədən işçi qüvvəsinin ixtisas səviyyəsinin artırılması hesabına müsbət təsir göstərmək cəhdi başa düşülür. Belə halda məşğulluq xidməti işsizlər ordusunun azaldılmasına təsir göstərməyə xidmət edir. İşədüzlətmə, sahibkarlıq fəaliyyəti üzrə yerli təşəbbüslərə xüsusi diqqət yetirilir.

Məşğulluğun dövlət tərəfindən tənzimlənməsi inkişaf etmiş ölkələrdə ÜDM-in nəzərə çarpan payını təşkil edən xeyli xərc tələb edir. Bu halda onlar insan ehtiyatlarından istifadənin səmərəliliyinin artırılması hesabına özünü ödəyir.

Məşğulluq probleminin kəskinləşməsi dövrü faktorların təsiri ilə izah oluna bilməz. Hətta vəziyyətin yaxşılaşması göz qabağında olsa da, məşğulluğun artma tempi cüzi olaraq qalır.

90-cı illərin əvvəllərindən başlamış böhrandan sonrakı 1992-1996-cı illər dövrü mərhələsində məşğulluğun artma tempi 1985-1989-cu illərin müvafiq dövründən demək olar ki, 1,5 dəfə az olmuşdur. 1996-cı ildə ÜDM real artımının sürətlənməsinə baxmayaraq, əlavə iş yerlərinin yaranma tempi 1995-ci ilə müqayisədə 1%-dən 0,6%-ə qədər azalmışdır. Bu halda Avstriya, Belçika, Fransa və Almaniya daxil olmaqla Mərkəzi Avropa ölkələrində, işləyənlərin sayı hətta azalmışdır. Birinci yerdə Almaniya olmuşdur, burada iş yerlərinin sayı il ərzində 0,9% azalmışdır. 1995-ci ildə olduğu kimi məşğulluğun daha yüksək artım tempi İrlandiyada (2,3%) və Yeni Zelandiyada (2,2%) əldə edilmişdir.

Bazar iqtisadiyyatının inkişaf etdiyi ölkələrdə iqtisadi strukturların yenidən qurulması, müasir əmək bazarının vəziyyətinə təsir göstərən mühüm amillər sırasına aiddir. Sahə strukturlarının yenidən qurulması bütövlükdə xalq təsərrüfatı kompleksinin səmərəliliyinin artırılması vasitələrindən biri olmaqla, işçi qüvvəsinin ayrı-ayrı sahələr arasında çoxlu yer-

dəyişmələri və perspektivsiz istehsaldan kütləvi işdən çıxarmalarla da bağlıdır.

Bölmələr üzrə məşğulluğun ümumi strukturundakı uzun müddətli dəyişikliklər meyli diqqəti özünə cəlb edir. Məşğul olanların ümumi sayında kənd təsərrüfatı və sənayenin payı bütün ölkələrdə azalmış, xidmət sahəsinin payı isə artmışdır. Bundan başqa, bölmələr çərçivəsində əhəmiyyətli dəyişikliklər baş vermişdir: xidmət bölməsində ümumi məşğulluqda şəxsi xidmətin payı azalır və maliyyə xidmətinin payı artır.

İnkişaf etmiş sənaye ölkələrində işsizliyin artması şübhəsiz ki, işsizliyin mümkün (arzu olunan) miqyası barədə baxışlara təsir etmişdir. Əgər müharibədən sonrakı dövrdə inkişaf etmiş sənaye ölkələrinin praktiki olaraq bütün əmək qabiliyyətli əhalisinin istehsal fəaliyyətinə cəlb olunduğu sabit və sürətli iqtisadi artım şəraitində hökumətin iqtisadi və sosial siyasətinin əsasını təşkil edən "tam məşğulluq" konsepsiyası yaranmışdırsa, hələ 1970-ci illərin əvvəlindən iqtisadi sistemin struktur yenidənqurmasının və iqtisadi artım sürətinin kəskin azalması bu konsepsiyanın reallaşmasını mümkünsüz etmişdir.

Yeni sosial-iqtisadi reallığı nəzərə almaqla "tam məşğulluq" anlayışının özü tədricən mənasını dəyişdirir. Əmək qabiliyyətli əhalinin ictimai təsərrüfata cəlb olunmasının maksimum mümkünlüyü kimi onun kök salmış şərhı dəyişir. Nəzərə almaq lazımdır ki, əgər təklif olunan iş yerlərinin iqtisadi məqsədyönlüyü (məhsuldarlığı) əhalinin iş yerlərinə tələbatının ödənilməsi şərtlərinə uyğundursa, doğrudan da işə cəlb olunanın istənilən səviyyəsində tam məşğulluğa nail olmaq mümkündür. Bu halda iqtisadi məqsədyönlü iş yeri dedikdə, işçiyə və onun ailəsinin yaxşı yaşamasını təmin etməyə imkan verən əmək haqqı və yüksək əmək məhsuldarlığına şərait yaradan, eləcə də sağlamlığına ziyan vurmeyən və insanlıq ləyaqətini alçaltdırmayan iş yeri başa düşülür. Beləliklə, müasir şəraitdə tam məşğulluq bütün əmək qabiliyyətli vətəndaşların iş sahəsinə cəlb olunması ilə eyni əhəmiyyətə malik deyil. Hər kəsin öz arzusu ilə ictimai faydalı məşğulluq sahələrindən (xalq

təsərrüfatında peşə əməyi, işdən ayrılmaqla təhsil, ev təsərrüfatı və s.) birini seçmək hüquqi var.

Başqa sözlə "tam məşğulluq" konsepsiyasından "məhsuldar məşğulluq" konsepsiyasına keçid baş verir. Məhsuldar məşğulluq əmək məhsuldarlığı ilə eyni deyil. Sonuncu məhsuldar məşğulluğun yeganə elementi yox, təşkil edən elementidir. Son nəticədə tam və məhsuldar məşğulluq dinamik birlikdədir.

Tam məhsuldar və azad seçilmiş məşğulluq hər şeydən əvvəl əhalinin iş tələbatı və işçi yerləri arasında say və keyfiyyət tarazlığını əks etdirir ki, bu da sosial və iqtisadi tərəqqi üçün əlverişli şərait yaradır, daha doğrusu həm ayrı-ayrı şəxslərin, həm də bütöv cəmiyyətin marağını nəzərə alır.

Əhalinin iş yerlərinə tələbatının azalması keçid iqtisadiyyatlı ölkələrdə də müşahidə olunacaqdır. Buna səbəb peşə əməyinin hüquq yox, vəzifə hesab olunduğu əvvəlki inzibati-amirlik sistemindən imtina olunması ilə əlaqədardır: burada ancaq peşə əməyi ondan irəli gələn nəticələrlə birlikdə ictimai faydalı hesab olunurdu.

İşsizlik probleminin kəskinləşməsinə baxmayaraq məşğulluq problemini ancaq bununla məhdudlaşdırmaq olmaz. Belə yanaşma əmək ehtiyatlarının istifadə olunmasındakı irəliləyişlərin obyektiv mümkünlüyünün düzgün qiymətləndirilməməsinə gətirib çıxarır ki, bu da əhalinin məhsuldar məşğulluğu məsələsinin razılaşdırılmış həllinə yeni yanaşmanı, əmək məhsuldarlığının yüksək səviyyəsini və məşğulluğun qabaqcıl sahə strukturunun formalaşmasının əldə olunması, xalq təsərrüfatının işçi qüvvəsinə olan tələbatının onun say və keyfiyyəti, əmək ehtiyatlarının sosial-peşə xarakteristikası, əhalinin məşğulluğunun demoqrafik inkişafı məqsədləri ilə əlaqəsi nəzərə alınmaqla tələb olunmasını vacib hesab edir.

Məşğulluq probleminin keçid iqtisadiyyatlı ölkələrdə və xüsusilə Azərbaycanda öz xüsusiyyətləri var. Azad əmək bazarının formalaşması - bazar iqtisadiyyatına keçməyin, onun səmərəliliyinin artması şərtlərinin əsas elementidir. Əmək bazarı respublikada hələ ilk addımlarını atır. O, keçmiş SSRİ-nin

inzibati-amirlik sistemindən irs qalmış bir çox əlamətləri saxlayaraq, keçid xarakteri daşıyır.

SSRİ dağıldıqdan sonra ayrı-ayrı milli əmək bazarları yarandı. Onlar sosial-əmək münasibətləri sahəsində milli qanunvericilik aktlarına əsaslanaraq, keçmiş ittifaq respublikaları sərhədlərində fəaliyyət göstərirlər. Hər halda MDB ölkələrinin təşəkkül tapmış milli əmək bazarları təcrid olunmuş qapalı sistemlər olmadılar. Onlar bir-biri ilə sıx qarşılıqlı əlaqədə olan mərkəzdənqaçma qüvvələrinin təsirindən öz intensivliyini azaltmasına baxmayaraq, fəaliyyət göstərməkdə davam edirlər.

MDB ölkələrində sosial-əmək şəraitinin təhlili göstərir ki, onların əksəriyyətində əmək ehtiyatlarının istifadəsində ümumi neqativ meyl özünü göstərir.

İslahatlar məşğulluq problemini həll etmədi. İşçi qüvvəsi passiv olaraq qalır, onun təzələnməsi şəraiti pisləşir. Adamların qabiliyyətlərinin üzə çıxması üçün zəmin yaranmamışdır. Qaçqınlar və məcburi köçkünlər problemi vəziyyəti daha da kəskinləşdirir. Cəmiyyətin sosial təbəqələşməsi güclənir. İstehsalın azalması və keçmiş ittifaq respublikaları arasında təsərrüfat əlaqələrinin qırılması şəraitində əhalinin ümumi məşğulluğunun aşağı düşməsi davam edir.

İş qüvvələrinə sahə və regional kəsimlərdə tələbat və təkliflər arasında olan balanssızlığı milli əmək bazarının fəaliyyətinin neqativ tərəflərinə aid etmək lazımdır. MDB ölkələrində işsizlik artdığı halda, boş iş yerləri və vakansiyaların sayı az deyil. İşçi qüvvəsinə 4mln. nəfər təklif 1,5-2 mln. "sərbəst" iş yeri ilə qonşuluq edir. Təklif və sorgunun uyğunsuzluğu bir sıra istehsalın köhnəlməsi və texnikanın geridə qalması, eləcə də əmək bazarının tələbatlarına uyğun yüksək ixtisaslı kadr hazırlığının ixtisasları və həcmələrinin lazımı bağlılığının olmaması nəticəsində əmələ gəlmişdir.

Milli əmək bazarları demoqrafik amillərin mühüm təsirini hiss edir. Əmək ehtiyatlarının bölünməsində ərazi uyğunsuzluğu qalmaqda davam edir. Rusiya, Belarusiya və Ukraynada doğumun azalması və ölümün artması (1-ci növbədə əmək qabiliyyətli yaşda) nəticəsində bu ölkələrdə əhalinin təbii azalma-

sı müşahidə olunur. Digər tərəfdən, Orta Asiya və Qazaxıstan respublikalarında əhalinin təzələnməsi rejimi yüksək olaraq qalır.

Birlik ölkələrinin milli əmək bazarları məşğulluğun səmərəliliyinin azalması və işsizliyin artması, demoqrafik potensialda güclənmiş uyğunsuzluq, işçi qüvvəsinin qiymətdən düşdüyü şəraitdə əmələ gəlir. İşçi qüvvəsinin keyfiyyəti və əməyin səmərəliliyi azalır. Bir çox sosial-əmək problemləri Birlik ölkələri üçün ümumi xarakter daşıyır və onların müvafəqiyətli həllini təklikdə həyata keçirmək mümkün deyil.

Belə şəraitdə Azərbaycanın məşğulluq probleminə bir sıra spesifik amilləri nəzərə almaq lazımdır. Respublikada əhalinin inkişafı adətlər, ənənələr, müvafiq dini sistemlərlə müqəddəs sayılan bütün həyat tərzı formasında həyata keçirilmişdir.

Azərbaycanda müasir demoqrafik vəziyyət bütövlüklə belə xarakterizə olunur:

- doğumun yüksək səviyyəsi ilə
- əmək qabiliyyətli əhalinin sayının artması ilə
- əhalinin strukturunun cavan yaşı ilə
- miqrasiya proseslərinin fəallaşması ilə

Əmək qabiliyyətli əhalinin sayının artmasının, xüsusilə əməyin mexanikləşdirilməsinin aşağı səviyyəsini nəzərə alsaq, xalq təsərrüfatı üçün mühüm əhəmiyyəti olduğunu görürük. Lakin istehsalın aşağı düşməsi və ümumi iqtisadi böhranın davam etdiyi dövrdə əhalinin çox artması ilə bərabər, işsizliyin artması qaçılmazdır. Yeni işçilər üçün ildə bir neçə min iş yeri yaratmaq vacibdir. Bu Azərbaycanın iqtisadiyyatı üçün çox mühümdür.

Azərbaycan Respublikasında əhalinin məşğulluğunun strukturu və səviyyəsi bir sıra xarakterik amillərin təsiri altında formalaşmışdır:

• Həsılət sahəsinin imkanlarına əsaslanmış, özünün xammal bazası olan istehlak malları istehsalının itkiləri hesabına, sənayenin inkişafının kapital tutumlu yolu.

• Keçmiş SSRİ-nin iqtisadiyyatının tələbatları və onun ixrac ehtiyacları ilə müəyyən olunmuş dar istehsalat ixtisaslaşması.

Əhalinin məşğulluğunun ərazi strukturunun xüsusiyyəti əmək ehtiyatlarının ərazilər üzrə artaraq bölünməsidir. Nisbətən çox da böyük olmayan Abşeron iqtisadi rayonunda Azərbaycanın əmək ehtiyatlarının üçdə birindən çoxu cəmlənmişdir.

Azərbaycanda məşğulluq problemi öz mahiyyətinə görə siyasi, iqtisadi, sosial və demoqrafik xarakter daşıyır. Qarabağ probleminin həll olunmaması, 1 milyondan artıq soydaşımızın öz doğma yurd-yuvalarından didərgin düşməsi, minlərlə iş yerlərinin itirilməsi məşğulluq sahəsində əlavə çətinliklər yaratmışdır.

Sənaye istehsalının aşağı düşməsi və investisiya fəaliyyətinin azalması nəticəsində bütün MDB ölkələrində işçilərin orta illik sayının azalması meyləli sabit xarakter almışdır.

Bu şəraitdə məşğulluq siyasətinin təkmilləşməsinin mühüm əhəmiyyəti var. Əmək bazarının tənzimlənməsinin fəal və kompleks strategiyasının işlənib hazırlanması və həyata keçirilməsinə ciddi ehtiyac hiss olunur. Məşğulluğun tənzimlənməsinin vasitə və mexanizminin seçilməsi, dövlət və şəxsi təşəbbüslərin əlaqəsi, işgüzar fəallığın həvəsləndirilməsi kimi problemlərin xüsusi əhəmiyyəti artır. Məşğulluğun tənzimlənməsi siyasəti qarşısında digər mühüm vəzifələr də durur: peşə-ixtisas potensialının qorunması və artırılması, işçi qüvvələrinin çevikliyinə artırılması və onun struktur dəyişiklikliyinə uyğunlaşdırılması, sosial tərəfdaşlıq mexanizminin qaydaya salınması və gücləndirilməsi.

Bütün bunlar məşğulluq konsepsiyasının işlənib hazırlanmasının və təkmilləşdirilməsinin vacibliyi barədə nəticəyə gəlməyə imkan verir. Məşğulluğa münasibət iqtisadiyyatın sosial yönümünün əsas meyarıdır, məşğulluğa sosial münasibətin ayrılmaz hissəsi kimi baxılmasıdır.

Sosial yönümlü iqtisadiyyatda məşğulluğun əsas əlamətləri aşağıdakılardır.

- tam və səmərəli məşğulluğun tarazlaşdırılmış uyğunluğu;
- əməyin könüllülüüyü və əmək sahəsində insanın hüquq və vəzifələri, layiqli həyat tərzini təmin edən iş almaq imkanına görə vətəndaşın və dövlətin bərabər məsuliyyəti;
- işçi qüvvələrinin əməyin səmərəli inkişafı baxımından əməyin tətbiqi sahələri, peşələr, sahələr və ərazilər arasında sərbəst yerdəyişməsi;
- yüksək məhsuldarlıqlı əməkdə təşəbbüskarlıq və işçilərin yüksək maraqlılığı;
- bazar iqtisadiyyatının zəhmətkeşlərin vəziyyəti üçün mənfi nəticələrinin yüngülləşdirilməsi.

Xarici təcrübə göstərir ki, məşğulluq siyasətinin həmişə fəaliyyət göstərən vasitəsi, ümumi resepti yoxdur. Sosial-iqtisadi və siyasi quruluşun, mədəni ənənələrin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq o, ölkədən ölkəyə müxtəlif şəkllə keçir, əmək bazarında və iqtisadiyyatda vəziyyətin dəyişməsi ilə şəklini dəyişir.

2.8. DÖVLƏT MƏŞĞULLUQ SİYASƏTİNİN ƏSAS İSTİQAMƏTLƏRİ

İqtisadiyyatın inkişafının sabitləşdirilməsi və iqtisadi tərəqqiyə stimulyaradılması prosesləri ölkəni iqtisadi böhrandan çıxarmaq üçün zəruri şərtlərdir. Vaxtaşırı meydana çıxan kəskin sosial-iqtisadi problemlərə baxmayaraq, ölkədə əmək bazarının inkişafına təkan verən zəruri şərait, tədricən də olsa, yaranmaqdadır.

Son illərdə işsiz vətəndaşların işlə təmin edilməsi sisteminin yaradılması və təkmilləşdirilməsi sahəsində xeyli iş görülmüşdür. İşsiz vətəndaşların peşə hazırlığı, ictimai işlərin təşkili, müxtəlif kateqoriyalı vətəndaşların sosial müdafiəsi proqramları işlənib hazırlanmışdır və bu proqramlar tədricən həyata keçirilir. İş adamlarının öz biznes fəaliyyətini təşkil etməsi üçün onlara müvafiq kömək göstərilir. Məşğulluq xidməti çox adamın köməyinə çatmışdır, lakin iqtisadi islahatların davam etdirilməsi

üçün sosial şərait yaradılması ilə bağlı obyektiv səbəblər üzündən əhalinin sosial müdafiəsinə meylin güclənməsi nəticəsində məşğulluq xidməti işsizlərdən ötrü bir növ "sosial təminat şöbəsi" nə çevrilmiş, məşğulluq mərkəzlərində uçota alınmış vətəndaşların çoxu iş axtarmaq məsələsinə passiv yanaşmağa başlamışdır.

Eyni zamanda, maliyyə sahəsində vəziyyətin sabitləşdirilməsi və qiymətlər sahəsində islahatlar məsələsinə dövlətin diqqəti artmış, iqtisadiyyatın real sektorunun inkişaf prosesi zəifləmişdir. Əmək bazarında bu cür vəziyyət yaranması ictimai istehsalda iş yerlərinin daim azalması ilə bağlıdır. Maddi istehsal sahələrində boş iş yerlərinin sayı müvafiq sahə işçilərinin siyahı üzrə orta sayının çox cüzi bir hissəsini təşkil edir.

Bir məqamı da qeyd etmək lazımdır ki, boş iş yerlərinin mövcud olması heç də o demək deyildir ki, işsizlərin işə düzəlməsi üçün geniş imkanlar vardır. Məsələ burasındadır ki, boş iş yerləri əmək şəraitinin əlverişsiz, əmək haqqının isə çox aşağı səviyyədə olduğu sahələrdə yaranır və uzun müddət heç kəs bu cür işə düzəlmək istəmir. Vakansiyalarla bağlı iqtisadi vəziyyəti real qiymətləndirsək, açıq deməliyik ki, dövlət tərəfindən müxtəlif sosial kompensasiyalar tətbiq edilməsə, həmin iş yerləri hətta işçi qüvvəsinin sadə təkrar istehsalı üçün zəruri olan iqtisadi şərtlərə də uyğun gəlmir. Araşdırmalar göstərmişdir ki, inkişaf etmiş ölkələrdə baş verən texnoloji dəyişikliklər iş yerlərinin itirilməsinə səbəb olmur. Məsələn, son 30 ildə Kanadada, Yaponiyada və ABŞ-da texnoloji innovasiyaların yüksək səviyyəyə çatmasına baxmayaraq, bu ölkələrdə iş vaxtının müddəti xeyli azalmışdır. Eyni dövrdə Böyük Britaniyada, Fransada və Almaniyada iş vaxtının müddəti bir qədər azalmışdır, lakin bu azalma texniki tərəqqi ilə bağlı deyil.

İş yerləri sarıdan təklifin tənzimlənməsi məsələsinə dövlətin etinasız münasibəti uzunmüddətli, bir sıra hallarda isə daimi işsizliyin artmasına şərait yaradır. İş yerlərinin çatışmaması səmərəli məşğulluq problemini prinsipicə həll etməyə imkan verməyəcək, dövlət məşğulluq xidmətinin işinin səmərəsi isə get-gedə azalacaqdır.

Bazar iqtisadiyyatı yolunu seçmiş hər hansı ölkədə iş yerləri yaradılmasının stimullaşdırılmasına yönəlmiş siyasət işsizlik probleminin həll edilməsi, işləyən vətəndaşların maddi rifahının yüksəldilməsi, qeyri-dövlət pensiya təminatı, tibbi və sosial sığorta kimi sosial siyasət təsisatlarının fəaliyyəti və inkişafı üçün zəruri şərait yaratmağın həlledici şərtidir.

Məşğulluğun inkişafı ölkəmizdə sosial islahatların səmərəli şəkildə həyata keçirilməsi üçün mühüm şərtlərdən biridir.

Vergi ödəyicilərinin mövqeyindən dövlətin vəzifəsi təkcə istehsalın rentabelliyyətinin artırılmasına və büdcə kəsirinin aradan qaldırılmasına nail olmaqdan ibarət deyil. Dövlət ölkə vətəndaşlarının və onların ailə üzvlərinin maddi təminatı üçün şərait yaratmalıdır. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində maddi təminat isə insanın ictimai istehsalda fəal və məhsuldar iştirakının nəticəsidir. Buna görə də, dövlət əhalinin iş yerlərinə tələbatından, eləcə də müxtəlif ərazilər və sahələr üzrə həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət baxımından iş yerlərinin vəziyyətindən xəbərdar olmalıdır. Bu məlumatlar əsasında bütövlükdə ölkənin və ayrı-ayrı regionların sosial-iqtisadi inkişaf proqramları işlənilib hazırlanmalı, investisiya axınları dövlət tərəfindən tənzimlənə bilər.

Hazırda mövcud olan informasiya vasitələri kompleks xarakter daşıyır, məşğulluq problemini birtərəfli işıqlandırır. Həmin prosesin əsas iştirakçıları diqqəti başqa makroiqtisadi parametrlərə yönəltdiyinə görə, vətəndaşların iş yerlərinə cəlb edilməsi üçün səmərəli texnologiya yoxdur.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları məşğulluq sahəsində yerli, sahə və ərazi xüsusiyyətlərini nəzərə alan Dövlət Məşğulluq Proqramının işlənilib hazırlanmasında daha fəal iştirak etməlidir. Bu məqsədlə Dövlət Statistika Komitəsinin, sahə nazirlikləri və baş idarələrinin təqdim etdiyi məlumatlardan istifadə edilə bilər. Bu həm respublika, həm də regionlar səviyyəsində işlənilib hazırlanmalıdır.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, əhalinin məşğulluğu sahəsində əsas vəzifə iş yerlərinə faktiki tələbatı ödəməkdən ibarətdir. İş yerləri ictimai məhsulun yaradılmasına ciddi təsir göstərir.

rən ən mühüm amillərdən biridir. İş yerləri müəyyən fəaliyyət növünün inkişaf etdirilməsi barədə qərar əsasında və bundan ötrü zəruri maliyyə ehtiyatlarından istifadə edilməklə sahibkarlar tərəfindən, o cümlədən dövlət idarəetmə orqanlarının şəxsində işgötürənlər tərəfindən yaradılır.

Bizim fikrimizcə Məşğulluq Programında istifadə edilən anlayışlar arasında "fiziki iş yeri" və "iqtisadi iş yeri" anlayışları fərqləndirilməlidir.

Fiziki iş yeri (FİY) dedikdə, adətən, müəyyən işlərin görülməsi və ya xidmətlərin göstərilməsi məqsədilə müvafiq əmək vasitələri ilə təchiz edilmiş sahə (zona) nəzərdə tutulur. Fiziki iş yerləri əmək fəaliyyətinin müəyyən növü (iqtisadiyyatın müəyyən sahəsi) ilə bağlı olduğuna görə işçinin müəyyən ixtisas səviyyəsinə malik olması tələb edilir. Texnoloji prosesin xüsusiyyətlərindən və əməyin təşkilindən asılı olaraq, eyni bir iş yeri çərçivəsində bir işçinin, yaxud bir neçə işçinin əməyindən istifadə edilə bilər. Birinci halda fiziki iş yeri fərdi, ikinci halda isə kollektiv iş yeri hesab edilir.

Lakin iş yerinin normal fəaliyyət göstərməsi üçün təkcə fiziki iş yeri olması kifayət deyil. Bundan ötrü bir sıra iqtisadi şərtlər - ilk növbədə fiziki iş yerinin əmək predmetləri, enerji, əmək haqqı, informasiya və başqa ehtiyatlarla təmin edilməsinə şərait yaradan dövrü vəsaitləri olmalıdır. Bundan əlavə, fiziki iş yerində hazırlanan məhsula və ya göstərilən xidmətlərə tədiyə qabiliyyətli tələbat olmalıdır.

İqtisadi iş yerinin (İİY) mövcud olması və işçinin məhsuldar (ictimai faydalı və ödənilən) məşğulluğu məhz bu şərtlər daxilində mümkündür. Məhz iqtisadi iş yeri məşğulluq siyasətində istifadə edilən əsas kateqoriyadır. İqtisadiyyatın iş yerlərinə tələbatı dedikdə yenə də bu cür iş yerləri nəzərdə tutulur, çünki əhalinin tələb etdiyi iş yerləri zəruri gəlir səviyyəsini təmin etməlidir.

İqtisadi iş yeri - iş gününün (iş həftəsinin) uzunluğu barədə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş normalara riayət edilməklə, müəyyən region üçün dolanışq minimumundan aşağı olmay-

an gəliri (əmək haqqını) təmin edən fərdi, yaxud kollektiv fiziki iş yerində məşğulluq deməkdir.

Beləliklə, iş yerləri yaradılmasının Məşğulluq Proqramı çərçivəsində ilk növbədə iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrində yaradılacaq iş yerlərindən söhbət gedir.

Yuxarıdakı tərifə müvafiq olaraq, müəyyən məqamda zəruri iqtisadi şərtləri təmin etməyən fiziki iş yerlərində formal məşğul olan şəxslər fiziki iş yerinin şəraitindən asılı olaraq ya işsiz (əgər əmək haqqı ödənilmirsə), ya da natamam məşğul işçi sayılır (işçi natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi rejimində işləyərək qismən əmək haqqı alırsa).

Deyilənləri nəzərə alaraq, iş yerləri yaradılması üçün Məşğulluq Proqramını aşağıdakı kimi qiymətləndirmək olar: İş yerləri yaradılmasının Proqramı - müəyyən dövrdə əhalinin iş yerlərinə ümumi tələbatını, xalq təsərrüfatında mövcud iş yerlərinin strukturunu, eləcə də əhalinin məhsuldar məşğulluq baxımından tələbatını ödəmək üçün zəruri olan əlavə iş yerlərinin sayını xarakterizə edən kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri toplusudur. Məşğulluq Proqramı məşğulluq siyasətinin vasitəsi olub həm keyfiyyət, həm də kəmiyyət baxımından iş yerlərinin yaradılması məsələləri ilə məşğul olan orqanların səylərinin əlaqələndirilməsini təmin edən sənəddir.

Analitik və məqsədli proqram araşdırmalarından fərqli olaraq, təklif olunan Proqram - ayrı-ayrı sahələr və regionlar üzrə iş yerlərinin vəziyyətini əks etdirən statistik məlumatlar və məhsuldar qüvvələrin inkişafı və yerləşməsi sxemi, eləcə də respublika ərazisində əhalinin məskunlaşması sxemi ilə əlaqələndirilmiş şəkildə hazırlanır. Məşğulluq Proqramının hazırlanmasında məqsəd mövcud iş yerlərinin saxlanması və yeni iş yerlərinin yaradılması üçün səmərəli sistem formalaşdırmaqdan ibarətdir. Bir daha qeyd edək ki, Məşğulluq Proqramında (MP) nəzərdə tutulan parametrlərə hökmən əməl edilməsi tələb olunmur. MP həm forma, həm də məzmun etibarilə Fransada tətbiq edilən, real həyatda yerinə yetirilməsi məcburi olmayan, lakin dövlətin mövqeyindən arzu edilən inkişaf variantıdır.

İş yerləri yaradılmasının proqramı qarşısında qoyulan məqsədlərə müvafiq olaraq, təklif olunan bu sənəd aşağıdakı məsələlərin həlli üçün nəzərdə tutulur:

- iş yerlərinin yaradılması və qorunub saxlanması məqsədilə səmərəli sistem formalaşdırmaq üçün informasiya bazasının yaradılması;

- məşğulluğun mövcud strukturunun (regional, sahə, peşə-ixtisas, cins-yaş və sair aspektlər) müəyyən edilməsi;

- məşğulluğun rasional strukturunun müəyyən edilməsi;

- əhalinin iş yerlərinə ümumi tələbatının müəyyən edilməsi;

- ölkədə ümumi iqtisadi inkişaf meylləri və məşğulluğun strukturunun dəyişməsi zərurəti nəzərə alınmaqla məşğulluğa köməyin əsas istiqamətlərinin müəyyən edilməsi;

- məşğulluğun perspektiv strukturu nəzərə alınmaqla sahə iqtisadiyyatının və regionların sosial-iqtisadi potensialının inkişafının üstün istiqamətlərinin müəyyən edilməsi;

- sosial-iqtisadi vəziyyətin mürəkkəb olduğu regionlarda əmək bazarının sabitləşdirilməsi məsələlərinin həlli;

- kiçik sahibkarlıq subyektlərinin geniş inkişafı əsasında yeni iş yerlərinin yaradılması;

- iş yerləri yaradılmasının stimullaşdırılması üçün investisiya və maliyyə mexanizminin formalaşması;

- istehsal güclərindən istifadə edilməsinin səmərəsinin artırılması və işçi qüvvəsinin davamlı inkişafı.

İş yerlərinin yaradılmasının və qorunub saxlanmasının iəklif olunan Məşğulluq Proqramının tətbiq edilməsi nəticəsində yuxarıda sadalanan məsələlər öz həllini tapa bilər.

İş yerlərinin yaradılması və qorunub saxlanması üçün təklif olunan proqramın formalaşmasına təsir göstərən əsas prinsipləri və amilləri nəzərdən keçirək:

1. Dövrilik. İş yerlərinin yaradılmasının Proqramı adətən beş il müddətinə, illər üzrə nəzərdə tutulan tədbirlər göstərilməklə, eləcə də on il müddətində ümumi perspektiv sxem şəklində hazırlana bilər. Hər il iqtisadiyyatda müşahidə olunan ən yeni meyllər, beynəlxalq əmək bölgüsü, elmi-texniki tərəqqinin nailiyyətləri, regionların sosial-iqtisadi inkişaf göstə-

riciləri və qüvvədə olan qanunvericilikdə baş vermiş dəyişikliklər nəzərə alınmaqla MP-ə düzəlişlər edilməlidir.

2. Əhalinin məşğulluğunu səciyyələndirən kəmiyyət və keyfiyyət parametrlərinin nəzərə alınması. Əhalinin məşğulluğunun daha tam və səmərəli strukturunu təmin etmək üçün iş yerlərinin yaradılmasının və qorunub saxlanmasının MP həm məşğulluq probleminin kəmiyyət sarıdan vəziyyətini (məşğul və işsiz vətəndaşların sayı, boş iş yerlərinin sayı, kadrların sahələr və regionlar üzrə yerdəyişməsi və s.), həm də müvafiq keyfiyyət göstəricilərini (boş iş yerlərinin perspektiv, yaxud depressiv sahələrdə olması, konkret regionlarda iş yerlərinin inkişaf etdirilməsi imkanı, məşğulluq şəraiti - tam, yaxud natamam məşğulluq, əmək haqqının səviyyəsi və s.) əks etdirməlidir. Yeni yaradılan iş yerlərinin ərazilər və sahələr üzrə paylanmasına dair tövsiyələr hazırlanarkən regionların, sahələrin və sahibkarların mənafeləri nəzərə alınmalıdır.

3. Əhalinin iş yerlərinə tələbatının qiymətləndirilməsi. Bu məsələyə dair proqnozlar Dövlət Statistika Komitəsinin və müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının təqdim etdiyi məlumatlar əsasında sahələr və regionlar üzrə növbəti beş il müddətinə tərtib edilir. İş yerlərinə tələbat barədə hesabatlar iqtisadi aktiv əhalinin, əmək ehtiyatları balansının və formalaşmış terminologiyanın istifadə edilməsinə əsaslanmalıdır.

4. Operativlik və perspektivlik. İş yerlərinin yaradılmasının MP məşğulluq sarıdan cari vəziyyəti əks etdirməklə bərabər, ayrı-ayrı sahələrdə və regionlarda iş yerlərinin azalması və yeni iş yerlərinin yaradılması prosesi barədə proqnoz məlumatlarını və məşğulluğun (iş yerlərinin) respublika üçün optimal göstəricilərini əks etdirməlidir.

MP hazırlanarkən istehsalın strukturunda baş verən uzunmüddətli mütərəqqi dəyişikliklər barədə proqnozlar iş yerləri yaradılmasına dair perspektiv siyasətlə uzlaşdırılmalıdır.

5. Regionlar və sahələr üzrə iş yerlərinə tələbatın nəzərə alınması. Regionların iş yerlərinə tələbatı əsasən əhalinin inkişaf səviyyəsi, konkret regionun coğrafi, iqtisadi və siyasi xüsusiyyətləri ilə bağlıdır. Sahələrin tələbatı isə onların istehsal et-

diyi məhsula istehlakçıların real tələbatının dinamikasını, rəqib sahələrin üstünlüklərini, əmək bölgüsünü, əmək məhsuldarlığının dinamikasını və elmi-texniki tərəqqinin nailiyyətlərini nəzərə almalıdır.

6. Demografik inkişafın nəzərə alınması. Əhalinin iş yerlərinə tələbatı müəyyən edən demografik amil bütövlükdə respublika üzrə və ayrı-ayrı regionlar üzrə nəzərə alınmalıdır.

7. İnvestisiya layihələrinin nəzərə alınması. Potensial investorların davranışı və onların niyyətlərinin təhlili göstərir ki, investisiyaya marağın artması ilə əlaqədar, bu sahədə vəziyyət kökündən dəyişə bilər. Hökumətin siyasəti investorlar üçün sərfəli olsa, kommertiya və bank strukturları daha fəal mövqə tutacaqlar. İnvestisiyaların artması həm yeni iş yerlərinin yaradılması, həm də mövcud iş yerlərinin qorunub saxlanması üçün mühüm şərtidir. İnflyasiya göstəriciləri azalacağı təqdirdə aşağı və orta səviyyəli, kütləvi, bəsit və ucuz məhsullar istehsalına yönəlmiş sahələrin sürətli inkişafı təmin edilə bilər.

MP tərtib edilərkən, iş yerləri yaradılması mexanizminin tərkib hissəsi mümkün qədər tam nəzərə alınmalıdır.

Konkret sahələr və regionlar üzrə kapital qoyuluşunun dinamikası və gözlənilən investisiyaların uçotu iş yerlərinin yaradılması və qorunub saxlanması perspektivlərini qiymətləndirmək üçün mühüm amildir.

8. Yeni iş yerləri yaradılan üstün sahələrin nəzərə alınması. "Sosial əhəmiyyətli" iş yerlərinin mövcudluğu onların ictimai baxımdan məqsədəuyğunluğundan daha çox iqtisadi gərəkliliyi ilə müəyyən edilir. İctimai işlərin təşkili tamamilə dotasiya prinsipi əsasında həyata keçirilir. Məşğul əhalinin kütləvi şəkildə sərbəstləşməsi ilə əlaqədar fəal struktur dəyişikliklər baş verən, əmək bazarında böhranlı vəziyyət yaranmış regionlara bu daha çox aiddir.

9. İş yerlərinin üstün sektorlarının nəzərə alınması. İstehsal vasitələri istehsal edən, rəqabətə davamsız sahələrdən, eləcə də yalnız subsidiyalar və əmək bazarında fəaliyyət göstərən qüvvələrdən süni yolla müdafiə olunma sayəsində qorunub saxlanmış "yüksək texnoloji" sahələrdə istehsalın tədricən

azalmasını nəzərə almaq lazımdır. Real üstünlüklərə malik olan yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsi tələb edən və daha böyük əmək tutumlu işlərlə səciyyəvi olan sahələrə üstünlük verilməlidir.

10. Kiçik müəssisələrdə iş yerlərinin inkişafı prosesinin nəzərə alınması. Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatına görə, hazırda ölkəmizdə 24254 kiçik müəssisə və kooperativ vardır. 99,8 min nəfərin işlədiyi bu müəssisələrdə görülən işlərin və xidmətlərin həcmi 1890,3 milyard manat təşkil edir. Kiçik biznes kapital yığımı funksiyasını get-gedə daha fəal surətdə həyata keçirir. İqtisadiyyatda keçid dövrü adlanan yaşadığımız indiki mərhələdə bu faktın əhəmiyyəti böyükdür.

11. Uzunmüddətli milli mənafehlərin nəzərə alınması və təmin edilməsi. Burada yüksək elm tutumlu, ixtisaslı kadr potensialına əsaslanan iş yerlərinin qorunub saxlanması nəzərdə tutulur. Bu məqsədlə real innovasiya potensialı, yüksək texnologiyaya əsaslanan və hərbi sənaye kompleksi ilə bilavasitə əlaqədar olan sənaye sektoruna, təbii sərvətlərin ehtiyatına, innovasiya iqtisadiyyatı üçün kifayət qədər yüksək ixtisaslı elmi və mühəndis kadrlara malik olmağımıza, ölkənin iqtisadi-coğrafi mövqeyinə görə dünyada yükdaşıma marşrutlarının dəyişdirilməsinə və ən yeni transmilli infrastruktur yaradmağa qadir olmasına laqeyd qalmaq olmaz. Respublikamızın gələcəyi üçün İpək yolu layihəsinin xüsusilə perspektivli olmasını nəzərə almaq lazımdır.

Mütəxəssislərin hesablamalarına görə rəqabət qabiliyyətli mövcud iş yerlərinin qorunub saxlanması və bu qəbildən yeni iş yerlərinin yaradılması yaxın beş ildə ÜDM-i, sənaye və kənd təsərrüfatı məhsulları istehsalını xeyli artırmağa imkan verəcəkdir.

12. İş yerlərinin yaradılması və qorunub saxlanması sahəsində dünya təcrübəsində qəbul edilmiş istiqamətlərin nəzərə alınması. İqtisadi cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrin əksəriyyəti müəyyən dövrlərdə məşğulluğun tənzimlənməsi prolemləri ilə üzləşmişdir. Lakin indiki dövrdə sosial yönümlü bazar iqtisadiyyatı ölkələrində dövlət müxtəlif ictimai qrupların mənafehlə

rini daha tam şəkildə nəzərə almağa çalışdığına baxmayaraq, iş yerlərinin yaradılması və qorunub saxlanması problemi daim öz aktuallığını saxlayır. Bu məsələnin dövlət səviyyəsində tənzimlənməsi sahəsində digər ölkələrin təcrübəsindən istifadə edilməsi respublikamızda səmərəli iş yerləri sisteminin yaradılmasını xeyli asanlaşdırar.

13. Konkret ərazinin inkişafı üçün elmi-texniki potensialın nəzərə alınması. İndiki mərhələdə ölkəmizdə işsizlik əsasən struktur-reqressiya xarakteri daşıyır. Yüksək texnoloji məhsullar istehsal edən sahələrdə işsizliyin daha geniş miqyas alınması nəticəsində yüksək texnologiya istehsalatlarının gələcək inkişafı üçün əmək potensialının zəifləməsi meylli yaranır. Bu vəziyyət sabit sosial-iqtisadi inkişafa ziddir.

Hər bir regionun elmi-texniki tərəqqi və innovasiyalar ilə bağlı sahələrinin inkişafına dövlət səviyyəsində kömək edilməli, bu məqsədlə vergi, investisiya və maliyyə güzəştləri tətbiq edilməli, ixtisaslaşdırılmış regional proqramlar işlənib hazırlanmalı və həyata keçirilməlidir.

14. İş yerlərinin yaradılmasının MP-nın tərtib edilməsi məsələsinə kompleks sistemli yanaşma prinsipi. Bu prinsip yeni yaradılan iş yerlərinin ərazilər və sahələr üzrə paylanması göstəricilərini müəyyən edərkən istehsal və qeyri-istehsal sahələrinin yerləşməsinə və inkişafına təsir edən bütün amillər kompleksini nəzərə almağı və müvafiq iqtisadi əsaslandırılmaları nəzərdə tutur.

15. İş yerləri yaradılmasının optimal variantının seçilməsi. Başqa şərtlər eyni olduqda yeni iş yerlərinin yaradılması variantı elə seçilməlidir ki, əhalinin məşğulluq problemləri daha tam həll edilsin.

16. İş yerlərinin yaradılması ilə bağlı tədbirlərin fasiləsizliyi və müvafiq xərclərin minimallaşdırılması. Əmək bazarında böhranlı vəziyyət yarana biləcək ərazilər üçün yeni iş yerləri yaradılması variantları bu cür vəziyyətdən qaçmağa imkan verməli və həmin variantın reallaşdırılması üçün maliyyə xərcləri minimum olmalıdır. İş yerləri yaradılmasının konkret variantı seçilərkən müvafiq xərclər əsaslandırılmalıdır.

17. MP-nın işlənilib hazırlanması və tətbiq edilməsi prosesinin aşkarlığı, bu barədə kütləvi informasiya vasitələrinin köməyi ilə əhəlinin məlumatlandırılması. İş yerlərinin yaradılmasınının MP - dövlətin sosial siyasətinin tərkib hissələrindən biri olan məşğulluğun tənzimlənməsi siyasətinin bir vasitəsidir. Buna görə də əhəli MP-nın işlənilib hazırlanması və tətbiq edilməsi prosesinin gedişi barədə məlumat almaq imkanına malik olmalıdır. Bu məqsədlə mərkəzi və yerli kütləvi informasiya vasitələrindən istifadə edilməlidir.

İş yerlərinin yaradılmasınının MP-nın əsas funksiyası respublika əhalisinin məhsuldar məşğulluğa tələbatını ödəmək üçün iş yerləri yaradılmasına dair kəmiyyət parametrlərinin və perspektiv istiqamətləri müəyyən etməkdən ibarət olmalıdır.

MP üç əsas bölmədən ibarət ola bilər:

Birinci bölmədə konkret dövrdə iş yerlərinin mövcud strukturu müəyyən edilir.

MP-nın ikinci bölməsində əhəlinin iş yerlərinə tələbatı barədə məlumatlar əks etdirilir.

Üçüncü bölmə əhəlinin məşğulluğunun perspektiv strukturunu səciyyələndirən göstəricilərdən ibarətdir.

MP-nın birinci bölməsi ölkə əhalisinin məşğulluğu barədə cari vəziyyəti kəmiyyət və keyfiyyətə qiymətləndirməyə imkan verir. Bu məqsədlə aşağıdakı işlər görülməlidir:

a) sahələr və regionlarda iş yerlərinin mövcud strukturunun kəmiyyətə müəyyən edilməsi:

- iqtisadiyyatın sahələri üzrə iş yerlərinin strukturu;

- regionlar üzrə iş yerlərinin strukturunun müəyyən edilməsi.

Bu işin görülməsi üçün informasiya mənbəyi kimi ilk növbədə Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarından istifadə edilir. Komitə tərəfindən toplanan məlumatlar əsasən iri və orta müəssisələrdə işləyən işçiləri əhatə etdiyinə görə, hər il müvafiq ərazi qurumları çərçivəsində əlavə statistik və sosioloji araşdırmalar apararaq kiçik müəssisələrdə və fərdi əmək fəaliyyəti sahəsində məşğulluq barədə informasiya toplanmasını təmin etmək lazımdır.

Əhalinin məşğulluğunun perspektiv strukturunu müəyyən etmək üçün ölkədə istehsal edilən ümumi daxili məhsulun optimal həcmi göstəricisindən istifadə edilir. Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən qəbul edilmiş hesablama metodologiyasına müvafiq olaraq, regional səviyyədə əsas makroiqtisadi göstərici - ümumi regional məhsulun həcmidir. Mahiyyət etibarilə ümumi daxili məhsula yaxın olan bu göstəriciyə regionlar səviyyəsində hesablanması hələlik mümkün olmayan bəzi elementlər daxil deyil. Məsələn, özü bir regionda yerləşən, lakin başqa regionlarda əməliyyat apara bilən bankların xidmətləri, dövlət sektorunun kollektiv xidmətləri, müdafiə xarakterli və ümumdövlət miqyaslı idarəetmə əməliyyatları, gömrük rüsumları, idxal üçün subsidiyalar və əlavə dəyərin digər elementləri bu qəbildəndir.

MP-nın bu bölməsi əhalinin məşğulluğunun strukturu barədə ümumi təsəvvür əldə etməyə imkan verir.

b) Əhalinin cins-yaş strukturunun göstəriciləri:

- əmək qabiliyyətli yaşda olan əhalinin sayı (o cümlədən ayrı-ayrı ərazilər üzrə);

- əmək qabiliyyətli yaşda olan kişilərin sayı (o cümlədən ayrı-ayrı ərazilər üzrə);

- əmək qabiliyyətli yaşda olan qadınların sayı (o cümlədən ayrı-ayrı ərazilər üzrə);

- əmək qabiliyyətli yaşda olub, əmək qabiliyyətli sayılmayan qrupa aid əlillərin sayı (o cümlədən ayrı-ayrı ərazilər üzrə);

- əmək qabiliyyətli yaşda olub, həkim-əmək ekspert komissiyasının rəyinə əsasən əmək qabiliyyəti bərpa edilmiş sayılan əlillərin sayı (o cümlədən ayrı-ayrı ərazilər üzrə);

- əmək qabiliyyətli yaşda olan şagirdlərin və tələbələrin (təhsil alan şəxslərin) sayı (o cümlədən ayrı-ayrı ərazilər üzrə);

- həqiqi hərbi xidmətdə olan şəxslərin sayı;

- əmək qabiliyyətli yaşda olub, analıq məzuniyyətində, yaxud uşağa qulluq edilməsi ilə əlaqədar məzuniyyətdə olan qadınların sayı (o cümlədən ayrı-ayrı ərazilər üzrə);

- əmək qabiliyyətli yaşda olub, ev təsərrüfatı ilə məşğul olan şəxslərin sayı (o cümlədən ayrı-ayrı ərazilər üzrə);

- ictimai istehsalda məşğul olan kişilərin sayı (cəmi, o cümlədən ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə);

- ictimai istehsalda məşğul olan qadınların sayı (cəmi, o cümlədən ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə);

- əmək qabiliyyətli yaşda olub, ictimai istehsalda məşğul olan şəxslərin sayı, yaş qrupları üzrə (40-45 yaş və 45-50 yaş);

- ictimai istehsalda məşğul olan uşaqlı tək qadınların sayı (cəmi, o cümlədən ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə);

- ictimai istehsalda məşğul olan pensiya yaşı yaxınlaşmış kişilərin sayı (cəmi, o cümlədən ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə);

- ictimai istehsalda məşğul olan pensiya yaşı yaxınlaşmış qadınların sayı (cəmi, o cümlədən ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə);

- ictimai istehsalda məşğul olan əmək qabiliyyətli yaşda (29 yaşa qədər) gənclərin sayı.

Bu bölmə üçün əsas informasiya mənbəyi Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarıdır. Əhalinin spesifik qrupları (əlillər, uşaqlı analar, gənclər) barədə məlumat əldə etmək üçün regionlar üzrə sosial müdafiə və sosial təminat, səhiyyə, dövlət sanitar-epidemioloji nəzarət xidmətlərinin və regional təhsil orqanlarının məlumatlarından istifadə edilə bilər.

Məşğul əhalinin yaş-cins strukturunun qiymətləndirilməsi "gərginlik nöqtələri"ni aşkar etməyə imkan verir. Məsələn, müəyyən regionda pensiya yaşı yaxınlaşan şəxslərin və ya uşaqlı tək anaların sayının çox olması həmin şəxslər üçün müvafiq əmək şəraiti (daha az gərginlik, çevik məşğulluq qrafiki) olan iş yerlərinin yaradılmasını tələb edir. Əlillər haqqında informasiya isə əlil vətəndaşlardan ötrü tələb edilən spesifik iş yerlərinin sayını hesablamağa və əlillərin işlə təmin edilməsi kvotalarını müəyyən etməyə imkan verir.

v) iş yerlərinin formalaşmaqda olan strukturu üçün məşğul əhalinin təhsil göstəricisi üzrə strukturunun müəyyən edilməsi:

- ali ixtisas təhsilli şəxslərin sayı (cəmi, o cümlədən ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə);
- orta ixtisas təhsilli şəxslərin sayı (cəmi, o cümlədən ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə);
- ümumi orta təhsili olmayan şəxslərin sayı (cəmi, o cümlədən ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə);
- ibtidai təhsilli şəxslərin sayı (cəmi, o cümlədən ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə);
- heç bir təhsili olmayan şəxslərin sayı (cəmi, o cümlədən ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə).

Bu hesablamalar üçün əsas informasiya mənbəyi Dövlət Statistika Komitəsinin və təhsil orqanlarının məlumatlarıdır.

Məşğul əhalinin təhsil göstəricisi üzrə strukturu barədə informasiyanın təhlil edilməsi yüksək ixtisas səviyyəsi tələb edən perspektivli iş yerləri yaradılması üçün potensial imkanları müəyyən etməyə şərait yaradır. Bundan əlavə, həmin yarımbölmənin məlumatları kadrların peşə hazırlığı və təkmilləşdirilməsi üçün daha real planlar işləyib hazırlamağa imkan verir.

q) Əhalinin məşğulluğunun keyfiyyət baxımından vəziyyətinin müəyyən edilməsi:

- ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə işçilərin daimi ödənişli və tam məşğulluğunu təmin edən iş yerlərinin sayının müəyyən edilməsi;

- ayrı-ayrı sahələr və ərazilər üzrə işçilərin daimi ödənişli və tam məşğulluğunu təmin etməyən iş yerlərinin ümumi sayının müəyyən edilməsi;

- xalq təsərrüfatının depressiv sahələrində iş yerlərinin ümumi sayının müəyyən edilməsi.

MP-nın ikinci bölməsində əhalinin iş yerlərinə tələbatı müəyyən edilir. Bu bölmə aşağıdakı yarımbölmələrdən ibarət ola bilər:

- a) iqtisadi cəhətdən aktiv əhalinin iş yerlərinə ümumi və əlavə tələbatının müəyyən edilməsi.

Demoqrafiya amili nəzərə alınmaqla əhalinin iş yerlərinə tələbatını müəyyən etmək üçün zəruri hesablamalar aşağıdakı ardıcılıqla aparılmalıdır:

əmək qabiliyyətli yaşda olan əhalinin ümumi sayı - əmək qabiliyyətli yaşda olub, əmək qabiliyyətli sayılmayan qrupa aid əllillərin sayı - əmək qabiliyyətli yaşda olan şagirdlərin (təhsil alan şəxslərin) sayı - həqiqi hərbi xidmətdə olan şəxslərin sayı - əmək qabiliyyətli yaşda olub, analıq məzuniyyətində, yaxud uşağa qulluq edilməsi ilə əlaqədar məzuniyyətdə olan qadınların sayı - əmək qabiliyyətli yaşda olub, ev təsərrüfatı ilə məşğul olan şəxslərin sayı - iqtisadiyyatın müəyyən sahələrində məşğul olan və güzəştli sosial-iqtisadi statusa malik regionlarda yaşamaları ilə əlaqədar, vaxtından əvvəl pensiyaya çıxan şəxslərin sayı - əmək qabiliyyətli yaşda olub, işləməyən güzəştli pensiyaçıların sayı.

MP-nın işlənib hazırlanmasının birinci mərhələsində tələb olunan iş yerlərinin ümumi sayı iqtisadi cəhətdən aktiv əhalinin sayına bərabərdir. Sonrakı mərhələlərdə yuxarıda sadalanan və xalq təsərrüfatında iş yerləri barədə tələb irəli sürməyən əhali kontingenti üçün işsizliyin yol verilə bilən səviyyəsi nəzərə alınır.

Müvafiq hesablamalar üçün regional sosial müdafiə mərkəzlərinin məlumatlarından istifadə edilir. İş yerlərinə əlavə tələbat əmək qabiliyyətli yaşda əlil olmuş və həkim əmək ekspert komissiyasının rəyinə görə əmək fəaliyyəti bərpa olunmuş hesab edilən şəxslərin sayı əsasında müəyyən edilir.

- pensiya yaşına çatmış şəxslərin əmək bazarına çıxması ilə əlaqədar iş yerlərinə əlavə tələbatın müəyyən edilməsi.

Pensiya yaşına çatmış, lakin işləmək arzusunda olan şəxslərin sayı regional məşğulluq xidmətləri orqanlarının məlumatı (pensiya yaşına çatmış şəxslərdən işə düzəlmək məqsədilə məşğulluq mərkəzlərinə müraciət edənlərin sayı) əsasında hesablanır.

b) Əhalinin iş yerlərinə faktiki tələbatının müəyyən edilməsi.

Əhalinin iş yerlərinə faktiki tələbatının müəyyən edilməsi ilə bağlı hesablamalar aşağıdakı ardıcılıqla aparılmalıdır:

Əhalinin iş yerlərinə tələbatı + əllillərin əmək bazarına çıxması ilə əlaqədar iş yerlərinə əlavə tələbat + pensiya yaşına

çatmış şəxslərin əmək bazarına çıxması ilə əlaqədar iş yerlərinə əlavə tələbat + hərbi xidmətdən tərxis edilmiş şəxslər üçün zəruri iş yerlərinin sayı + əmək qabiliyyətli yaşda olan gənclərin əmək bazarına çıxması ilə əlaqədar iş yerlərinə əlavə tələbat.

Bu kəmiyyətlərin hər biri bütövlükdə Azərbaycan Respublikası üzrə və ayrı-ayrılıqda hər bir rayon üzrə hesablanmalıdır.

v) Sahələr üzrə işçi qüvvəsinə tələbat.

Bu kəmiyyət ayrı-ayrı sahələrdə və konkret müəssisələrdə mövcud vakansiyalar haqqında Dövlət Statistika Komitəsinin və regional məşğulluq xidməti orqanlarının məlumatları əsasında müəyyən edilir. Həmin məlumatlar nəzərdən keçirilərkən normal əmək şəraitinin təmin edilmədiyi (konkret region üçün hesablanmış dolanışıq minimumunun 50 faizindən aşağı əmək haqqı ödənilən) iş yerlərinin sayı nəzərə alınaraq müvafiq təshih əməliyyatları aparmaq məqsədəuyğundur. Bu cür iş yerlərinin sayı vakansiyaların ümumi sayından çıxılmalıdır.

q) Təshihlər nəzərə alınmaqla əhalinin iş yerlərinə faktiki tələbatının müəyyən edilməsi.

Təshihlər nəzərə alınmaqla əhalinin iş yerlərinə faktiki tələbatı aşağıdakı kimi müəyyən edilir:

təshihlər nəzərə alınmaqla əhalinin iş yerlərinə faktiki tələbatı = əhalinin iş yerlərinə faktiki tələbatı - sahənin işçi qüvvəsinə tələbatı.

Dövlət orqanları təshihlər nəzərə alınmaqla əhalinin iş yerlərinə faktiki tələbatı barədə məlumatlar əsasında investisiya proqramlarının, regionların sosial-iqtisadi inkişaf proqramlarının, ayrı-ayrı sahələr üzrə respublika və regional proqramların, eləcə də respublika səviyyəsində və regional səviyyədə büdcələrin layihələrinin işlənilib hazırlanması zamanı oriyentir kimi istifadə edirlər.

MP-nin üçüncü bölməsində əhalinin iş yerlərinə tələbatı barədə proqnoz məlumatları və əhalinin məşğulluğunun perspektiv strukturunu səciyyələndirən indikativ göstəricilər əks etdirilir.

Bu bölmə aşağıdakı yarımbölmələrdən ibarət ola bilər:

a) demoqrafik amil nəzərə alınmaqla regional bölgədə əhalinin iş yerlərinə tələbatının proqnozu.

Müvafiq hesablamalar yuxarıda göstərdiyimiz sxem üzrə aparılır. Hesablamalar üçün Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarından və regionlar üzrə demoqrafik proqnozlar barədə statistik məlumatlardan istifadə edilir.

b) ayrı-ayrı sahələr və regionlar üzrə müxtəlif səbəblər üzündən dövriyyədən çıxan iş yerlərinin sayı. Bu kəmiyyət illər üzrə hesablanır. İnformasiya mənbəyi kimi müvafiq sahə və regionların inkişafına dair işlənib hazırlanmış və ya hazırlanmaqda olan proqnozlardan istifadə edilə bilər.

Dövriyyədən çıxan iş yerlərinin sayını müəyyən etmək üçün aşağıdakı hesablamalar əsas götürülməlidir:

- istehsal edilən məhsulun başqa mallarla əvəz edilməsi, dövlət dotasiyalarının dayandırılması, yaxud məhsulun rəqabət qabiliyyətli olmaması nəticəsində həmin məhsula tədiyə qabiliyyətli tələbatın dəyişməsi (azalması) ilə bağlı hesablamalar;

- əmək məhsuldarlığının artması, əmək şəraitinin dəyişməsi, tətbiq edilən avadanlığın və texnologiyanın təkmilləşdirilməsi nəticəsində iş yerlərinin sayının azalması ilə bağlı hesablamalar;

- əmək şəraiti zərərli olan iş yerlərindən istifadə edilməsinə qanunvericilik yolu ilə məhdudiyətlər tətbiq edilməsi nəticəsində iş yerlərinin ixtisar edilməsi ilə bağlı hesablamalar.

v) ayrı-ayrı sahələr və regionlar üzrə yeni yaradılan iş yerlərinin ümumi sayının müəyyən edilməsi.

Ayrı-ayrı sahələr və regionlar üzrə yeni yaradılan iş yerlərinin ümumi sayının müəyyən edilməsi ilə bağlı hesablamalar istehsal edilən məhsula və ya göstərilən xidmətlərə tədiyə qabiliyyətli tələbatın artmasının nəzərə alınması əsasında aparılır.

q) xalq təsərrüfatının perspektivsiz sahələrində iş yerlərinin sayının müəyyən edilməsi.

Perspektivsiz sahələr dedikdə xalq təsərrüfatının elə sahələri nəzərdə tutulur ki, istehsal edilən məhsulun mənəvi cəhət-

dən köhnəlməsi, başqa mallarla əvəz edilməsi, rəqabət göstəricilərinə görə geri qalması və sair səbəblər üzündən bu məhsullara tələbat olmadığına görə son beş ildə həmin sahələrdə istehsalın həcmi daim azaldılmış olsun.

Perspektivsiz sahələrdə iş yerlərinin sayı ortamüddətli perspektivdə əmək bazarına işçi qüvvəsi "atılmalı" nöqtələrin aşkar edilməsi məqsədilə istifadə olunur. Bu halda buraxılan məhsulun həcmi barədə Statistika Komitəsinin statistik məlumatları ilə yanaşı, ekspertlərin rəyi də nəzərə alınmalıdır.

ğ) əhalinin məşğulluğunun perspektiv strukturunun müəyyən edilməsi.

Əhalinin məşğulluğunun perspektiv strukturu ekspert üsulu ilə müəyyən edilir (illər üzrə, bütövlükdə respublika üzrə və ayrı-ayrı regionlar üzrə). Bu məqsədlə dünyanın qabaqcıl ölkələrində istehsalın və məşğulluğun artması sahəsində ən yeni meyllər araşdırılır. Ölkədə istehsal edilən ümumi daxili məhsulun optimal həcmi müəyyən edilir. Daha sonra istehsal edilən ümumi daxili məhsul xalq təsərrüfatının sahələri üzrə bölüşdürülür. Bu halda ölkə sənayesinin rəqabət aparma imkanları, beynəlxalq əmək bölgüsü, dövlətin sosial-iqtisadi və siyasi tələbatı, qüvvədə olan gömrük qanunvericiliyi və s. amillər nəzərə alınır. Hər bir konkret sahə üçün şərti əmək məhsuldarlığının orta qiyməti hesablanır.

Konkret sahələrdə ÜDM istehsalının şərti zəruri həcmi ilə həmin sahələrdə əmək məhsuldarlığının şərti orta qiyməti arasında nisbət əsasında sahələr və regionlar üzrə məşğul əhalinin ehtimal edilən sayı təyin olunur. Regional səviyyədə əhalinin məşğulluğunun perspektiv strukturu həmin regionun sosial-iqtisadi inkişaf proqramına əsaslanmalıdır. Bu proqram müvafiq büdcə ilə təmin edilməli və sahə nazirlikləri (baş idarələri) ilə razılaşdırılmalıdır.

d) sərbəstləşən işçilərin sayının müəyyən edilməsi.

Məşğul əhalinin mövcud strukturu məşğulluğun perspektiv strukturu ilə müqayisə edilərək işçi qüvvəsi baxımından donor sahələr və qəbuledici sahələr, eləcə də depressiv sahələrdən işçi axınının mümkün istiqamətləri və bu axının həcmi

müəyyən edilir. Bu zaman ölkənin sosial-iqtisadi inkişafın strateji məqsədləri nəzərə alınmalıdır.

Fikrimizcə, MP-nın işlənilib hazırlanması əsasında əhalinin iş yerlərinə tələbatının real uçotunu aparmaq, dövlətin iqtisadi proqramlarında bu tələbatı nəzərə almaq, bununla da dövlətin fəaliyyətinin sosial tərkib hissəsinin rolunu yüksəltmək mümkündür.

2.9. İQTİSADİYYATIN QEYRİ-FORMAL SEKTORUNDA MƏŞĞULLUQ

90-cı illərin əvvəllərindən etibarən Azərbaycan iqtisadiyyatında geniş əhatəli qeyri-formal sektor yaradılması bütövlükdə sosial-iqtisadi şəraitə, əhalinin həyat səviyyəsinə və əmək bazarındakı vəziyyətə təsir göstərməkdədir. Qeyri-formal sektorun yaradılması Azərbaycan iqtisadiyyatı üçün yeni hadisədir. Qeyri-formal məşğulluğun ayrı-ayrı formaları (dərziçilik, dayəlik, rəpətitərluq və s.) islahatlardan əvvəlki dövrdə də mövcud olmuşdur. Lakin bazar münasibətlərinə keçid prosesində bu cür məşğulluğun tərkibində, miqyasında, xarakterində və onun ölkə iqtisadiyyatındaki rolunda kəskin dəyişikliklər baş vermişdir. Son bir neçə ildə qeyri-formal sektorda məşğulluq xeyli artmışdır. Getdikcə əhalinin daha çox hissəsi məşğulluğun bu növündən istifadə etməyə başlayır. Qeyri-formal sektor əslində əmək bazarının müstəqil seqmentinə çevrilmişdir. İqtisadiyyatın qeyri-formal sektorunda məşğul şəxslərin sayı xeyli artmış, işçilərin fəaliyyət sahəsi, sosial-dəmoqrafik və peşə-ixtisas tərkibi əsasən müəyyənleşmişdir.

"Xəlvəti iqtisadiyyat", "qeyri-formal sektor" və "gizli is-təhsalat" anlayışları bir-birilə sıx bağılıdır və onların arasındakı hədlər kifayət qədər şərti xarakter daşıyır. Buna görə də qeyri-formal sektoru təhlil etməyə başlamazdan əvvəl bu anlayışlar dedikdə nə başa düşdüyümüzü dəqiq müəyyən etməliyik.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının verdiyi tərifə görə iqtisadiyyatın qeyri-formal sektoru - müxtəlif mallar istehsal edən, xidmətlər göstərən və onları bölüşdürən, əsasən müstəqil istehsalçılardan təşkil olunmuş təsərrüfat vahidlərinin məcmusudur. İstehsalçıların bir qisminin öz ailə üzvlərinin, bir neçə maddəli işçinin və ya şagirdlərin əməyindən istifadə etdiyi bu cür təsərrüfat vahidləri ev təsərrüfatı müəssisələridir. Daimi maddəli əməkdən istifadə etməyən təsərrüfat vahidlərində əməyin statistikasına dair beynəlxalq tövsiyələrdə göstərilir ki, təsərrüfat vahidinin qeydiyyatdan keçməməsi onun qeyri-formal sektora aid edilməsi üçün zəruri meyar deyildir.

"Xəlvəti iqtisadiyyat" anlayışı çox vaxt daha geniş mənada daşır. Bu anlayış - sözün geniş mənasında rəsmi statistikada qeydiyyata alınmayan və vergiyə cəlb edilməyən bütün iqtisadi fəaliyyəti, yəni həm qeyri-formal sektoru, həm də qeyri-leqal fəaliyyət növlərini əhatə edir.

Məhdud mənada "xəlvəti iqtisadiyyat" dedikdə isə nisbətən iri istehsal vahidləri tərəfindən həyata keçirilən xəlvəti istehsalat başa düşülür. Məsələyə bu cür yanaşdıqda "xəlvəti iqtisadiyyat" və qeyri-formal sektor arasında həddin nədən ibarət olması dəqiq müəyyən edilmir. Bu halda nəzərdə tutulur ki, "xəlvəti iqtisadiyyat" müəssisələri qeyri-formal sektorun müəssisələrindən iridir və onlar ev təsərrüfatı müəssisələri deyildir.

Azərbaycandakı mövcud şəraiti nəzərə alsaq, bu qənaətə gələ bilərik ki, qeyri-formal sektora inkişaf etməkdə olan ölkələr üçün işlənilmiş meyarlara tam uyğun tarif verilməsi məqsədəuyğun deyildir. "Qeyri-formal məşğulluq" anlayışı müəssisələrdəki gizli istehsal, yəni əsl "xəlvəti iqtisadiyyat" müstəsna olmaqla iqtisadi fəaliyyətin uçota alınmayan formalalarının əksəriyyətini əhatə edir. Lakin qeyri-leqal məşğulluq buraya aid deyildir.

Bizim fikrimizcə, müvafiq vergiləri ödəməyən vətəndaşlar tərəfindən müstəqil şəkildə və ya kiçik istehsal vahidləri çərçivəsində öz hesabına və ya formal sektora aid müəssisələrin əmək vasitələrindən istifadə edilməklə həyata keçirilən, rəsmi

qeydiyyatata alınmamış iqtisadi fəaliyyət qeyri-formal sektora aid edilməlidir. Bu cür istehsal vahidləri ev təsərrüfatı müəssisələrinə uyğun gəlməyə bilər.

Qeyri-formal məşğulluğun əhatə dairəsini müəyyən etmək xeyli çətinidir. Bu vəziyyət həm qeyri-formal sektorun həddlərinin dəqiq olmaması, həm də onun barəsində kifayət qədər məlumat olmaması ilə bağlıdır. Bu məqsədlə tətbiq edilən ayrı-ayrı metodlar çox vaxt bir-birindən fərqli nəticələr verir.

Qeyri-formal sektorda məşğul olanların sayı həm seçmə müayinələr və sosioloji sorğular vasitəsilə, həm də makroiqtisadi hesablamalar (müxtəlif üsullarla hesablanmış gəlirlərin müqayisəsi, qeydiyyatata alınmış gəlirlərin və xərclərin müqayisəsi, əhalinin iqtisadi aktivlik səviyyələrinin dinamikasının, məşğulluğun, işsizliyin və s. göstəricilərin təhlili) yolu ilə müəyyən edilə bilər. Müxtəlif metodların və ekspert rəylərinin birləşdirilməsi sayəsində daha etibarlı nəticələr alınır.

Əldə edilən gəlirlərin bir hissəsi vergidən gizlədilir. Uçota alınmayan gəlirlər qisminə qeyri-dövlət məşğulluq hesabına əldə edilən gəlirlərlə yanaşı, formal sektorda gizli yolla ödənilən əmək haqqı və fərqləndirilməsi qeyri-mümkün hesab edilən "xəlvəti" sövdələr hesabına qazanılmış vəsaitlər də daxildir.

İnkişaf etmiş ölkələrin əksəriyyəti ilə müqayisədə qeyri-formal sektorda məşğulluğun bugünkü səviyyəsi Azərbaycan üçün yüksək sayıla bilər. İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə qeyri-formal fəaliyyət adətən ilkin məşğulluq şərti ilə nəzərə alınır. Müvəqqəti çətinlikləri aradan qaldırmaq üçün əhalinin vaxtaşırı olaraq qeyri-formal məşğulluqdan istifadə etməsi Azərbaycandan ötrü də səciyyəvi haldır.

Qeyri-formal sektor barədə dövlət siyasətinin işlənilməsi və təhlil edilməsi üçün bu sektorda məşğul olanların tərkibi də maraq doğurur. Aparılmış sorğuların nəticələrinin bir-birindən xeyli fərqləndiyinə baxmayaraq, bu sahədə müəyyən meyillərin formalaşması şübhə doğurmur.

Əmək bazarının formal və qeyri-formal sektorlara bölünməsi, qeyri-formal sektorun nəzərəcarpacaq dərəcədə təbəqə-

lənmiş və qütblənmiş olması əmək bazarının fərqləndirici cəhətidir. Bu sektorda məşğul olanların bir qismi çox yüksək gəlir əldə edərək daha iri biznes fəaliyyəti ilə məşğul olmağa başlayır, əmək bazarının o biri qütbündə isə yoxsullar, əmək qabiliyyəti aşağı olan şəxslər dayanır. Belələrinin iqtisadiyyatın formal sektorunda iş tapmaq imkanı məhduddur və onların qeyri-formal sektorda qalma müddəti nə qədər çox davam etsə, bu sektorun hüdudundan kənara çıxmaları bir o qədər çətinləşir. Qeyri-formal sektorda məşğul olanların xeyli hissəsi bu iki qütb arasında orta mövqə tutur. Onların ixtisas səviyyəsi, gəlirlərinin məbləği və qeyri-formal sektorla əlaqələrinin dərəcəsi müxtəlifdir.

Azərbaycanda əmək bazarının səciyyəvi cəhətlərindən biri də ondan ibarətdir ki, formal və qeyri-formal məşğulluq arasında dəqiq hədd yoxdur. Bir tərəfdən, formal sektorda məşğul olanların böyük bir qismi qeyri-formal sektora axısır, digər tərəfdən, formal sektorda (xüsusən qeyri-dövlət sektorunda) məşğulluq gəlirlərin kütləvi şəkildə gizlədilməsi (qəsdən az göstərilməsi) və işçilərə sosial zəmanətlər verilməsi baxımından mövcud əmək qanunvericiliyinə riayət edilməməsi kimi qeyri-formal xüsusiyyətlər kəsb edir. Qeyri-formal sektorda məşğul olanların xeyli hissəsi formal sektorla bu və ya digər dərəcədə sıx əlaqə saxlayır, əhali formal sektorun müəssisə və təşkilatlarında uçota alınmayan gəlir əldə etmək üçün geniş imkanlar qazanır.

Formal sektorda iş yerinə malik olan şəxslər arasında təkrar qeyri-formal məşğulluq səviyyəsinin yüksək olması dövlət strukturlarında əmək haqqının qeyri-sabit və aşağı olması, eləcə də qeyri-formal sektoruna aid bir sıra müəssisələrin qeyri-sabit vəziyyəti ilə bağlıdır. Belə müəssisələrin əməkdaşları əlavə iş axtarmağa məcburdur. İşsizliyin artdığı bir şəraitdə daimi iş tapmağın çətinliyi və qeyri-formal məşğulluğun qeyri-sabit olması bu işçiləri məcbur edir ki, onlar hətta çox aşağı əmək haqqı aldığı halda belə, əsas iş yerlərində işdən çıxmağa qərar verə bilməsinlər.

Ölkəmizin iqtisadiyyatında qeyri-formal sektorun rolu heç də bir mənalı deyildir. Bir tərəfdən, məşğulluq və əhalinin gəlirləri problemlərinin həllində, əmtəə və xidmətlər bazarının genişlənməsində, kiçik biznesin inkişafı üçün baza yaradılmasında bu sektorun müsbət rol oynaması göz qabağındadır. Məsələn, əhalinin həyat səviyyəsinin kəskin surətdə aşağı düşməsinə və işsizliyin artmasını xeyli ləngidən məhz qeyri-formal sektordur. Bundan əlavə, qeyri-formal sektor yaxın vaxtlara qədər qıt olan mallar və xidmətlər təklif edir, bir sıra işçilərin özləri üçün sərfəli iş rejimi seçmələrinə imkan verir.

Digər tərəfdən, qeyri-formal sektor bir sıra kəskin sosial problemlərin də yaranmasına səbəb olur. Belə ki, qeyri-formal sektorda sosial zəmanətlər, əmək şəraitinə nəzarət, malların və xidmətlərin keyfiyyətinə nəzarət yoxdur, həmin sektorda işləyənlər çox vaxt peşə səviyyəsini, ixtisas vərdişlərini itirirlər. Bundan əlavə, qeyri-formal məşğulluq kriminal mühitin inkişaf etməsi üçün əlavə şərait yaradır. Nəhayət, gəlirlərin vergidən gizlədilməsi nəticəsində dövlət xeyli vəsait itirir.

İndiki mərhələdə qeyri-formal məşğulluğun inkişafı iqtisadiyyatın özünütənzimləmə mexanizminin təzahür forması hesab edilə bilər. Buna görə də məşğulluğun bu növünün inkişafı ilə əlaqədar neqativ hallara baxmayaraq, indiki mərhələdə qadağan tədbirlərindən istifadə edilməsi müsbət nəticə verə bilməz. Qeydiyyatla alınmamış məşğulluq sahəsində dövlət siyasətinin sərtləşdirilməsi nəticəsində qeyri-formal sektorun əhatə dairəsinin daraldılması işsizliyin kəskin artmasına gətirib çıxara bilər, çünki hazırda həmin sektorda məşğul olanların xeyli hissəsi formal sektorda işə düzələ bilməyəcəkdir. Təkrar məşğulluq şərtləri daxilində qeyri-formal sektorda işləyənlər üçün bu cür siyasət həyat səviyyəsinin kəskin pisləşməsinə gətirib çıxaracaqdır. Bundan əlavə, qeyri-formal sektorun təqiblərə məruz qalacağı halda onun kriminal forma kəsb edəcəyi labüddür.

Ümumiyyətlə, belə hesab etmək olar ki, indiki mərhələdə qeyri-formal sektor iqtisadiyyatın inkişafında müsbət rol oy-

nayır. Yuxarıda qeyd etdiyimiz nöqsanlı cəhətlərinə baxmayaraq, indiki mərhələdə qeyri-formal sektorsuz ötürmək çətindir, lakin onun inkişafını sivil yola yönəltmək lazımdır. Bundan ötrü qeyri-formal istehsal vahidlərinin qeydiyyatata alınmasına stimül yaradılmalı, formal özünüməşğulluğun və kiçik biznesin inkişafına dövlət tərəfindən kömək göstərilməli, digər müvafiq tədbirlər görülməlidir. Kiçik sahibkarlığın inkişafı, özəl sektorda məşğulluğun genişlənməsinə stimül yaradılması və qeyri-formal sektorda məşğul əhalinin leqal iqtisadiyyata keçməsi problemləri bir-birilə sıx əlaqədardır.

İqtisadiyyatın qeyri-formal sektoru "doyma həddi"nə yaxınlaşır. Son illərdə bu sektorda məşğul olanların sayı sabitləşmiş, müvafiq fəaliyyət sahələri müəyyənləşmiş, məşğul əhalinin nisbətən sabit qrupları yaranmışdır. Qeyri-formal sektorun inkişaf meyilləri ölkədəki sosial-iqtisadi və siyasi vəziyyətdən xeyli dərəcədə asılı olacaqdır. İşsizliyin artması, əmək haqqının və bütövlükdə həyat səviyyəsinin aşağı olması, formal sektorda işçi qüvvəsinə tələbatın lazımı səviyyədə olmaması, formal məşğulluğun qeyri-sabitliyi (işçilər hər an işdən azad ediləcəyini, müəssisələr müflisləşəcəyini gözləyir) kimi faktlar qeyri-formal sektorun daha da inkişaf etməsinə səbəb ola bilər. Qeyri-formal sektorun əhatə dairəsi o halda azala bilər ki, bütövlükdə ölkədə sosial-iqtisadi vəziyyət normallaşsın, əmək bazarında gərginlik azalsın, əhalinin həyat səviyyəsi yüksəlsin. Bunlar isə o vaxt mümkündür ki, formal sektorda işə düzəlmək imkanı genişlənsin, bu sektorda məşğulluq daha cəzbedici olsun, əhalini qeyri-formal sektorda məşğulluğa sövq edən amillərin təsiri xeyli azalsın.

Lakin qeyri-formal sektor çox ətalətlidir. Bir sıra ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, formal sektorda yeni iş yerləri yarandıqda belə, qeyri-formal sektor avtomatik surətdə aradan qalxmır. Buna görə də belə güman etməyə əsas var ki, Azərbaycan iqtisadiyyatında qeyri-formal sektor uzaq perspektivdə də mövcud olacaqdır.

2.10. MƏŞĞULLUQ VƏ ƏMƏK MƏHSULDARLIĞI

Məşğulluq ilə əmək məhsuldarlığı arasındakı asılılıq çox mühüm nəzəri və praktiki problemdir. Bu problem barədə ağılların fikirləri xeyli fərqli və hətta ziddiyyətlidir.

Həç şübhəsiz, əmək məhsuldarlığı yüksək olduqda məhsulun hər vahidinə düşən əmək və kapital məsrəfi azalır və rəqabət mübarizəsində qələbə qazanmaq şansı yaranır. XX əsrin bütün tarixi təcrübəsi sübut edir ki, elmi-texniki tərəqqinin nailiyyətlərinə və işçilərin ümumtəhsil və peşə səviyyəsinin artmasına əsaslanan əmək məhsuldarlığı istehsalın inkişafında və təkmilləşdirilməsində çox böyük rol oynayır. Avtomatlaşdırmanın, kompyuterləşdirmənin və robotlaşdırmanın inkişafı, yeni mütərəqqi və daha səmərəli texnologiyaların tətbiq edilməsi, əməyin və idarəetmənin təşkilinin təkmilləşdirilməsi sayəsində işçi qüvvəsinə tələbat xeyli azalır.

Eyni zamanda, əmək məhsuldarlığının artması nəticəsində istehsal xərcləri azalır, mənfəət artır, istehsalatın genişləndirilməsi və yeniləşdirilməsi, yeni iş yerləri açılması, buraxılan məhsulun keyfiyyətinin artırılması üçün real imkanlar yaranır. Bundan əlavə, maddi istehsal sahəsində əmək məhsuldarlığının artması və işçi qüvvəsinə tələbatın azalması xidmətlər sahəsinin inkişafına, bu sahəyə yeni işçi kontingentlərinin cəlb edilməsinə şərait yaradır, çünki bir sıra səbəblər üzündən, o cümlədən elmi-texniki tərəqqinin nailiyyətlərinin tətbiq edilməsi ilə bağlı çətinliklər üzündən, bu sahədə əmək məhsuldarlığının artması daha ləng gedir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, insan cəmiyyəti inkişaf etdikcə iş vaxtının müddətini azaltmağa və asudə vaxtı çoxaltmağa can atır. Bundan ötrü əsas ilkin şərt isə məhz əmək məhsuldarlığının artırılmasıdır. Son illərdə dünyanın inkişaf etmiş ölkələrində bu proses xeyli intensivləşmişdir.

Qısamüddətli dövr ərzində məşğulluqla əmək məhsuldarlığı arasında formalaşan asılılığı nəzərdən keçirsək görərik ki, məşğulluq azaldıqca işsizlik artır. Lakin həmin asılılığın daha uzun dövr ərzində dinamikasını araşdıranda məlum olur ki,

əmək məhsuldarlığı, istehsalın genişlənməsi, yeni müəssisələr yaradılması və yeni məhsul növləri buraxılması üçün şərait yaradaraq, yeni iş yerlərinin açılmasına və məşğulluğun artmasına müsbət təsir göstərir.

Bu baxımdan, Yaponiyanın təcrübəsi çox yaxşı nümunə hesab edilə bilər. 40 ildən artıq bir dövrdə əmək məhsuldarlığının artım sürətinə görə bütün dünyada birinci yeri tutan bu ölkədə məşğulluq göstəricisi daim artmış, işsizlik göstəricisi isə dünyanın sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələri arasında ən aşağı səviyyədə olmuşdur. Nəticədə Yaponiyada yığım səviyyəsi yüksəlmiş, mövcud istehsalatlar sürətlə inkişaf etmiş və yeni istehsalatlar yaradılmışdır. İstehsal xərclərinin azalması sayəsində malların qiymətini azaltmaq, dünya bazarında uğurlu rəqabət aparmaq və güclü mövqe tutmaq mümkün olmuşdur. Doğrudur, lap son illərdə Yaponiyada vəziyyət bir qədər dəyişmişdir, lakin bu fakt yuxarıda deyilənləri inkar etmir.

Təbii ki, istehsal azaldıqda məşğulluq da azalır. Belə hallarda firmalar və digər təşkilatlar ən yüksək ixtisaslı kadrları qoruyub saxlamağa çalışır. Son illərdə ölkəmizdə istehsalın həcmi həddən artıq azaldığına baxmayaraq, məşğul əhalinin sayının azalması göstəricisi nisbətən aşağıdır. Xarici ölkələrdə istehsalın həcminin azalması prosesi təqribən 50 faiz əmək məhsuldarlığının azalması hesabına və 50 faiz işçilərin sayının azalması hesabına baş verir. Bizdə isə bu sahədə nisbətlər xeyli fərqlidir. Məhz işçilərin sayının azaldılması prosesi nisbətən ləng getdiyinə görə, ölkədə natamam məşğul əhalinin sayı xeyli artmışdır. Lakin etiraf etməliyik ki, bunun başqa səbəbləri də vardır.

İstehsalın kəskin azalması bütün sahələrdə əmək məhsuldarlığının azalmasına səbəb olmuşdur. Onu da qeyd edək ki, bu vəziyyət hətta nisbətən sabit işləyən sahələrdə də müşahidə edilir.

"Ekonomiks" kitabının müəllifləri K.Makkonnell və S.Bryu ABŞ-da məşğulluq ilə əmək məhsuldarlığı arasında əlaqə məsələsindən bəhs edərək yazırlar: "ABŞ-da əməyə tələ-

batın sabit qalması əmək məhsuldarlığının yüksək olmasına əsaslanır. Əmək məhsuldarlığı isə əsas kapitalın və təbii ehtiyatların kəmiyyətindən və keyfiyyətindən, işçi qüvvəsinin keyfiyyətindən, idarəetmənin səmərəliliyindən, əlverişli ictimai-siyasi vəziyyətdən və daxili bazarın miqyasından asılıdır".

Sadalanan amillərdən bizim ölkəmiz üçün daha səciyyəvi olanlar - zəngin təbii ehtiyatlar və yüksək keyfiyyətli işçi qüvvəsidir. Bu baxımdan, bizim qarşılaşdığımız başlıca çatışmazlıqlar isə əsas kapitalın kəmiyyət və keyfiyyət baxımından lazımı səviyyədə olmaması və idarəetmənin səmərəli üsullarından lazımınca istifadə edilməməsi ilə bağlıdır.

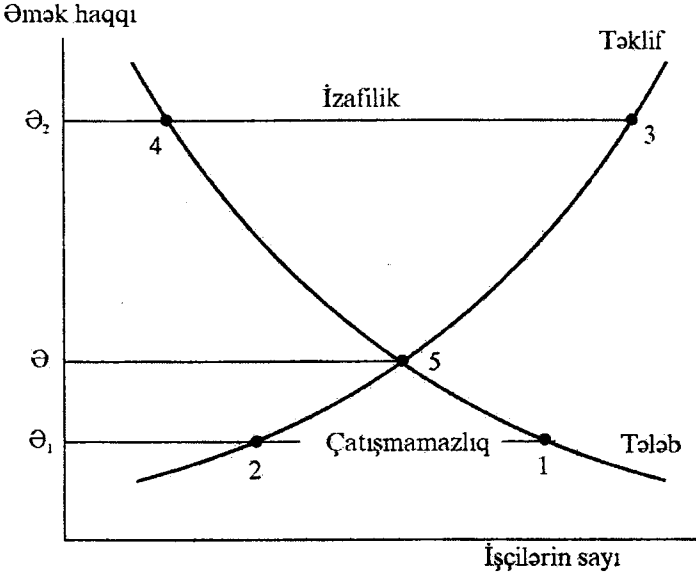
İslahatçıların səyi sayəsində daxili bazarın əhatə dairəsi get-gedə kiçilir. Ölkədə elmin, texnikanın və texnologiyanın böhranlı vəziyyətdə olması, elmi-texniki potensialın zəifləməsi ciddi problemə çevrilmişdir və bu vəziyyətə biganə qalmaq olmaz. Xüsusən elm sahəsində yaranmış böhran aradan qaldırılmasa, ölkənin bütün potensial imkanlarından istifadə edilməyə, əmək məhsuldarlığı artırılmasa, iqtisadiyyatın dirçəldilməsi və əhalinin məşğulluğunun artırılması mümkün deyildir.

2.11. MƏŞĞULLUQ VƏ ƏMƏK HAQQI

Əmək bazarında işçi qüvvəsinin qiyməti, əmək haqqının və məşğulluğun nisbəti məsələləri məşğulluq nəzəriyyəsində ən mürəkkəb və sosial baxımdan ən vacib məsələlərdir.

Əmək haqqının (işçi qüvvəsinin qiymətinin) formalaşması yollarını qısaca nəzərdən keçirək. Ümumi bazar nəzəriyyəsinə görə, əmək bazarında əmtəənin qiyməti artdıqda təklif də artacaq, həmin əmtəənin qiyməti azaldıqda isə ona tələbat azalacaqdır. Bu o deməkdir ki, əmək haqqı artanda təklif edilən işçi qüvvəsi kəmiyyətə artacaq, əmək haqqı azalanda isə işçi qüvvəsinə tələbat artacaqdır. Bu kəmiyyətləri təsvir edən ayrı-ləri eyni bir qrafik üzərində quraq.

Əmək bazarında vəziyyətin dəyişməsinə təhlil edək. Əmək haqqı səviyyəsi " Θ_1 " nöqtəsində qərarlaşan halda tələbat (1 nöqtəsi) yüksək, təklif (2 nöqtəsi) isə aşağı olacaqdır. Bu halda tələb təklifdən xeyli artıq olacaqdır, yəni əmək bazarında işçilər sarıdan qıtlıq yaranacaqdır. Belə vəziyyətdə işəgötürənlər yeni işçiləri cəlb etmək üçün əmək haqqını artırmağa məcbur olacaq, bu isə əmək bazarında əmək haqqının artması ilə nəticələnəcəkdir.

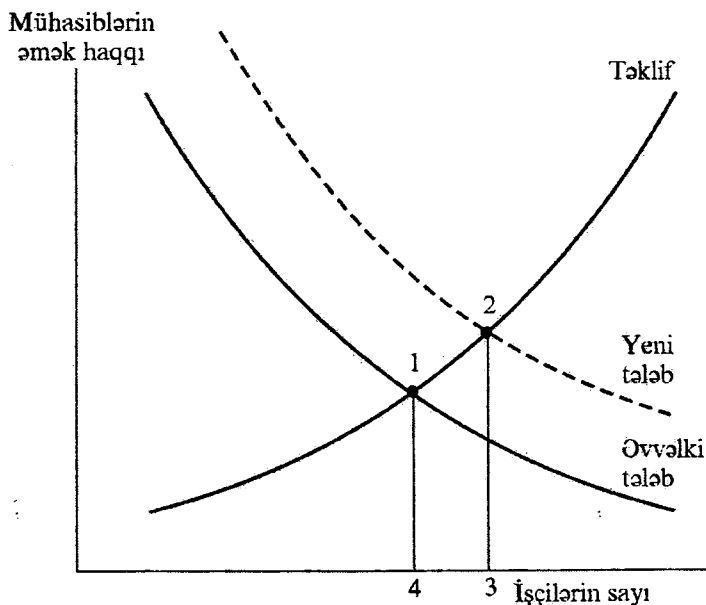


Şəkil 2.2

Əmək haqqı " Θ_2 " səviyyəsində artdığı halda isə təklif (3 nöqtəsi) tələbdən (4 nöqtəsi) xeyli artıq olacaqdır. İşəgötürənlərə (firmalara) lazım olan işçilərin sayı əmək bazarındakı işçilərin sayından az olacaq və bazarda əlavə işçi qüvvəsi yaranacaqdır. Bu şəraitdə işəgötürənlər əmək haqqı səviyyəsini azalda bilərlər, çünki onlar ümid edəcəklər ki, bu halda da özlərinə lazım olan qədər işçi qüvvəsini tapacaqlar. İş axtaranlar isə bu vəziyyətdə ya daha aşağı əmək haqqına razılaş-

mağa, ya da əmək bazarından çıxıb getməyə məcburdurlar. Nəticədə həm tələb, həm də təklif 5 nöqtəsinə, yəni tarazlaşma vəziyyətinə yaxınlaşacaqdır.

İşçi qüvvəsinə tələbat işçi qüvvəsi təklifinə bərabər olduğu halda, əmək haqqının müvafiq qiyməti "tarazlayıcı bazar əmək haqqı" və ya "bazarda tarazlığa uyğun əmək haqqı" adlanır. "Tarazlayıcı əmək haqqı" termini daha geniş yayılmışdır. Beləliklə, işçi qüvvəsinin müxtəlif növlərinin bazar qiyməti (ictimai dəyəri) müəyyənləşir. Praktiki olaraq bu, adətən statistika əsas götürülən peşə və ixtisas qrupları, işçilərin kateqoriyaları, stajı, cinsi, əmək sahələri, regionlar və başqa amillər üzrə orta statistik əmək haqqı deməkdir.



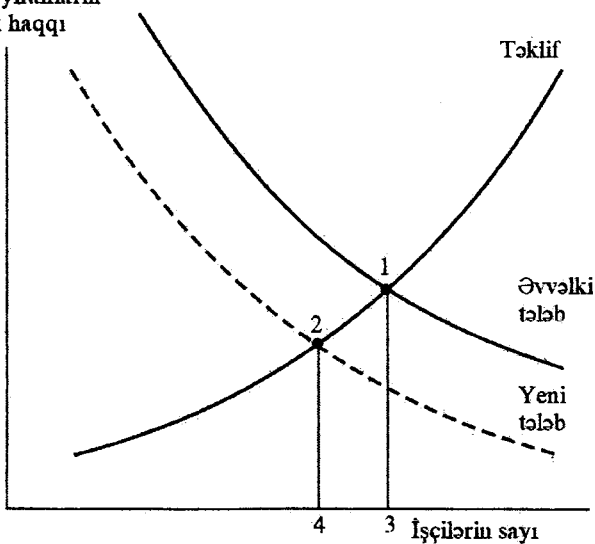
Şəkil 2.3

Lakin işçi qüvvəsinə tələbatın və ya təklifin təsiri nəticəsində tarazlayıcı əmək haqqının qiyməti də dəyişə bilər. Məsələn, bazar iqtisadiyyatına keçidlə əlaqədar ölkədə mühasibat

işçilərinə tələbat xeyli artmışdı. Tələbatın və təklifin əvvəlki qiymətlərində 1 nöqtəsində yaranan tarazlıq vəziyyəti yeni tələbatı ödəmirdi. Mühasib kadrlarının hazırlanması və işçilərin yeni ixtisaslara yiyələnməsi nəticəsində mühasiblərin sayı tədricən artırdı. Şəkildən görüldüyü kimi, yeni tələbat əmək haqqının daha yüksək səviyyəsinə uyğun olan 2 nöqtəsində yeni tarazlıq yaranmasına səbəb olmuşdur. Qeyd etmək lazımdır ki, bu halda məşğulluğun tarazlıq səviyyəsi də artmışdır.

Azərbaycanda maşınqayırma sahəsində bunun əksi olan proseslər gedirdi. İstehsalın kəskin azalması nəticəsində işçi qüvvəsinə tələbat xeyli azalmışdı. Əmək haqqı əvvəlki səviyyədə qalmaqla izafi işçi qüvvə təklifi yaranmışdı. Əmək bazarında bu vəziyyət əmək haqqının 1 nöqtəsindəki tarazlıq vəziyyətdən 2 nöqtəsinə keçməsinə səbəb olmuşdur (şəkil 2.4).

Maşınqayıranların
əmək haqqı



Şəkil 2.4

İşçi qüvvəsinin azaldığı və ya artdığı hallarda əmək haqqı da müvafiq qaydada dəyişəcəkdir.

Biz əmək bazarında tələbatdan və təklifdən asılı olaraq əmək haqqının müəyyən edilməsi məsələsinin yalnız əsas mə-

qamlarını nəzərdən keçirdik. Real həyatda qarşılıqlı asılılıq problemi ciddi mübahisələrə səbəb olur. Bir sıra iqtisadçılar (həm bizim mütəxəssislər, həm də xarici ölkə alimləri) bu fikirdədirlər ki, əməyə tələbatın və məşğulluğun azalmasının əsas səbəbi - əmək haqqının yüksək səviyyədə olması və onun daha da artmasıdır, əmək haqqının azaldılması isə məşğulluğun artırılması üçün bir vasitədir. Tələb və təklif qanununa müvafiq olaraq, bu vəziyyəti belə ifadə etmək olar: işçi qüvvəsinin qiyməti (əmək haqqı) nə qədər yüksək olsa, ona tələbat bir o qədər az olacaq və əksinə. Xarici ölkələrdə dərc edilən dərsliklərin çoxunun müəllifləri bu fikri təsdiq edirlər. Məsələn, N.Qreqori Menkyu tərəfindən yazılmış "Makroekonomika" dərsliyində deyilir: "Real əmək haqqının sabit olması işə düzəlmək ehtimalını azaldır və işsizlik səviyyəsini artırır". Həmin müəllifin fikrincə, əmək haqqının sabit qalmasının 3 səbəbi var: minimum əmək haqqı barədə qanunların qəbul edilməsi, həmkarlar ittifaqlarının inhisarçı qüvvəsinin mövcud olması və firmalar tərəfindən stimullaşdırıcı əmək haqqı tətbiq edilməsi. Əmək iqtisadiyyatına dair Amerikada dərc edilmiş bir dərslikdə əmək haqqı ilə məşğulluq arasındakı nisbət son dərəcədə sərbəst nəzərdən keçirilir. Müəlliflər, özlərinin təbircə desək, hipotetik sənaye sahəsinə aid bir şərti misal götürürlər. Onların fikrincə, həmin misal məşğulluğun (işçilərin sayının) zəruri səviyyəsi ilə əmək haqqının səviyyəsi arasındakı asılılığı aşağıdakı cədvəldə göstərilən qaydada səciyyələndirir.

Cədvəl 2.5

Əməyə tələbat

Əmək haqqı dərəcəsi (dollarla)	Məşğulluğun zəruri səviyyəsi, işçilərin sayı
3,0	250
4,0	190
5,0	160
6,0	130
7,0	100
8,0	70

Bu asılılığın reallığa uyğun olması şübhə doğurur. Lakin müəlliflər əməyə tələbat qrafikini məhz həmin məlumatlar əsasında qururlar. Bu qrafik müəlliflərin sonrakı mülahizələri üçün baza rolu oynayır. Qeyd edildiyi kimi, digər ölkələrin alimlərinin də bir qismi məsələyə bu cür münasibətin tərəfdarıdır. Məsələn, rusiyalı müəlliflərin - V.D.Kamayev və başqalarının "İqtisadi nəzəriyyənin əsaslarına dair dərslik" adlı kitabında göstərilir ki, əmək haqqı istehsal xərclərinə daxil edildiyinə görə, əmək haqqının artırılması buraxılan məhsulun qiymətinin də artmasına səbəb olur və bunun nəticəsində həm istehlakçıların tələbatı, həm də istehsalın və məşğulluğun həcmi azala bilər.

Bu cür nəzəri baxışlar təkcə bazar iqtisadiyyatının inkişaf etmiş olduğu ölkələrə deyil, bizim ölkəmizə də şamil edilir.

Con M.Keyns öz həmkarlarından Sey, Marşall, Piqu və klassik iqtisad məktəbinin digər nümayəndələri ilə polemika nəticəsində bu qənaətə gəlmişdir ki, əmək bazarı o biri əmtə bazarlarından fərqlənən spesifik bazardır. Burada əmtə (əmək) təklifi əmtənin qiymət səviyyəsindən, yəni əmək haqqının səviyyəsindən cüzi asılıdır. Keyns özünün "Məşğulluq, faiz və pul: ümumi nəzəriyyə" adlı əsərində iki mühüm suala cavab verməyə çalışır:

1. Bütün başqa şərtlər eyni olduqda pul şəklində əmək haqqının azaldılması bilavasitə məşğulluğun artmasına gətirib çıxarırmı?

2. Pul şəklində əmək haqqının labüd olaraq azaldılması və yaxud onun azaldılması ehtimalı dolayı yolla məşğulluğun səviyyəsinə də təsir göstərirmi?

Müəllif öz sələfləri ilə ətraflı diskussiyadan və məşğulluq barədə öz nəzəriyyəsini şərh edəndən sonra bu qənaətə gəlir: "Birinci suala əvvəlki fəsillərdə mənfi cavab verdik. Biz göstərdik ki, məşğulluğun həcmi yalnız səmərəli tələbin həcmi ilə müqayisə etmək olar".

İkinci məsələyə gəldikdə isə Keyns belə hesab edirdi ki, nəticə etibarilə ən ağlabatan siyasət əmək haqqının ümumi səviyyəsini sabit saxlamaqdan ibarətdir. Onun fikrincə, səmərəli

tələbat istehlakçıların tələbindən və investisiyalardan asılıdır. Əgər investisiyaları praktiki olaraq artırmaq mümkün deyildirsə, onda məşğulluğun daha yüksək səviyyəsini təmin etmək üçün istehlakı artırmaqdan başqa çarə yoxdur.

Əmək haqqının artırılması və müəyyən konkret şəraitdə onun optimal səviyyəsi istehsalın inkişafı, məhsul buraxılışının və məşğulluğun artırılması üçün çox mühüm stimullardır. Henri Fordun məşhur "Beş dollarlıq iş günü" yüksək əmək haqqının səmərəliliyi baxımından klassik misaldır. Bu məsələnin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, 1914-cü ildə "Ford motor kompani" firmasında əsas işçilər üçün əmək haqqının məbləği adətən olduğu kimi iki-üç dollar deyil, beş dollar həcmində müəyyən edilmişdi. Bu vəziyyət işçilərin məsuliyyətini və intizamı xeyli gücləndirmiş, işburaxma və iş vaxtının itirilməsi hallarının sayı azalmış, firma yeni, yüksək ixtisaslı işçiləri firmaya cəlb etmiş, məhsuldarlıq nəzərəcarpacaq dərəcədə artmışdı. Sonradan Ford özü yazırdı ki, bu cür əmək haqqı təyin edilməsi istehsal xərclərinin azaldılması üçün firmanın tarixində ən uğurlu tədbirlərdən biri olmuşdur. Ford və onun həmkarları bildirirdilər ki, yüksək əmək haqqı siyasəti bir sıra hallarda yaxşı biznesə çevrilir.

Bazar iqtisadiyyatının inkişaf etmiş olduğu ölkələrdə son onilliklərin təcrübəsi göstərir ki, həmin ölkələrdə əmək haqqı artırılmış, istehsal sahəsi ilə yanaşı, xidmətlər sahəsində də həvəsləndirici əmək haqqı sisteminin tətbiq edilməsi bu sahələrin inkişafının və məşğulluğun artmasını təmin etmişdir.

Xarici ölkə alimlərinin fikrincə, minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi də məşğulluğa təsir göstərir. R.D.Erenberq və R.S.Smit minimum əmək haqqı barədə qanunvericiliyi nəzərdən keçirərək onun gələcək nəticələri barədə yazır: "Minimum əmək haqqı barədə bu cür qərar qəbul edilməsi işə qəbul edilənlərin sayının birbaşa azaldılması ilə nəticələnəcəkdir". Qeyd edək ki, həmin müəlliflər 1967-1991-ci illərdə ABŞ-da yaranmış vəziyyəti nəzərdən keçirərək bu qənaətə gəlmişdilər. Həmin dövrdə vaxtamuzd ödənişli sahələrdə minimum əmək haqqının emal sənayesindəki orta əmək haqqına nisbəti 0,53-

dən 0,37-dək dəyişmişdir. Minimum əmək haqqı tətbiq edilməsinin nəticələrini araşdıran bu müəlliflərin etiraf etdikləri kimi, bir sıra hallarda onlara elə gəlirdi ki, minimum əmək haqqı artırıldıqdan sonra məşğulluq artmışdır. Bununla belə, onlar öz mövqelərindən dönmür və bunu üç arqumentlə əsaslandırırdılar:

- göstərilən vəziyyət bütövlükdə əmək bazarına aid deyildir. (qeyd edək ki, bu vəziyyətin əhatə dairəsi 85 faizdən çoxdur);

- işgötürənlər minimum əmək haqqı tətbiq edilməsi faktına öz müəssisələrində sadəcə olaraq, məhəl qoymurlar (hərçənd, bu hərəkət - qanunsuzluqdur);

- bu vəziyyət (model) yalnız o halda doğrudur ki, qalan amillərin hamısı dəyişməz olsun (real həqiqətdə heç vaxt belə olmur).

Bu müddəaların mübahisəli olmasına baxmayaraq, müəlliflər iddia edirlər ki, minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi məşğulluğun azalmasına səbəb olur.

D.Saks da belə hesab edirdi ki, minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi işçi qüvvəsinə tələbatın artmasına mane olur. O yazır: "Bəlkə də firma daha aşağı əmək haqqı müqabilində işçini işə götürməkdən imtina etməzdi, elə işçi özü də bu şərtlə işləməyə razıdır, lakin qanun bundan aşağı əmək haqqı verilməsini müəssisəyə qadağan edir, işçinin isə bundan aşağı əmək haqqına razılaşmasına icazə vermir."

2.12. MƏŞĞULLUQ HAQQINDA AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Bu Qanun məşğulluğa kömək sahəsində dövlət siyasətinin hüquqi, iqtisadi və təşkilati əsaslarını, eləcə də vətəndaşların əmək sahəsində və işsizlərin sosial müdafiəsi sahəsində dövlət təminatlarını müəyyən edir.

I FƏSİL ***Ümumi müddəalar***

Maddə 1. Əsas anlayışlar

1.0. Bu Qanunda istifadə olunan əsas anlayışlar aşağıdakı mənalara ifadə edir:

1.0.1. məşğulluq - Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının, Azərbaycan Respublikasında daimi yaşayan vətəndaşlığı olmayan şəxslərin və əcnəbilərin (bundan sonra - vətəndaşların) Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə zidd olmayan və bir qayda olaraq onlara qazanc (gəlir) gətirən hər hansı fəaliyyətidir;

1.0.2. müvəqqəti məşğulluq - vətəndaşların müəyyən müddət ərzində ictimai-səmərəli fəaliyyətidir;

1.0.3. əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli əhali - Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş aşağı və yuxarı yaş həddi arasında olan və hər hansı əmək fəaliyyətini həyata keçirmək iqtidarında olanlardır;

1.0.4. işsiz vətəndaş - işi və qazancı olmayan, işə başlamağa hazır olub, müvafiq icra hakimiyyəti orqanında işaxtaran kimi qeydiyyatla alınan, əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli şəxsdir;

1.0.5. vakansiya - işgötürənlərin boş olan və iş qüvvəsi tələb edən iş yeridir;

1.0.6. özünüməşğulluq - əmək qabiliyyətli şəxslərin müstəqil surətdə özünü işlə təmin etməsidir;

1.0.7. əmək bazarı - iş qüvvəsinə olan tələb və təklifin məcmusudur;

1.0.8. kvota - müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən işgötürənlərə sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən şəxsləri işlə təmin etmək üçün müəyyən edilmiş iş yerlərinin (işçilərin) minimum sayıdır;

1.0.9. ilk dəfə işaxtaranlar - əmək fəaliyyətinə ilk dəfə başlamaq istəyən və əvvəllər işləməyən əmək qabiliyyətli şəxslərdir.

Maddə 2. Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi

Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikasının

qanunvericiliyi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasından, bu Qanundan, digər müvafiq normativ hüquqi aktlardan və Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir.

Maddə 3. Məşğul şəxslər

3.0. Məşğul şəxslərə aşağıdakılar aiddir:

3.0.1. muzzla işləyən, o cümlədən əmək müqaviləsi (kontraktı) ilə tam və ya tam olmayan iş vaxtı ərzində haqq müqabilində iş görən, habelə haqqı ödənilən başqa işi (xidməti) olanlar;

3.0.2. sahibkarlar, fərdi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanlar, mülkiyyətində torpaq payı olanlar;

3.0.3. haqqı ödənilən vəzifəyə seçilən, təyin və ya təsdiq edilənlər;

3.0.4. Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq yaradılmış başqa silahlı birləşmələrdə xidmət edənlər;

3.0.5. əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi, məzuniyyət, ixtisasartırma, tətill, istehsalatın dayanması və ya başqa səbəblər ilə əlaqədar iş yerində müvəqqəti olmayanlar;

3.0.6. Azərbaycan Respublikasının ərazisində qanuni əsaslarla haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər;

3.0.7. Azərbaycan Respublikasının hüdudlarından kənarında qanuni əsaslarla əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları.

Maddə 4. İşsiz statusu verilməsi qaydaları

4.1. İşə və qazancı olmayan, işə başlamağa hazır olub, müvafiq icra hakimiyyəti orqanında işaxtaran kimi qeydiyyatdan alınmış, əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli vətəndaşlar işsiz statusu almaq hüququna malikdirlər.

4.2. Vətəndaş yaşadığı ərazi üzrə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına şəxsiyyətini təsdiq edən sənəd, əmək kitabçası (yaxud onu əvəz edən sənəd), peşə və ya ixtisasını təsdiq edən sənəd (zəruri hallarda) təqdim edərək işaxtaran kimi qeydə alınır, ilk dəfə işaxtaranlar şəxsiyyətini təsdiq edən və təhsil haqqında

(zəruri hallarda) sənədləri təqdim edirlər.

4.3. işaxtaran kimi qeydiyyatata alınmış vətəndaş müvafiq sənədləri təqdim etdiyi andan, ona münasib iş təklif olunmadığı halda, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı 11 gün ərzində həmin şəxsə işsiz statusu verilməsi haqqında qərar qəbul edir.

4.4. işsizlərin müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatata alınması qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

4.5. işsiz statusu almaq hüququ olmayan vətəndaşlar aşağıdakılardır:

4.5.1. 15 yaşına çatmayanlar;

4.5.2. pensiya (ailə başçısını itirməyə görə uşaqlar üçün təyin olunmuş pensiyalar istisna olmaqla) hüquqi qazanmış vətəndaşlar;

4.5.3. qeydiyyatata alındıqdan sonrakı 10 gün müddətində münasib iş axtarmaq məqsədilə üzrsüz səbəbdən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına gəlməyənlər və ya bu müddət ərzində təklif edilən iki münasib işdən imtina edənlər (vətəndaşa eyni iş təkrarən təklif oluna bilməz);

4.5.4. ilk dəfə işaxtaranlar;

4.5.5. azadlıqdan məhrum etmə cəzasını çəkənlər.

4.6. işaxtarana müəyyən olunmuş qaydada işsiz statusu verilmədiyi halda, onun bir aydan sonra təkrarən işsiz statusu almaq üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanına müraciət etmək hüququ vardır.

Maddə 5. Münasib iş

5.1. İşaxtaran üçün onun ixtisası, əvvəlki peşəsi üzrə təcrübəsi, səhhəti, yeni iş yerinə nəqliyyatla gedib-gəlməsi mümkünlüyü nəzərə alınan iş münasib iş sayılır.

5.2. Münasib iş yerinin işaxtaranın yaşayış yerindən maksimum uzaqlığı həmin ərazidə nəqliyyat şəbəkəsinin imkanları nəzərə alınmaqla, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən müəyyən edilir.

5.3. İşsizlik müavinətinin qanunla müəyyən edilmiş ödənilmə müddəti qurtardıqdan sonra, münasib iş təklif edilməsi mümkün olmayan işaxtaranlar üçün, onların

qabiliyyətini, səhhətini, iş təcrübəsini nəzərə almaqla, yeni peşəyə (ixtiasa) yiyələnməsini tələb edən iş də münasib iş sayılır.

5.4. Şəxsin yaşını və başqa xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla, qabaqcadan peşə hazırlığı keçməsinə tələb edən, yaxud etməyən müvəqqəti işlər də daxil olmaqla əmək qanunvericiliyinin tələblərinə uyğun gələn, haqqı ödənilən işlər aşağıdakı şəxslər üçün münasib iş sayılır:

5.4.1. ilk dəfə işaxtaranlar, 3 ildən artıq işləməyənlər, peşəsi (ixtiası) olmayanlar;

5.4.2. malik olduğu peşə üzrə ixtisasını artırmaqdan, ikinci uyğun peşəyə yiyələnməkdən, yaxud işsizlik müavinətinin ödənilməsi müddəti qurtardıqdan sonra yeni peşə öyrənməkdən imtina edilən;

5.4.3. müvafiq icra hakimiyyəti orqanında 18 aydan çox qeydiyyatda olanlar.

5.5. İşaxtaranın razılığı olmadan yeni işlə əlaqədar onun yaşayış yerinin dəyişməsi tələb olunduqda, eləcə də əmək şəraiti əməyin mühafizəsi normalarına uyğun gəlmədikdə ona təklif olunan iş münasib iş sayıla bilməz.

Maddə 6. Məşğulluq sahəsində dövlət siyasəti

6.1. Dövlət vətəndaşların səmərəli və sərbəst seçilmiş məşğulluğunun təmin edilməsinə köməklik göstərir.

6.2. Məşğulluq sahəsində dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri aşağıdakılardır:

6.2.1. irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, ailə vəziyyətindən, ictimai-sosial mənşəyindən, yaşayış yerindən, əmlak vəziyyətindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq bütün vətəndaşlara əmək və məşğulluğu sərbəst seçmək hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanların təmin edilməsi;

6.2.2. vətəndaşların qanun çərçivəsində həyata keçirilən əmək və sahibkarlıq təşəbbüsünün müdafiə edilməsi, sahibkarlığın inkişaf etdirilməsi məqsədilə ontara köməklik göstərilməsi;

6.2.3. əmək fəaliyyətinin və məşğulluq növünün seçilməsində

vətəndaşların öz iradəsini sərbəst ifadə etməsinə şərait yaradılması;

6.2.4. işsizlərin sosial müdafiəsinin təmin edilməsi, iş düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların məşğulluğunun təmin edilməsinə köməklik göstərən xüsusi tədbirlərin görülməsi;

6.2.5. məşğulluq sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə əlaqələndirilməsi;

6.2.6. sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və iş düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün əlavə iş yerləri yaradan işəgötürənlərin vergi və başqa güzəştlərlə həvəsləndirilməsi;

6.2.7. məşğulluğun təmin edilməsinə yönəldilmiş tədbirlərin hazırlanmasında və həyata keçirilməsində, onların yerinə yetirilməsinə nəzarətdə Azərbaycan Respublikasının dövlət orqanlarının, həmkarlar ittifaqlarının, işəgötürənlər birliklərinin fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi;

6.2.8. Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının ölkə hüdudlarından kənarında, habelə vətəndaşlığı olmayan şəxslərin və əcnəbilərin Azərbaycan Respublikasının ərazisində əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmasına şərait yaradılması;

6.2.9. beynəlxalq əmək normalarına riayət olunması.

II FƏSİL

Məşğulluq sahəsində vətəndaşların hüquqları və dövlət təminatları

Maddə 7. Məşğulluq sahəsində vətəndaşların hüquqları

7.1. Vətəndaşlar fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yerini sərbəst seçmək hüququna malikdirlər.

7.2. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş xüsusi hallardan başqa (məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qəran ilə, hərbi xidmət, hərbi və fəvqəladə vəziyyət zamanı) vətəndaşların məcburi əməyə cəlb edilməsinə yol verilmir.

7.3. Vətəndaşların işləməməsi onların inzibati, cinayət və başqa məsuliyyətə cəlb olunması üçün əsas ola bilməz.

7.4. Vətəndaşların işəgötürənlərə bilavasitə müraciət etmək yolu ilə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının pulsuz

vasitəçiliyi ilə və ya qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər formalarda iş yerini sərbəst seçmək hüququ vardır.

7.5. Vətəndaşlar müvafiq icra hakimiyyəti orqanında məşğulluq növünü, iş yerini və əmək rejimini seçmək məqsədilə peşəyönümünə, peşə hazırlığına və yenidən hazırlığına, ixtisasının artırılmasına dair pulsuz məsihət almaq, habelə müvafiq məlumat əldə etmək hüququna malikdirlər.

7.6. Vətəndaşlar müvafiq icra hakimiyyəti orqanından və ya onun vəzifəli şəxslərinin hərəkətlərindən müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarına, habelə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məhkəməyə şikayət edə bilərlər.

Maddə 8. Əmək hüququnun həyata keçirilməsində dövlət təminatları

8.1. Dövlət hər bir vətəndaşa əmək hüququnun həyata keçirilməsində aşağıdakı təminatları verir:

8.1.1. məşğulluq növünün, o cümlədən müxtəlif əmək rejimli işin sərbəst seçilməsinə;

8.1.2. işdən əsassız çıxarılanların və ya işə qəbuldan əsassız imtina olunanların Əmək Məcəlləsinə müvafiq olaraq hüquqi müdafiəsinə.

8.2. Dövlət işaxtaran və işsiz vətəndaşlara aşağıdakı təminatları verir:

8.2.1. müvafiq icra hakimiyyəti orqanının vasitəçiliyi ilə münasib işin seçilməsinə və işə düzəlməyə köməklik göstərilməsinə;

8.2.2. müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə pulsuz peşəyönümünə, peşə hazırlığına, yenidən hazırlığına və ixtisasının artırılmasına;

8.2.3. vətəndaşın yaş və başqa xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla təşkil edilən haqqı ödənilən ictimai işlərdə iştirakına;

8.2.4. işsiz statusu alanlar üçün müavinətlərin ödənilməsinə;

8.2.5. özünüməşğulluğa köməklik göstərilməsinə;

8.2.6. müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata

keçirilən digər aktiv tədbirlərdə (əmək yarmarkaları, əmək birjalari, yeni iş yerləri və s.) iştirakına;

8.2.7. müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təklifi ilə bir yaşayış məntəqsindən digərinə işə (peşə kurslarına) göndərməklə əlaqədar vətəndaşların çəkdiyi xərclərin mövcud qanunvericiliyə müvafiq olaraq kompensasiya edilməsinə;

8.2.8. müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə işə qəbul olunarkən və təhsil almağa göndərilərkən dövlət tibb müəssisələrində pulsuz tibbi müayinədən keçməsinə.

Maddə 9. Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan vətəndaşların məşğulluğu üçün əlavə təminatlar

9.1. Dövlət əlavə iş yerləri və ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, təşkilatlar (o cümlədən əlillərin əməyi üçün müəssisə və təşkilatlar) yaratmaq yolu ilə, xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların kateqoriyalarına (20 yaşadək gənclərə, yetkinlik yaşına çatmamış uşaqları tərbiyə edən tək və çoxuşaqlı valideynlərə, əlil uşaqları tərbiyə edən qadınlara, pensiya yaşına 2 ildən az qalmış şəxslərə, əlillərə, cəzaçəkmə yerlərindən azad edilmiş vətəndaşlara, məcburi köçkünlərə, müharibə veteranlarına, şəhid ailələrinə) əlavə təminatlar verir.

9.2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları müəyyən olunmuş qaydada müəssisə, idarə və təşkilatlarda bu Qanunun 9.1-ci maddəsində göstərilən vətəndaşlar üçün kvotanı müəyyən edirlər.

9.3. Kvotanın miqdarı ərazi əmək bazarındakı vəziyyətdən asılı olaraq, müəssisələrdəki işçilərin orta siyahı sayının 5 faizindən çox olmamaq şərti ilə təyin edilir.

9.4. Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün kvota tətbiq edilməsi qaydası və kvota şamil edilməyən müəssisələrin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

III FƏSİL

Məşğulluğun tənzimlənməsi və təşkili

Maddə 10. Məşğulluğun tənzimlənməsi

10.1. Dövlət vətəndaşların məşğulluğuna kömək göstərmək məqsədilə aşağıdakıları həyata keçirir:

10.1.1. istehsal qüvvələrinin səmərəli yerləşdirilməsinə, yeni texnologiyaların yaradılmasına, fərdi qaydada sahibkarlığın və əmək fəaliyyətinin təşkilinə və inkişafına, çevik əmək rejiminin tətbiqinin həvəsləndirilməsinə yönəldilən maliyyə-kredit, investisiya və vergi siyasəti tədbirlərinin, yeni iş yerlərinin yaradılmasına, mövcud iş yerlərinin saxlanılmasına və inkişaf etdirilməsinə köməklik göstərən başqa tədbirlərin hazırlanmasını;

10.1.2. məşğulluq sahəsində vətəndaşların hüquq və mənafelərinin qorunmasına təminat verən hüquqi tənzimlənməni, bu sahədə qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsini;

10.1.3. müvafiq icra hakimiyyəti orqanının və Dövlət Məşğulluq Fondunun fəaliyyətinin təmin edilməsini.

Maddə 11. Respublika və ərazi məşğulluq proqramları

11.1. Müvafiq icra hakimiyyəti və yerli özünüidarəetmə orqanları, işəgötürənlər birlikləri və həmkarlar ittifaqları bu Qanuna uyğun olaraq məşğulluğa kömək göstərilməsi tədbirlərini nəzərdə tutan respublika və ərazi məşğulluq proqramları hazırlayırlar.

11.2. Respublika və ərazi məşğulluq proqramlarının hazırlanmasının əsasını müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən hazırlanan iqtisadi və sosial inkişaf proqnozlarının göstəriciləri təşkil edir.

11.3. Respublika və ərazi məşğulluq proqramlarını müvafiq icra hakimiyyəti orqanları təsdiq edir və onların həyata keçirilməsini təmin edir.

Maddə 12. Üstün inkişaf etdirilən regionlar

12.1. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı əhalinin məşğulluğu baxımından üstün inkişaf etdirilən regionları müəyyən edir. Üstün inkişaf etdirilən regionlarda iş yerlərinin artırılması xüsusilə həvəsləndirilir.

12.2. Üstün inkişaf etdirilən regionlarda iş yerləri, sosial infrastruktur obyektləri yaradan işəgötürənlərə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada maliyyə yardımı göstərilir və vergi güzəştləri verilir.

Maddə 13. Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xarici ölkələrdə, əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında məşğulluğu

Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xarici ölkələrdə, əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikası ərazisində əmək fəaliyyəti ilə bağlı məsələlər Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunvericiliyinə və beynəlxalq müqavilələrinə uyğun tənzimlənilir.

Maddə 14. İşədüzəltmədə vasitəçilik fəaliyyəti

İşədüzəltmədə vasitəçilik fəaliyyəti ilə qanunvericilikdə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq icra hakimiyyəti orqanından xüsusi razılıq alan hüquqi və fiziki şəxslər məşğul ola bilərlər.

Maddə 15. Məşğulluğa kömək göstərən əlaqələndirmə komitələri

15.1. Məşğulluq sahəsində razılaşdırılmış qərarların hazırlanması məqsədilə həmkarlar ittifaqının, işəgötürənlər birliklərinin, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının, əlaqədar dövlət və yerli özünüidarəetmə orqanlarının, sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan vətəndaşların mənafeyini təmsil edən ictimai birliklərin nümayəndələrindən məşğulluğa kömək göstərən respublika və yerli əlaqələndirmə komitələri yaradılır.

15.2. Əlaqələndirmə komitələrinin tərkibinə müvafiq tərəflərin bərabər sayda nümayəndələri təyin olunurlar.

15.3. Məşğulluğa kömək göstərən əlaqələndirmə komitələrinin tərkibinin təsdiqi və fəaliyyətinin təşkil edilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən həyata keçirilir.

15.4. Əlaqələndirmə komitələrinin səlahiyyəti və vəzifələri müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 16. Məşğulluq sahəsində Həmkarlar İttifaqlarının iştirakı

16.1. Həmkarlar ittifaqları dövlət məşğulluq siyasətinin, Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunvericilik aktlarının hazırlanmasında iştirak edə bilərlər.

16.2. Həmkarlar ittifaqlarının, onların seçkili orqanlarının məşğulluq sahəsində aşağıdakı hüquqları vardır:

16.2.1. işçilərin kütləvi surətdə sərbəstləşdirilməsi ilə əlaqədar tədbirlərin başqa vaxta keçirilməsi və ya müvəqqəti dayandırılması haqqında işəgötürənlərə və ya onların yuxarı orqanlarına təkliflər vermək;

16.2.2. qanunvericiliyə uyğun olaraq məşğulluğun təmin edilməsi, iş (xidmətə) qəbul, işdənçıxarma, sosial güzəştlərin və təminatların verilməsi məsələlərində vətəndaşların müdafiəsini təmin etmək.

16.3. işəgötürənin təşəbbüsü ilə istehsalın səmərələşdirilməsi, əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi, müəssisənin ləğv edilməsi, işçilərin sayının və ya ştatların ixtisar edilməsi ilə əlaqədar olaraq işçilərin sərbəstləşdirilməsi, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla, müvafiq həmkarlar ittifaqı orqanlarına qabaqcadan (azı 3 ay əvvəl) yazılı məlumat verməklə, işçilərin hüquqlarının və mənafelərinin gözlənilməsi barədə onlarla danışıqlar aparılmaqla həyata keçirilir.

16.4. İşəgötürənlər (onların birlikləri) və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqlarının təklifi ilə məşğulluq məsələlərinə dair birgə məsləhətləşmələr aparırlar. Mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq məsləhətləşmələrin yekunlarına görə məşğulluğa kömək göstərilməsinə dair tədbirlər kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutula bilər.

Maddə 17. Məşğulluğun təmin edilməsində işəgötürənlərin iştirakı

17.1. İşəgötürənlər dövlət məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsinə aşağıdakı əsaslarla kömək göstəririlər:

17.1.1. qanunvericiliyə uyğun olaraq əmək münasibətlərini tənzimləyən əmək müqavilələrinin (kontraktların) şərtlərinə əməl edilməsi;

17.1.2. istehsalatın dayandırılması və ya işçilərin sərbəstləşdirilməsi təqdirdə onların müdafiəsi üçün kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulmuş tədbirlərin həyata keçirilməsi;

17.1.3. işçilərin peşə hazırlığı, yenidən hazırlanması və ixtisasının artırılması üçün şərait yaradılması;

17.1.4. sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan şəxslərin müəyyən olunmuş qaydada işə düzəldilməsi.

17.2. İşçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə işəgötürənlər işdən çıxarılaçaq işçilərin peşəsini, sənətini, ixtisasını və əməkhaqqının məbləğini göstərməklə, onların sərbəstləşdiriləcəyi barədə azı 2 ay əvvəlcədən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına rəsmi məlumat verməlidirlər.

17.3. işəgötürənlər boş iş yeri (vakansiya) yarandığı gündən ən gec 5 gün müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat verməlidirlər.

17.4. İşəgötürənlər müvafiq icra hakimiyyəti orqanına, həmin orqanın göndərişi ilə işə qəbul edilənlər, kvota üzrə işə qəbul edilənlər və işdən çıxarılanlar haqqında aylıq, Dövlət Məşğulluq Fonduna məcburi ayırmaların ödənilməsi haqqında rüblük hesabatlar təqdim etməlidirlər.

17.5. Hesabatların təqdim olunma qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

17.6. İşəgötürənin ona bilavasitə müraciət etmiş vətəndaşları müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə gəlmiş vətəndaşlar ilə bərabər əsaslarla işə qəbul etmək və əmək bazarının vəziyyəti haqqında müvafiq icra hakimiyyəti orqanından məlumat almaq hüquqları vardır.

17.7. Kvota ilə müəyyən olunduğundan artıq sayda sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan şəxsləri işlə təmin edən işəgötürənlərə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada vergi güzəştləri nəzərdə tutulur.

17.8. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən göndərilmiş əlilləri və sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan digər şəxsləri onlar üçün kvota üzrə müəyyən olunmuş iş yerlərinə qəbul etməyən işəgötürənlər, həmin şəxsləri işlə təmin etmədikləri aylar üzrə hər iş yeri üçün - əlillərə görə Əlilləri

Sosial Müdafiə Fonduna, digər şəxslərə görə isə Dövlət Məşğulluq Fonduna respublika üzrə orta aylıq əməkhaqqının üç misli məbləğində vəsait köçürməlidirlər.

17.9. Azərbaycan Respublikasının beynəlxalq müqavilələrinə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, xarici dövlətlərin hüquqi və fiziki şəxsləri, beynəlxalq təşkilatlar, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslər tərəfindən təsis edilən və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq fəaliyyət göstərən işəgötürənlər özlərinin işçi qüvvəsinə olan tələbatını (rəhbər və mütəxəssis vəzifələri də daxil olmaqla) ilk növbədə yerli kadrlardan istifadə etməklə və onların hazırlanması vasitəsilə ödəməlidirlər.

Maddə 18. Dövlət Məşğulluq Fondu

18.1. Dövlət Məşğulluq Fondunun vəsaitləri bu Qanunun 8.2-ci maddəsində müəyyən olunmuş təminatların ödənilməsinə yönəldilir.

18.2. Dövlət Məşğulluq Fondu haqqında əsasnamə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

18.3. Dövlət Məşğulluq Fondu əsasən dövlət və yerli büdcələrin vəsaitləri, mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublika ərazisində fəaliyyət göstərən hüquqi şəxslərin və fərdi qaydada sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslərin məcburi ayırmaları, hüquqi şəxslərin və vətəndaşların könüllü ianələri, Dövlət Məşğulluq Fondunun vəsaitini artırmaq məqsədilə sahibkarlıq fəaliyyətindən götürülən gəlir hesabına yaranır.

18.4. Hüquqi şəxslər Dövlət Məşğulluq Fonduna hesablanmış əməkhaqqı fondunun 1 faizi məbləğində məcburi ayırmalar köçürürlər.

18.5. Fərdi qaydada sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslərin Dövlət Məşğulluq Fonduna məcburi ayırmalarının məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

18.6. Dövlət Məşğulluq Fondunun vəsaiti barəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanı sərəncam verir.

18.7. Dövlət Məşğulluq Fondunun hesabat ilində istifadə edilməmiş vəsaiti ondan alınma bilməz və növbəti maliyyə ilinə

keçirilir.

18.8. Dövlət Məşğulluq Fondunun növbəti il üçün büdcəsi qanunla təsdiq edilir.

18.9. İşsizlik müavinətləri üzrə bank əməliyyatlarına görə haqq ödənilmir.

Maddə 19. İşaxtaranların peşə hazırlığı, ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması

19.1. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatda alınmış işaxtaranların peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə aşağıdakı hallarda həyata keçirilir:

19.1.1. işaxtaranın lazımı peşə və ya ixtisası olmadığına görə onun üçün münasib iş seçmək mümkün olmadıqda;

19.1.2. işaxtaranın peşə vərdişlərinə uyğun gələn iş olmadığı üçün onun öz peşəsini (ixtisasını) dəyişdirməsi zəruri olduqda;

19.1.3. işaxtaran əvvəlki peşə (ixtisas) üzrə işləmək qabiliyyətini itirdikdə.

19.2. İşaxtaranlar müvafiq icra hakimiyyəti orqanının tədris mərkəzlərində və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə bağlanan müqavilələrə uyğun olaraq başqa tədris müəssisələrində peşə hazırlığı keçir, yenidən hazırlanır, ixtisasını artırirlar.

19.3. İşsizlik müavinəti alan və ya müavinətin ödənilməsi vaxtı qurtarmış işsiz, o cümlədən haqqı ödənilən ictimai işlərə göndərilmiş vətəndaşlar üstün qaydada yenidən hazırlıq keçmək, yeni peşəyə (ixtiasa) yiyələnmək hüququna malikdirlər.

19.4. İşaxtaran vətəndaşların peşə hazırlığının təşkili qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 20. Haqqı ödənilən ictimai işlərin təşkili

20.1. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təklifi və iştirakı ilə müvafiq icra hakimiyyəti və yerli özünüidarəetmə orqanları mülkiyyət formasından asılı olmayaraq müəssisələrdə müqavilələr üzrə işaxtaranların müvəqqəti məşğulluğunu təmin etmək

məqsədilə onların ödənişli ictimai işlərə cəlb olunmasını təşkil edirlər.

20.2. İctimai işlərdə iştirak etmək istəyən işaxtaranlarla müddətli əmək müqaviləsi bağlanır. İşsizlik müavinəti (təqaüd) almayan işsiz vətəndaşlar belə müqavilələrin bağlanmasında üstün hüquqa malikdirlər.

20.3. İctimai işlərdə məşğul olan vətəndaşlar faktiki yerinə yetirilən işə görə, lakin Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində müəyyən edilmiş minimum səviyyədən az olmamaq şərti ilə əməkhaqqı alırlar. Əmək qanunvericiliyi və sosial sığorta haqqında qanunvericilik, habelə işsizlik müavinəti almaq hüququ ictimai işlərdə məşğul olan vətəndaşlara da şamil edilir.

20.4. İctimai işlər bu işləri gördürən müəssisələrin vəsaiti hesabına və ya Dövlət Məşğulluq Fondunun vəsaitinin cəlb edilməsi hesabına maliyyələşdirilir.

20.5. İctimai işlərin təşkili qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunur.

IV FƏSİL ***Sosial təminatlar***

Maddə 21. Sosial yardım üçün təminatlar

21.1. İşini və qazancını itirən, ilk dəfə iş axtaran və ya uzun fasilədən sonra yenidən əmək fəaliyyətinə başlamaq istəyən vətəndaşlara dövlət aşağıdakı təminatları verir:

21.1.1. müəssisədən sərbəstləşdirilmiş işçilərə təminatların verilməsi;

21.1.2. peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma dövründə təqaüdü ödənilməsi;

21.1.3. işsiz statusu alanlar üçün müavinətin ödənilməsi;

21.1.4. haqqı ödənilən ictimai işlərə cəlb olunması;

21.1.5. müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən bir yaşayış məntəqəsindən digərinə işlə təmin olunmaq üçün könüllü köçməklə əlaqədar xərclərin kompensasiya olunması;

21.1.6. işsiz vətəndaşların himayəsində olan uşaqlar üçün işsizlik müavinətinə və təqaüdə əlavələr edilməsi.

21.2. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada, şəxsin

təqaüd və ya işsizlik müavinəti aldığı, haqqı ödənilən ictimai işlərdə iştirak etdiyi müddət, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə bir yaşayış məntəqəsindən digərinə köçmək və işə düzəlmək üçün müddət, habelə xarici ölkələrdə qanuni əsaslarla əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduğu müddət ümumi əmək stajına daxil edilir.

21.3. İşsiz vətəndaşlara verilən müavinətlərin və başqa ödənişlərin bütün növləri qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada indeksləşdirilir.

Maddə 22. Sərbəstləşdirilən işçilər üçün təminatlar

22.1. Hüquqi şəxslərin ləğv edilməsi, yenidən təşkil olunması, işçilərin sayının və ya ştatların ixtisar edilməsi tədbirlərinin həyata keçirilməsi ilə əlaqədar olaraq əmək müqaviləsinə xitam verildikdə sərbəstləşdirilən işçilərə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə müvafiq təminatlar verilir.

22.2. Sərbəstləşdirilmiş işçi bu Qanunla müəyyən edilmiş müddətdə münasib işlə təmin olunmadıqda, o işsiz statusu təyin edilməklə, müavinət almaq hüququ qazanır.

22.3. Ləğv edilən hüquqi şəxslərdə sərbəstləşdirilən işçilərlə haqq-hesab çəkmək üçün vəsait olmadıqda təminatlar qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada ödənilir.

Maddə 23. Peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma dövründə vətəndaşlara verilən təqaüdlərin məbləği

23.1. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq keçdikləri və ixtisaslarını artırıqları dövrə təhsil alan şəxslərə aşağıdakı məbləğdə təqaüd verilir:

23.1.1. müvafiq icra hakimiyyəti orqanında işaxtaran kimi qeydiyyatdan alındıqdan (bundan sonra işsizliyin başlanmasından) əvvəlki 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az olmayan müddətdə haqqı ödənilən işə malik olanlar üçün axırncı iş yerindəki son 12 ay üzrə hesablanmış orta aylıq əməkhaqqının 70 faizi məbləğində, lakin respublika üzrə orta aylıq əməkhaqqından çox və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş təqaüdü minimum məbləğindən

(bundan sonra "təsdiq olunmuş təqaüdün minimum məbləği") az olmamaqla;

23.1.2. ilk dəfə işaxtaranlar, uzun fasilədən sonra (1 ildən çox) yenidən əmək fəaliyyətinə başlamaq istəyənlər, habelə işsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az müddətdə haqqı ödənilən işə malik olanlar üçün təsdiq olunmuş təqaüdün minimum məbləğində;

23.1.3. istehsalatda bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əvvəlki işi görmək qabiliyyətini itirənlər üçün - əmək stajının müddətindən asılı olmayaraq axırıncı iş yerindəki son 12 ay üzrə hesablanmış orta aylıq əməkhaqqının 100 faizi məbləğində, lakin respublika üzrə orta aylıq əməkhaqqından çox və təsdiq olunmuş təqaüdün minimum məbləğindən az olmamaqla;

23.1.4. işsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində işə götürənin təqsiri olmadan müəssisələrdə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məcburi ödənişsiz məzuniyyətdə olduğu hallarda və bu səbəbdən həmin 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az müddətdə əmək haqqı ödənilənlər üçün təqaüdün hesablanması qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

23.2. Himayəsində 18 yaşına çatmamış uşağı olan şəxslərin təqaüdünün məbləği himayədə olan hər bir uşaq üçün təqaüdün 10 faizi məbləğində, lakin təqaüdün 50 faizindən artıq olmamaq şərtilə artırılır.

23.3. Təqaüdün ödənilməsi qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 24. İşsizlik müavinətinin məbləğinin müəyyən- ləşdirilməsi qaydaları

24.1. İşsiz statusu almış vətəndaşlar işsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az olmayan müddətdə haqqı ödənilən işə malik olduqda, onların işsizlik müavinəti axırıncı iş yerindəki son 12 ay üzrə hesablanmış orta aylıq əmək haqqının 70 faizi məbləğində müəyyən edilir.

24.2. İşsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində işəgötürənin təqsiri olmadan müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məcburi ödənişsiz məzuniyyətdə olduğu hallarda və bu səbəbdən həmin 12 ay

ərzində 26 təqvim həftəsindən az müddətdə haqqı ödənilən işə malik olanlar üçün müavinətin hesablanması qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

24.3. Bütün başqa hallarda işsizlik müavinəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş müavinətin minimum məbləğində (bundan sonra "təsdiq olunmuş müavinətin minimum məbləği") müəyyən edilir.

24.4. İşsizlərin himayəsində 18 yaşına çatmamış uşağı olduqda, işsizlik müavinətinin məbləği hər bir uşaq üçün müavinətin 10 faizi məbləğində, lakin müavinətin 50 faizindən artıq olmamaq şərti ilə artırılır.

24.5. Məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə tutulmalı olan məbləğlər (alimentlər, ziyanın ödənilməsi və sair məbləğlər) təyin edilmiş müavinətin 50 faizindən çox olmamaq şərti ilə işsizlik müavinətindən tutulur.

24.6. Bütün hallarda müavinətin məbləği respublika üzrə orta aylıq əmək haqqından çox və təsdiq olunmuş müavinətin minimum məbləğindən az olmamalıdır.

Maddə 25. İşsizlik müavinətinin ödənilməsi şərtləri və müddətləri

25.1. İşsiz statusu almış vətəndaşa işsizlik müavinəti, təkrar müavinət alınan hallar istisna olmaqla, ona status müəyyən edildiyi gündən hesablanır.

25.2. Müavinətin ödənilməsi müddəti 12 aylıq dövr ərzində 26 təqvim həftəsindən çox ola bilməz.

25.3. Hüquqi şəxslərin ləğv edilməsi və ya işçilərin sayı və ştatların ixtisar olunması, əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar olaraq sərbəstləşdirilmiş və işdən azad edildikdən sonra müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatdan alınmış, lakin əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş işdənçıxarma müavinəti və orta əmək haqqı ödənilən müddət ərzində işə düzəldilməmiş vətəndaşlara işsizlik müavinəti bu müddətin qurtardığı birinci gündən təyin edilir.

25.4. İşsizlik müavinəti alan vətəndaşlar ayda bir dəfə müvafiq icra hakimiyyəti orqanında yenidən qeydiyyatdan keçməklə müavinət alırlar. Vətəndaşa işsiz statusu təyin olunan gün qeydiyyat günü hesab edilir.

25.5. İşsiz statusu müəyyən olunan vaxtdan 12 ay

keçdikdən sonra işsiz vətəndaş münasib işlə təmin olunmayıbsa, onun təkrarən işsizliyə görə müavinət almaq hüququ vardır. Bu zaman işsizlik müavinəti təsdiq olunmuş müavinətin minimum məbləğində müəyyən olunur.

25.6. İşsizlik müavinətinin ödənilməsi qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 26. Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrindən və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq yaradılmış başqa silahlı birləşmələrdən azad edilmiş hərbi qulluqçular üçün işsizlik müavinətinin məbləği

Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrindən və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq yaradılmış başqa silahlı birləşmələrdən azad edilmiş hərbi qulluqçular üçün işsizlik müavinətinin məbləği bu Qanunun 24.1-ci maddəsinə müvafiq olaraq müəyyən edilir.

Maddə 27. İşsizlik müavinətinin ödənilməsinin dayandırılması və ona xitam verilməsi

27.1. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı işsizlik müavinətinin ödənilməsinə dayandıra və xitam verə bilər.

27.2. Aşağıdakı hallarda işsizlik müavinətinin ödənilməsi 3 ayadək dayandırıla bilər:

27.2.1. işsiz vətəndaş təklif olunan 2 münasib işdən imtina etdikdə;

27.2.2. işsiz vətəndaş müavinət almaq üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanında üzürsüz səbəbdən ayda bir dəfə yenidən qeydiyyatdan keçmədikdə.

27.3. Ödənilən işsizlik müavinətinin dayandırıldığı aylar müavinətin təyin edildiyi ümumi müddətdən çıxarılır və həmin dövr işsizlərin əmək stajına daxil edilmir.

27.4. Aşağıdakı hallarda işsizlik müavinətinin ödənilməsi müvəqqəti olaraq dayandırıla bilər:

27.4.1. təlim və yoxlanış toplantılarına çağırılmış hərbi mükəlifyyətli işsiz vətəndaşlar toplanışda olduqları müddətdə;

27.4.2. müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə işsiz vətəndaşın peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasartırma kurslarına cəlb olunduğu müddətdə (tədris başa çatdıqdan sonra belə vətəndaşlar onlardan asılı olmayan səbəblərdən münasib işlə təmin olunmadıqda);

27.4.3. başqa şəhərdə qiyabi təhsil alan işsiz vətəndaşlar təhsillə əlaqədar daimi yaşayış yerini tərk etdikləri dövrdə.

27.5. İşsizlik müavinətinin müvəqqəti dayandırıldığı dövr müavinətin təyin edildiyi ümumi müddətdən çıxarılmır və həmin dövr ümumi staja əlavə edilir.

27.6. Aşağıdakı hallarda işsizlik müavinətinin ödənilməsinə xitam verilir:

27.6.1. işsiz vətəndaş işsizlik müavinətini saxta sənədlər təqdim etmək yolu ilə aldıqda;

27.6.2. işsiz vətəndaş işsizlik müavinəti aldığı dövrdə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına bildirmədən işə düzəldikdə;

27.6.3. işsiz vətəndaş azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildikdə;

27.6.4. işsiz vətəndaş işə düzəldikdə, hərbi xidmətə çağırıldıqda, vəfat etdikdə;

27.6.5. işsiz vətəndaş müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə peşə hazırlığı (yenidən hazırlıq) kurslarına üzürsüz səbəbdən gəlmədikdə və yaxud tədrisi başa vurduqdan sonra təklif olunan iki münasib işdən imtina etdikdə;

27.6.6. işsiz vətəndaş müvafiq qanunvericiliyə uyğun olaraq pensiyaya çıxdıqda.

Maddə 28. Vətəndaşların işsizlikdən könüllü sığortası

Vətəndaşların işsizlikdən könüllü sığortası müvafiq qanunvericiliyə uyğun olaraq həyata keçirilir.

V FƏSİL YEKUN MÜDDƏALARI

Maddə 29. Qanunun pozulmasına görə məsuliyyət

29.1. Bu Qanunun pozulmasında təqsirkar olan hüquqi və fiziki şəxslər Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində müəyyən olunmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

29.2. Bu Qanunun 7.2-ci maddəsinin tələblərinin pozulmasında təqsirkar olan şəxslər, habelə bu Qanunun 17.2-ci, 17.3-

cü, 17.4-cü, 17.8-ci və 17.9-cu maddələrinin pozulmasında təqsirkar olan vəzifəli şəxslər inzibati məsuliyyətə cəlb olunurlar.

Maddə 30. Yekun müddəaları

30.1. Bu Qanunun tələblərinə əməl olunmasına nəzarət öz səlahiyyətləri daxilində müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir. Həmkarlar İttifaqları bu nəzarətdə iştirak edir.

30.2. Bu Qanunun 18.4-cü maddəsi 2002-ci il yanvarın 1-dən qüvvəyə minir.

*Heydər ƏLİYEV,
Azərbaycan Respublikasının prezidenti
Bakı şəhəri, 2 iyul 2001-ci il*

2.13. NƏTİCƏLƏR

Müasir dövrdə Azərbaycanda məşğulluğun bir sıra səciyyəvi xüsusiyyətləri bazar iqtisadiyyatının kifayət qədər inkişaf etmiş olduğu ölkələrlə Azərbaycan arasında xeyli fərq olduğunu göstərir. Həmin xüsusiyyətləri qısaca xatırladaq:

1. Natamam məşğulluq geniş miqyas almışdır. Bu fakt ilk növbədə onunla əlaqədardır ki, istehsal sahəsində ciddi tənəzzül yarandığı bir şəraitdə müəssisə və təşkilatlar öz işçilərinin əsas hissəsini qoruyub saxlamağa çalışır.

Bir sıra ölkələrdə natamam məşğulluq vəziyyətinin yaranması, onun formaları və miqyası əsasən əvvəlcədən müəyyən edilir. Həmin ölkələrdən fərqli olaraq, Azərbaycanda natamam məşğulluq vəziyyəti bir növ, kortəbii şəkildə yaranmış və işçilərdən ötrü xeyli gözlənilməz olmuşdur.

Natamam məşğulluğu bəzən gizli işsizliyin bir növü hesab edirlər. Lakin işsiz şəxslə natamam məşğul işçi arasında böyük fərq var. Natamam məşğulluq halında işçinin iş yeri, peşəsi və ixtisasını saxlamaq imkanı, iş yoldaşlarından ibarət kollektivi olur, o, istehsalda müəyyən sosial güzəştlərdən istifadə edir. İşsiz şəxsin isə bu cür imkanları yoxdur, elə buna görə də natamam məşğulluğu işsizliyin, o cümlədən gizli işsizliyin bir növü hesab etməyə əsas yoxdur.

2. **Təkrar məşğulluq geniş yayılmışdır.** İşləyənlərin əksəriyyətinin əmək haqqının aşağı səviyyədə olması üzündən, bu adamlar əvəzçilik və ya başqa bir formada əlavə məşğulluq imkanı axtarmağa məcbur olur. Respublikamızdakı işləyən əhəlinin qazancının orta hesabla üçdə bir hissəsi əlavə iş hesabına əldə edilir, bir sıra hallarda isə qazancın bu növü əsas iş yeri üzrə əmək haqqından xeyli artıq olur.

3. **İşləyən qadınların nisbi sayı yüksək olmaqla bərabər, bu rəqəm sürətlə azalmaqdadır.** Sovet dövründə Azərbaycan işləyən fəhlə və qulluqçular arasında qadınların nisbi sayına görə dünyada qabaqcıl yerlərdən birini tuturdu. Bazar iqtisadiyyatına keçidlə əlaqədar məşğul əhəlinin ümumi sayı azaldıqda isə işləyən qadınların sayı daha sürətlə azalmağa başlamışdır. Vaxtilə işləyən qadınların bir qismi hazırda ev təsərrüfatı ilə məşğul olur, digər qismi isə işsizlər sırasına daxildir. Yuxarıda qeyd etdiyimiz bir sıra səbəblər üzündən əmək bazarında kişilərlə müqayisədə qadınların rəqabət qabiliyyəti daha çox aşağı düşmüş, buna görə də qadınların kişilərlə bərabər işləmək hüququnun təmin edilməsi mühüm vəzifələrdən birinə çevrilmişdir.

4. **İşçilərin peşə və ixtisas səviyyəsi lazımı dərəcədə yüksək deyil.** Bazar iqtisadiyyatına keçidlə əlaqədar, işçilərin ixtisas və peşə biliklərinə tələblər artır. Etiraf etmək lazımdır ki, işçilərin ümumi təhsil səviyyəsinin xeyli yüksək olmasına baxmayaraq, onların peşə və ixtisas hazırlığı müasir tələblərə cavab vermir. Ölkəmizdə istehsal edilən məhsulların və göstərilən xidmətlərin kifayət qədər yüksək səviyyədə olmaması onların dünya bazarında rəqabət qabiliyyətini azaldır. İşçilərin peşə hazırlığının artırılması ilə bağlı tədbirlərə diqqətin azalması bu sahədə vəziyyəti daha da mürəkkəbləşdirə bilər. Bazar iqtisadiyyatına keçidlə əlaqədar yeni peşələrə yiyələnmək məsələsinə gəldikdə isə, bu sahədə işçilərin müvafiq peşələrə yiyələnməsi və təcrübə toplaması üçün qabaqcıl nümunələr az deyil, lakin unutmaq olmaz ki, bütövlükdə bu işin görülməsi üçün müəyyən vaxt tələb olunur.

5. **İş yerlərinin keyfiyyəti pisləmişdir.** Əsaslı vəsait qoyuluşunun kəskin surətdə azalması ilə əlaqədar, adamlar get-gedə daha çox köhnəlmiş avadanlıqlarla işləməli olur. İş yerlərinin təchizat səviyyəsi get-gedə pisləşir. İstehsalatda əməyin təşkili və təhlükəsizliyi məsələlərinə diqqət xeyli azalmışdır. Qəzaların, peşə xəstəliklərinin, işçilərin istehsalatda zədələnməsi və əlil olması hallarının sayı artır. Bütün bu amillərin təsiri ilə işçi qüvvə-

sinə tələbat çoxalır, istehsalın səmərəlilik göstəricisi nəzərəçar-pacaq dərəcədə aşağı düşür.

6. Azərbaycanı istehsalın azalması işçilərin sayının azalmasına digər ölkələrlə müqayisədə çox ciddi təsir göstərməsə də, əmək məhsuldarlığının azalması ilə nəticələnmişdir. Natamam məşğulluğun geniş miqyas almasının bir səbəbi məhz bundan ibarətdir. Adətən istehsalın həcmi işçilərin sayının təqribən yarı-bayarı azaldılması və əmək məhsuldarlığının aşağı düşməsi hesabına baş verir. Ölkəmizdə isə işçilərin sayı əmək məhsuldarlığı ilə müqayisədə cüzi azalmışdır.

7. Xəlvəti iqtisadiyyat sahəsində məşğul əhəlinin sayı artmışdır. Özəlləşdirmə nəticəsində yol verilən nöqsanlar xəlvəti iqtisadiyyatın genişlənməsinə səbəb olmuşdur. Bu sahədə istər ümumi daxili məhsulun həcmi, istərsə də işləyənlərin sayı barədə dəqiq məlumat yoxdur. Lakin faktlar göz qabağındadır: bir tərəfdən, xəlvəti iqtisadiyyat nümayəndələri analoji peşələrdə işləyənlərlə müqayisədə xeyli yüksək əmək haqqı alır, digər tərəfdən, onların sosial müdafiə imkanları yox dərəcəsindədir.

8. Səhmləşdirilmiş müəssisələrdə məşğulluq şərtlərinin qeyri-müəyyən olması. Bazar iqtisadiyyatına keçidin başlanğıc mərhələsində səhmləşdirilmiş müəssisələrin yaradılması və işçilərin həmin müəssisələrin mənfəətindən pay götürmək imkanı əməkçilərin əksəriyyətində nikbinlik doğurmuşdu, lakin təcrübə göstərdi ki, bu cür nikbinliyə əsas yox imiş. Sırası işçilərin iqtisadi vəziyyəti daha da gərginləşmişdir.

9. Məşğul əhəlinin əmək hüquqlarının pozulması halları artmışdır. Azərbaycan iqtisadiyyatı bazar şəraitinə transformasiya etdikcə, özəl və qarışıq tipli müəssisələrin sayı artdıqca, işçilərin əmək hüquqlarının pozulması hallarına daha tez-tez rast gəlmək olur. Bir sıra müəssisələrdə kollektiv müqavilələr bağlanmamışdır, iş vaxtının müddəti özbaşına artırılır, işçilər xəstələndikdə xəstəlik vərəqələrinə görə ödəniş verilməməsi, işçilərin əsassız surətdə işdən azad edilməsi faktları adi hala çevrilmişdir. Vətəndaşların digər əmək hüquqları pozulur. Bu vəziyyətdə dövlət və həmkarlar ittifaqları (bir sıra müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları ümumiyyətlə yoxdur) işçilərin əmək qanunvericiliyi ilə zəmanət verilən sosial müdafiəsini təmin edə bilmir.

10. İstehsalatın inkişaf etdirilməsi və məşğulluğun artırılması üçün lazımi ehtiyatlar var. Məşğulluqla bağlı vəziyyətin

kəskinləşməsinə baxmayaraq, Azərbaycanda məşğulluğun artırılması üçün geniş imkanlar vardır. Respublikamızda çox böyük xammal ehtiyatları, Mendeleyev cədvəlindəki kimyəvi elementlərin böyük bir hissəsini əhatə edən zəngin faydalı qazıntı yataqları, neft və qaz ehtiyatları, köhnəlmiş də olsa, kifayət qədər böyük məbləğdə əsas fondlar və yüksək elmi potensial vardır.

Məşğulluqla bağlı vəziyyət təkcə Azərbaycanda deyil, bütün dünyada gərgindir. Beynəlxalq Əmək Konfransının 1994-cü ildə Cenevrədə keçirilmiş 81-ci sessiyasında qeyd edilmişdi ki, dünyadakı işçi qüvvəsinin təqribən 30 faizi məhsuldar məşğulluq imkanından məhrumdur, 700 milyon əməkçi natamam məşğulluq şəraitində çalışır. Bütövlükdə çox kədərli təsir bağışlayan bu faktlar baxımından, yalnız Şərqi və Cənub-Şərqi Asiyanın bəzi ölkələri istisna təşkil edir. Həmin Konfransda bu da qeyd edilmişdi ki, məşğulluq sahəsində böhrana son qoymağa çalışan bütün ölkələr üç əsas suala cavab tapmalıdır:

1) məşğulluğun genişlənməsi üçün zəruri olan sabit, inflyasiyasız iqtisadi yüksəlişə necə nail olmalı;

2) necə etməli ki, iqtisadi yüksəliş yeni iş yerlərinin yaradılmasına səbəb olsun;

3) yeni yaradılan iş yerlərinin keyfiyyətə məqbul xarakter daşmasını, əməkçilərin şəxsi ləyaqət hissələrinə hörmət bəslənməsini və onların əsas hüquqlarına riayət olunmasını necə təmin etməli?

Məşğulluq problemi beynəlmiləl xarakter kəsb etməyə başlayır. Bu problemi həll etmək üçün dünya birliyinin bütün üzvləri qarşılıqlı uzlaşdırılmış və əlaqələndirilmiş şəkildə fəaliyyət göstərməlidir. Bununla əlaqədar, Azərbaycan məşğulluq sahəsində istər uzaq, istərsə də yaxın xarici ölkələrlə, eləcə də BMT, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı və digər beynəlxalq təşkilatlarla daha sıx əməkdaşlıq etməlidir. Yalnız bu halda məşğulluq problemlərinin təhlilinə vahid metodik mövqedən yanaşmaq və bu problemin səmərəli həlli üçün əməli tədbirlər görmək mümkündür.

11. İş yerləri yaradılması üçün təklif olunan Məşğulluq Programı - müəyyən dövrdə əhalinin iş yerlərinə ümumi tələbatını, xalq təsərrüfatında mövcud iş yerlərinin strukturunu, eləcə də əhalinin məhsuldar məşğulluq baxımından tələbatını ödəmək üçün zəruri olan əlavə iş yerlərinin sayını xarakterizə edən kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri toplusudur. MP dövlət məşğulluq siyasətinin vasitəsi olub həm keyfiyyət, həm də kəmiyyət ba-

xımundan iş yerlərinin yaradılması məsələlərində dövlət orqanlarının səylərinin əlaqələndirilməsini təmin edə bilər.

12. Azərbaycan iqtisadiyyatında qeyri-formal sektorun rolu heç də birmənalı deyildir. Bir tərəfdən, məşğulluq və əhalinin gəlirləri problemlərinin həllində, əmtəə və xidmətlər bazarının genişləndirilməsində, kiçik biznesin inkişafı üçün baza yaradılmasında bu sektorun müsbət rol oynaması göz qabağındadır.

Digər tərəfdən, qeyri-formal sektorda sosial zəmanətlər, əmək şəraitinə nəzarət, malların və xidmətlərin keyfiyyətinə nəzarət yoxdur. Bundan əlavə, qeyri-formal məşğulluq kriminal mühitin inkişaf etməsi üçün əlavə şərait yaradır. Nəhayət, gəlirlərin vergidən gizlədilməsi nəticəsində dövlət xeyli vəsait itirir.

Lakin neqativ hallara baxmayaraq indiki mərhələdə qeyri-formal məşğulluğun inkişafı iqtisadiyyatın özünütənzimləmə mexanizminin təzahür forması hesab edilə bilər.

13. İşçi qüvvəsinin dəyəri kəskin surətdə azalmışdır. İslahat illərində işçi qüvvəsinin dəyəri ilə müqayisədə əmək haqqının məbləği kəskin surətdə azalmışdır. Sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrlə müqayisədə bizdə əmək haqqı səviyyəsi əvvəllər də çox aşağı idi. 90-cı illərdə real əmək haqqı iki dəfədən çox azalmışdır. Əmək haqqının aşağı səviyyədə olması üzündən, ailənin əmək qabiliyyətli üzvlərinin hamısı, o cümlədən uşaqlı qadınlar da işləməyə məcbur idi. İndi bu zərurətin daha da artması əmək bazarında əlavə gərginlik yaratmışdır. Azərbaycanda fəhlələrin əmək haqqının səviyyəsi ABŞ və İngiltərə fəhlələrinin əmək haqqı ilə müqayisədə XX əsrin əvvəllərində olduğundan daha çox geri qalır. Əhalinin pul gəlirlərində və ümumi daxili məhsulun həcmində əmək haqqının payına düşən hissə bazar iqtisadiyyatının inkişaf etmiş olduğu ölkələrdə olduğundan xeyli aşağıdır.

14. Əmək haqqı özünün əsas funksiyalarını itirmişdir. Azərbaycanda bazar iqtisadiyyatına keçiddən əvvəlki dövrdə əmək haqqı özünün ənənəvi əsas funksiyalarını - stimullaşdırıcı, tənzimləyici və sosial funksiyalarını pis-yaxşı yerinə yetirirdi. İndiki dövrdə isə əmək haqqının bu funksiyaları əslində itirilmişdir.

15. Əməyə stimül azalmışdır. Son illərdə əmək haqqının təşkili sistemi dağılmışdır. Əmək haqqının pul ilə ifadə olunan kəmiyyəti ilə əməyin nəticələri arasında əlaqə get-gedə zəifləyir, əmək haqqının artırılması yalnız qiymətlərin artması ilə bağlı olurdu. Yüksək ixtisaslı əməyin qiymətdən düşməsi kütləvi

miqyas almışdır. Müəssisə və təşkilatların əksəriyyətində əməyin normalaşdırılması ilə bağlı işlər dayandırılmışdır. Halbuki bu işlər əməyin düzgün ödənilməsinin əsası idi. Nəticədə gəlir əldə etmək üçün mövcud sistem əhalini yüksək ixtisaslı və yüksək səmərəli əməyə deyil, hər hansı yollarla qısa müddətdə yüksək gəlir əldə etməyə imkan verən fəaliyyət növləri ilə məşğul olmağa sövq edir.

16. Minimum əmək haqqı əsassız dərəcədə aşağıdır. Bazar iqtisadiyyatının inkişaf etmiş olduğu ölkələrdə minimum əmək haqqı orta əməkhaqqının təqribən 35-40 faizi qədərdir. Azərbaycanda isə bu göstərici əsasən 10-12 faiz həddindədir. Orta əmək haqqının da aşağı olduğunu nəzərə alsaq, minimum əmək haqqının qiyməti hər hansı iqtisadi mənasını itirir. İqtisadçı alimlər təklif edirlər ki, minimum əmək haqqının məbləği tədricən dolanışq minimumunu həddinə yaxınlaşdırılsın. Bu məsələyə diqqət yetirilməsi və onun müsbət həll edilməsi zəruridir.

17. Əmək haqqının ödənilməsi ləngidilir. Hazırda əmək haqqı sahəsində ən kəskin problem - onun ödənilməsinin ləngidilməsidir. Bu fakt cəmiyyətdə sosial gərginliyə, qeyri-sabitliyə səbəb olur. Əmək haqqının ödənilməsinin ləngidilməsi istər milli, istərsə də beynəlxalq qanunvericiliyin kobud şəkildə pozulması deməkdir. Bu problemi həll etmək üçün ciddi inzibati tədbirlər görülməli, əmək haqqının ödənilməsi üçün nəzərdə tutulan vəsaitlərdən təyinatı üzrə istifadə olunmalı, eləcə də tədaviyə ehtiyac olan pul kütləsini bazar şəraitində iqtisadiyyatın normal fəaliyyəti üçün zəruri həddə çatdırılması tələb olunmalıdır.

18. Əmək haqqının məbləğində fərqlər əsassız dərəcədə yüksəkdir. Son illərdə Azərbaycan Respublikasında nəinki iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələri üzrə, regionlar və peşələr üzrə, hətta eyni bir müəssisə daxilində əmək haqqının məbləğindəki fərqlər yüksək həddə çatmışdır. Bu vəziyyət istər iqtisadiyyatın inkişafına, istərsə də əməkçilərin sosial əhvalına mənfi təsir göstərir.

19. Əmək haqqının məbləği tənzimlənmir. Sovet dövründə əmək haqqının məbləği mərkəzləşdirilmiş qaydada, inzibati metodlarla ciddi tənzimlənirdi. İndi bu qayda ləğv edilmişdir. Bazar iqtisadiyyatı ölkələrində əmək haqqının tənzimlənməsi dövlət və bilavasitə bazar tərəfindən, eləcə də sahibkarlarla əməkçilər arasında tarif sazişləri vasitəsilə tənzimlənilir. Bizdə bu tənzimləyicilər hələlik zəif işləyir.

III B Ö L M Ə

İŞSİZLİK VƏ ƏHALİNİN SOSIAL MÜDAFİƏSİ

3.1. İŞSİZLİYİN MAHİYYƏTİ

İşsizlik dedikdə elə bir sosial-iqtisadi vəziyyət nəzərdə tutulur ki, insan işləyə bilər, işləməyə qabildir, işləmək istəyir, lakin iş tapa bilmir.

Əmək qabiliyyəti yaşında olan o vətəndaşlar işsiz sayılır ki, əmək qabiliyyətinə malikdirlər, lakin özlərindən asılı olmayan səbəblərə görə işləri və qazancları yoxdur, münasib iş axtaran, işə başlamağa hazır olan şəxslər kimi dövlət məşğulluq idarəsində qeydə alınmışlar və həmin idarə onlara münasib iş təklif edə bilməmişdir.

İşsiz statusunun verilməsi qaydaları «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 4-cü maddəsində aşağıdakı kimi verilmişdir:

İşi və qazancı olmayan, işə başlamağa hazır olub, müvafiq icra hakimiyyəti orqanında işaxtaran kimi qeydiyyatata alınan, əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli vətəndaşlar işsiz statusu almaq hüququna malikdirlər.

Vətəndaş yaşadığı ərazi üzrə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına şəxsiyyətini təsdiq edən sənəd, əmək kitabçası (yaxud onu əvəz edən sənəd), peşə və ya ixtisasını təsdiq edən sənəd (zəruri hallarda) təqdim edərək işaxtaran kimi qeydə alınır, ilk dəfə işaxtaranlar şəxsiyyəti təsdiq edən və təhsil haqqında (zəruri hallarda) sənədləri təqdim edirlər.

İşaxtaran kimi qeydiyyatata alınmış vətəndaş müvafiq sənədləri təqdim etdiyi andan, ona münasib iş təklif olunmadığı halda, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı 11 gün ərzində həmin şəxsə işsiz statusu verilməsi haqqında qərar qəbul edir.

İşçilərin müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatata alınması qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

İşsiz statusu almaq hüququ olmayan vətəndaşlar aşağıdakılardır:

1. 15 yaşına çatmayanlar;
2. pensiya (ailə başçısını itirməyə görə uşaqlar üçün təyin olunmuş pensiyalar istisna olmaqla) hüququ qazanmış vətəndaşlar;
3. qeydiyyatata alındıqdan sonrakı 10 gün müddətində münasib iş axtarmaq məqsədilə üzrsüz səbəbdən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına gəlməyənlər və ya bu müddət ərzində təklif edilən iki münasib işdən imtina edənlər (vətəndaşa eyni iş təkrarən təklif oluna bilməz);
4. ilk dəfə işaxtaranlar;
5. azadlıqdan məhrumetmə cəzasını çəkənlər;
6. işaxtaranlara müəyyən olunmuş qaydada işsiz statusu verilmədiyi halda, onun bir aydan sonra təkrarən işsiz statusu almaq üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanına müraciət etmək hüququ vardır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı belə hesab edir ki, işsizlər - hazırda işlə təmin olunmamış, lakin işə başlamağa hazır olan və son 4 həftə ərzində iş axtaran, yaxud işə düzəlmiş, lakin hələ işə başlamamış şəxslərdir. Böyük Britaniyada işsizlər qisminə o şəxslər aid edilir ki, onlar yoxlama aparılan həftə ərzində bir saat belə işləməmiş olsun. Bu məsələ barəsində Yaponiyada da eyni meyar tətbiq edilir. ABŞ-da o şəxslər işsiz hesab edilir ki, onlar yoxlama aparılan həftə ərzində məşğul olmasın, lakin əvvəlki 4 həftə ərzində işləmək imkanı olsun, dövlət məşğulluq xidmətinə və ya bilavasitə işəgötürənə müraciət edərək iş tapmağa çalışmış olsun.

Bu deyilənlərdən görünür ki, bizdə işsiz şəxs statusu başqa ölkələrdə olduğundan daha sərt formada müəyyən edilmişdir. Belə ki, əvvələn, bizdə hər hansı şəxsin işsiz sayılması üçün həmin şəxs məşğulluq xidmətində qeydə alınmalıdır; ikincisi, 16 yaşdan aşağı şəxslər və qocalığa görə pensiyaçılar işləmək

arzusunda olsalar və işləyə bilsələr belə, onlar işsiz hesab edilmir.

İşsizliyin səciyyəvi cəhətləri bunlardır: *işsizlik səviyyəsi, işsizlik hallarının yaranma tezliyi və işsizliyin davametmə müddəti*.

İşsizlik səviyyəsi adətən, işsizlərin sayının iqtisadi cəhətdən fəal əhalinin sayına nisbəti kimi, yəni məşğul və işsiz əhalinin sayının faiz nisbəti kimi müəyyən edilir.

İşsizlik hallarının yaranma tezliyi eyni bir şəxsin müəyyən dövr ərzində işsiz qaldığı halların sayı ilə müəyyən edilir. Bu göstəricinin artması ya iş yerlərinin keyfiyyətsiz və əmək şəraitinin pis olmasına, ya da işsizlərin böhran dövrlərində tapmağa müvəffəq olduğu birdəfəlik xarakterli işlərin sayca çox olmasına dəlalət edir.

İşsizliyin davametmə müddəti əmək qabiliyyətli şəxsin işsiz qaldığı vaxtla səciyyələnir. Bu göstəricinin qiyməti ölkədəki bütün işsizlərin, yaxud ayrı-ayrı kateqoriyalar, ərazilər və başqa amillər üzrə işsizlərin işsiz qaldığı orta müddət kimi müəyyən edilir.

İşsizlik səviyyəsinin müəyyən edilməsinə, əsasən, iki mövqedən yanaşırlar. Birinci halda vaxtaşırı olaraq, ailələrdə sorğu keçirilir. ABŞ-da, Yaponiyada və bəzi başqa ölkələrdə bu metoddan istifadə edirlər. İkinci halda işsizliyin səviyyəsi işsizliyə görə müavinət almaq üçün dövlət məşğulluq xidmətlərinə müraciətlərin sayı əsasında təyin edilir. Məsələn, Böyük Britaniyada və bəzi başqa ölkələrdə bu metoddan istifadə edilir.

Bazar iqtisadiyyatının inkişaf etmiş olduğu ölkələrdə bu metodların tətbiq edilməsi nəticəsində alınan kəmiyyət göstəriciləri arasında fərq çox böyük olmur, lakin keyfiyyət fərqləri nəzərəcarpacaq dərəcədədir. İş burasındadır ki, ailələrdə sorğu aparılarkən məşğulluq xidmətlərində qeydiyyatla alınmamış və işsizliyə görə müavinət almaq üçün ərizə verməmiş işsizlər də aşkar edilir. Buna görə də həmin metoddan istifadə edilərkən işsizliyin kəmiyyət göstəricisi və səviyyəsi barədə daha böyük rəqəmlər aşkar edilməlidir. İkinci metoddan istifadə edildikdə isə, müvafiq göstəricilərin artması onunla əlaqədardır ki, işsiz-

liyə görə müavinət almaq üçün müraciət etmiş şəxslərin böyük bir qismi əslində iş axtarmamışdır və onlara iş təklif ediləcəyi halda, bu adamlar ya işləyə bilməzdi, ya da işləmək istəməzdi.

Azərbaycanda həmin məsələyə münasibətin bu iki növü arasında istər keyfiyyətə, istərsə də kəmiyyətə ciddi fərq vardır. Bizim fikrimizcə, işsizlik səviyyəsini dövlət məşğulluq xidmətlərində qeydiyyatla alınmış və alınmamış işsizlərin sayı və onların arasında olan fərqi nəzərə almaqla müəyyən etmək daha düzgün olardı.

Bazar iqtisadiyyatına keçidin əsasını təşkil edən tənzimlənen və mütəşəkkil əmək bazarının yaradılması, milli əhəmətlərə əsaslanan məşğulluq siyasətinin formalaşması və inkişaf perspektivlərinin müəyyən edilməsi *işsizlik* problemini həll etmədən mümkün deyil.

Ermənistanın təcavüzü nəticəsində torpaqlarımızın 20 faizinin işğalı, 4 mindən artıq sənaye və kənd təsərrüfatı müəssisəsinin və 300 mindən artıq iş yerinin işğal olunmuş ərazilərdə qalması, 1 milyondan artıq soydaşımızın öz doğma yurd-yuvasından didərgin düşməsi, eləcə də yeni iqtisadi münasibətlərə keçid, sosial bəla olan işsizliyi daha da kəskinləşdirmişdir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində işsizliyin yaranması labüddür. İşsizliyin labüdlüyünü müəyyən edən obyektiv amillərə misal olaraq, mülkiyyət münasibətlərini, sahibkarların istehsal vasitələrinə malik olmasını və əməkçilərin bu cür vasitələrə malik olmamasını, maddəli əmək sisteminin mövcudluğunu, iqtisadiyyatın inkişafının tsiklik xarakter daşmasını və bir sıra başqa amilləri göstərmək olar. İşsiz əhəlinin münasib işlə təmin olunması üçün əmək bazarının, eləcə də işəgötürənlərin müasir tələblərinə uyğun olaraq peşə hazırlığı, yenidən ixtisaslaşma, milli peşələr üzrə özünüməşğulluğun inkişaf etdirilməsi, bununla əlaqədar yeni iş yerlərinin yaradılması diqqət mərkəzində olmalıdır.

3.2. İŞSİZLİYİN NÖVLƏRİ

Müasir dövrdə iqtisadçıların əksəriyyəti işsizliyin üç növünün mövcud olduğunu iddia edirlər: *friksion işsizlik*, *struktur işsizlik* və *tsiklik işsizlik*.

Friksion işsizlik əsasən kadr axıcılığı ilə, işçilərin daha yaxşı əmək şəraitinə malik olan və daha məzmunlu iş tapmaq məqsədilə könüllü olaraq iş yerlərini dəyişmələri və ya işdən çıxmaları ilə əlaqədar yeni iş axtarmaları ilə bağlıdır. Friksion işsizlik dedikdə yaxın gələcəkdə işlə təmin olunmanın gözlənilməsi və iş axtarılması ilə əlaqədar işsizlik nəzərdə tutulur. İşsizliyin bu növünün yaranması onunla bağlıdır ki, işçilərin iş yerlərinə uyğunlaşması üçün müəyyən müddət lazımdır. İşçilərin hər birinin müəyyən peşəsi var, hər bir iş yerinə müvafiq professional ixtisas tələbləri irəli sürülür. İş yerlərinin mövcudluğu barədə məlumat heç də həmişə operativ və tam olmur. İşçilərin bir ərazidən başqa əraziyə yerdəyişməsi, adətən, müəyyən çətinliklərlə bağlıdır. Buna görə də iş yeri axtarmaq üçün vaxt və şərait lazımdır. Bütün bu amillər friksion işsizliyə səbəb olur. Mütəxəssislərin fikrincə, friksion işsizlik nəinki labüddür, hətta faydalıdır. İşçilərdən ötrü bu vəziyyət çox vaxt daha xoşagələn, daha məhsuldar və yüksək maaşlı işə keçmə ilə nəticələnir, cəmiyyət isə bu halda daha çox ümumi daxili məhsul əldə edir.

Struktur işsizliyin adından göründüyü kimi, o, əmtəə və xidmətlərin müxtəlif növlərinə tələbatın daim dəyişməsi nəticəsində təsərrüfatda (istehsalatda) baş verən struktur dəyişiklikləri ilə bağlıdır. Məsələn, paltaryuyan maşınlardan istifadə edilməsi və onların təkmilləşdirilməsi camaşırxanaların sayının azalmasına səbəb olmuş, fərdi kompyuterlərin tətbiqinin geniş miqyas alması yazı makinalarından istifadə hallarını kəskin sürətdə azaltmışdır. Bir sıra ölkələrdə rentabelsiz işləyən müəssisələr bağlanır. Beynəlxalq gərginliyin azalması və "soyuq müharibə" dövrünün başa çatması şəraitində Rusiyada, ABŞ-da və bir sıra başqa ölkələrdə silah istehsalı azalır. Hərbi sənayenin konver-siyası bir tərəfdən ciddi struktur irəliləyişlərinə səbəb olmaqla

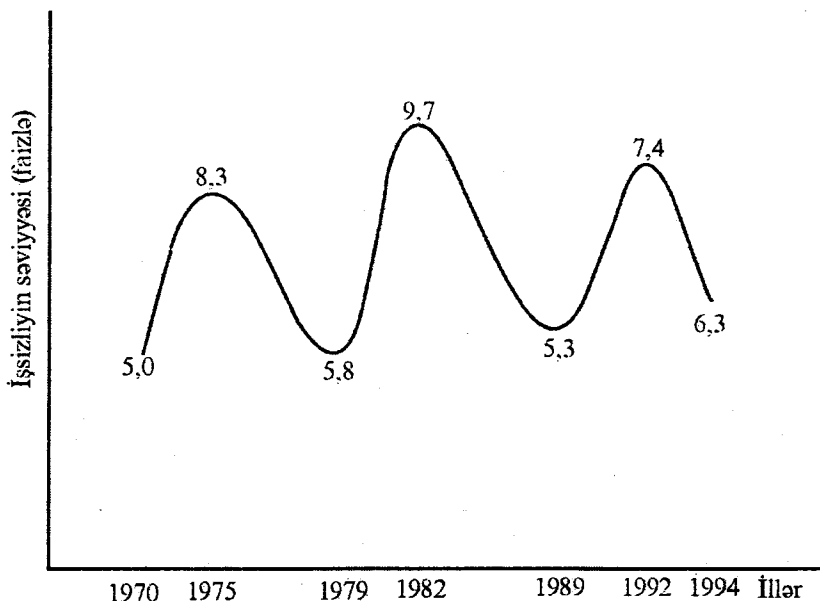
yanaşı, digər tərəfdən, milyonlarla insanın məşğuliyyət növünün dəyişməsi ilə nəticələnir. Struktur yenidənqurma prosesində bəzi peşə növlərinə tələbat azalır və ya ümumiyyətlə aradan qalxır, digər peşə növlərinə tələbat isə artır və ya yenidən yaranır. Nəticədə elə bir vəziyyət yaranır ki, işçi qüvvəsinin strukturu iş yerlərinin strukturuna uyğun gəlmir.

Struktur işsizliyi friksion işsizlikdən fərqləndirən əsas cəhət ondan ibarətdir ki, friksion işsizlik halında işçilər adətən öz peşələrinə və vərdişlərinə uyğun iş yeri axtarır, struktur işsizlik halında isə işçilər, bir qayda olaraq, əvvəlki ixtisaslarını dəyişməli olur, bundan ötrü isə vaxt lazımdır. Adətən, friksion işsizlik çox davam etmir. Lakin işsizliyin bu növləri arasında ciddi fərq yoxdur. Buna görə də struktur işsizliyi friksion işsizliyin bir növü hesab edən bəzi müəlliflər belə güman edirlər ki, hər iki halda iş yerlərinin sayı və işləmək arzusunda olan şəxslərin sayı təqribən bir-birinə bərabərdir.

Tsiklik işsizlik istehsalın azalması, iqtisadi dövrlər, tələbatın və iş yerlərinin azalması ilə bağlıdır. Sənaye tsiklləri və ya əvəzlənmə tsiklləri 8-10 il davam edir. Onlar ilk növbədə sənayedə və digər sahələrdə istifadə edilən istehsal avadanlığının yeniləşməsi ilə bağlı olub, bu yeniləşmənin tempindən, əsas istehsal fondlarının fiziki köhnəlmə dərəcəsi və bəzi başqa məlum və naməlum səbəblərdən asılıdır. 40-50 il davam edən işsizlik tsiklləri istehsalın bütün tərkib elementlərinin ciddi dəyişikliklərə məruz qalması və işçilər nəslinin dəyişməsi ilə bağlıdır (hərçənd, bu proses fasiləsiz davam edir). 1930-cu illərdən sonra dünya təsərrüfat sistemində ən böyük tənəzzül, böhranın 70-ci illərdə yaranması və 80-ci illərdə sənaye tsikli şəklində təkrarlanması bu cür tsiklikliyin mövcud olduğunu bir daha təsdiq edir.

Tsiklik işsizlik halında mövcud iş yerlərinin sayı işləmək arzusunda olanların sayından az olur. Bu qıtlığın aradan qaldırılması əsasən istehsalın inkişafı və yeni iş yerlərinin yaradılması ilə bağlıdır.

Aşağıdakı şəkil ABŞ-ın nümunəsində tsiklik işsizliyin xarakterini əks etdirir:



Şəkil 3.1.

Xarici iqtisadçıların əksəriyyəti friksion və struktur işsizliyin yaranmasını labüd hesab edir. Onların fikrincə, işsizliyin bu növünün səviyyəsi tam məşğulluğa heç də zidd olmayan *təbii işsizlik səviyyəsi* ilə eynidir.

Təbii işsizlik səviyyəsini müəyyən etmək üçün vahid meyar yoxdur. Müxtəlif ölkələrdə və müxtəlif dövrlərdə bu göstərici müxtəlif qaydada müəyyən edilmişdir. Yaponiyada və İsveçdə təbii işsizlik göstəricisi uzun müddət 2 faiz həddində olduğu halda, ABŞ-da və Qərbi Avropanın bir çox ölkələrində müvafiq rəqəm 4-5 faiz olmuşdur. Hazırda ABŞ-da, Almaniya və bazar iqtisadiyyatının inkişaf etdiyi bəzi başqa ölkələrdə təbii işsizlik səviyyəsi 6 faiz hesab edilir.

Təbii işsizlik səviyyəsinin və orta işsizliyin artması prosesləri paralel gedir. Məsələn, ABŞ-da bu göstərici 50-ci illərdə

4,4 faiz, 60-cı illərdə 4,7 faiz, 70-ci illərdə 6,1 faiz və 80-ci illərdə 7,8 faiz olmuşdur. Bu, bir sıra amillərlə, ilk növbədə işçi qüvvəsinin tərkibinin dəyişməsi, işləyən qadınların və gənclərin sayının artması ilə bağlıdır. Əhalinin məhz bu kateqoriyaları işsizliyə daha çox məruz qalır. Amerika təsərrüfatlarında qadınların iş qüvvəsinin nisbi kəmiyyəti 1960-1980-ci illərdə artaraq, 33 faizdən 43 faizə çatmışdır. Təbii işsizlik səviyyəsinin artmasının digər səbəbi işsizliyə görə müavinətin artırılmasıdır: bu halda işsizlər münasib iş tapmaq üçün daha çox vaxt əldə edirlər. Xarici iqtisadçılardan bir qismi təbii işsizlik səviyyəsi dedikdə, bir neçə il üzrə orta göstəricini nəzərdə tutur. "Makroiqtisadiyyat" adlı məşhur dərsliyin müəllifi N.Qreqori Menkyu həmin kitabda yazır: "Təbii işsizlik səviyyəsi işsizliyin real səviyyəsinin orta qiymətidir". Müəllif bu kəmiyyəti hər il əvvəlki 10 il üçün ədədi orta kəmiyyət kimi təyin edir.

Həmin müəlliflə razılaşımaq çətindir. Bizim fikrimizcə, bu məsələdə başqa iqtisadçıların mövqeyi daha əsaslıdır. Onlar təbii işsizlik səviyyəsi dedikdə, friksion və struktur işsizlik səviyyələrinin cəmini nəzərdə tuturlar. Bizdə bu sahədə hələlik vahid fikir formalaşmayıb. Bəzi müəlliflər əhalinin məşğulluq fondunun həcmi və işsizliyə görə müavinətin orta məbləğini əsas götürərək, təbii işsizlik səviyyəsinin 4-5 faiz həddində olduğunu iddia edirlər. Lakin bu fikri məqbul saymaq olmaz, çünki məşğulluq fondunun qiyməti törəmə kəmiyyət olub, bir sıra başqa amillərdən, o cümlədən təbii işsizlik səviyyəsindən asılıdır.

İqtisadi ədəbiyyatlarda işsizliyin ayrı-ayrı xüsusiyyətlərini və cəhətlərini xarakterizə edən bir sıra başqa növlərdən də bəhs edilir. Bu baxımdan "*durğun işsizlik*" anlayışı daha vacibdir. Əksər ölkələrdə durğun işsizlik dedikdə bir ildən çox, İsveçdə isə 6 aydan çox davam edən işsizlik nəzərdə tutulur. Bu vəziyyətdə insan tədricən öz peşəkar biliklərini və təcrübəsini itirir, özünü mənəvi cəhətdən əzilmiş, təhqir olunmuş sayır, bəzən ümumiyyətlə iş axtarmağa cəhd göstərmir, iqtisadi aktiv əhalinin tərkibindən çıxır, bir sıra hallarda isə sinifsizləşmiş elementlərə və cinayətkar aləmə qoşulur. 90-cı illərdə bəzi ölkələrdə durğun işsizliyin xüsusi çəkisi 50-60 faizə çatmışdır.

Durğun işsizliyin xüsusi çəkisi
(ümumi işsizlik göstəricisinə nisbətən faizlə)

Ölkələr	Belçika	İtaliya	İspaniya	Almaniya	Fransa	İngiltərə	Yaponiya	ABŞ
Ümumi işsizlik səviyyəsi	12,1	10,2	22,7	8,9	11,7	10,3	2,5	6,9
Durğun işsizliyin xüsusi çəkisi, ümumi işsizlik göstəricisinə nisbətən faizlə	61,6	67,1	49,1	45,5	38,7	45,5	17,9	6,3

Durğun işsizlik problemi bütün dünyada ciddi narahatlığa səbəb olur. Avropa İttifaqının (Aİ) üzvü olan ölkələrdə bəzi ümidverici meyllər müşahidə olunduğuna baxmayaraq, bu göstərici çox yüksək səviyyədədir. 1990-cı illərdə həmin ölkələrdə durğun işsizliyin səviyyəsi 52 faizdən 43 faizə düşmüşdür. Bu azalma Yunanıstan müstəsna olmaqla bütün ölkələrdə müəyyən dərəcədə təzahür etmişdir. İşsizliyə qarşı mübarizə məqsədilə ayrılan dövlət xərclərinin təqribən 40 faizi əmək bazarında fəal siyasi tədbirlərin genişləndirilməsinə sərf edilmişdir. Bir məqamı da qeyd etmək maraqlı olar ki, Şimali Avropada durğun işsizlik əhalinin yuxarı yaş qruplarında daha güclü təzahür etdiyi halda, qitənin cənubunda bu hal gənclər arasında daha ciddi nəzərə çarpır.

İşsizliyin *məcburi* və *könüllü* növləri də qəbul edilmişdir. *Könüllü işsizlik* dedikdə işçinin öz arzusu ilə işdən çıxdığı və yeni, daha maraqlı, yüksək maaşlı və nüfuzlu, yəni özü üçün daha münasib iş axtardığı dövrdə qeyri-məşğul vəziyyətdə olması nəzərdə tutulur. İşçinin yaşayış yerinin dəyişməsi də könüllü işsizliyə səbəb ola bilər. Çox vaxt bu cür yerdəyişmə işdə fasiləyə səbəb olmur, çünki adətən, işçi əvvəlki iş yerindən getməzdən əvvəl təzə işə daxil olmaq məsələsini həll edir, lakin bunun mümkün olmadığı və insanın işsiz qaldığı hallar da az deyildir. Könüllü işsizlik anlayışını ilk dəfə A.S. Piqu özünün "İşsizlik nəzəriyyəsi" adlı əsərində əsaslandırılmışdır.

Məcburi işsizlik dedikdə, istehsalın həcmnin azalması, ştatların ixtisarı, əmək intizamının pozulması və digər səbəblər üzündən işçinin işdən çıxarılması, eləcə də iqtisadi və başqa mülahizələr əsasında işçinin işdən getməyə məcbur edilməsi nəzərdə tutulur. Məcburi işsizlik kateqoriyası elmi ədəbiyyata C.M. Keynsin "Məşğulluq, faiz və pulun ümumi nəzəriyyəsi" adlı əsərində daxil edilmişdir. İşsizliyin bu forması Azərbaycanda da geniş yayılmışdır. Onu da qeyd edək ki, işçi işdən azad edilərkən ona işdənçıxma müavinəti verilməli olduğuna görə çox vaxt müəssisənin müdiriyyəti məcbur edir ki, əmək haqqının aşağı olması və onun ödənilməsinin uzun müddət ləngidilməsi, natamam iş həftəsi, uzunmüddətli məcburi məzuniyyətlər və s. amillər üzündən işçi özü işdən getsin.

Gizli işsizlik (daha doğrusu, *natamam məşğulluq*). Bu halda işçi özü istəmədən natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi rejimində məşğul olur. Azərbaycanda bu vəziyyət də geniş yayılmışdır.

Əvvəl qeyd etdiyimiz kimi, bizim iqtisadi ədəbiyyatda natamam məşğulluq anlayışından geniş istifadə edildiyinə baxmayaraq, onu gizli işsizliyə aid etmək üçün kifayət qədər əsas yoxdur. Dünyanın əksər ölkələrində qəbul edilmiş statistika qaydalarına görə, işçi həftədə cəmi bir neçə saat işləyirsə, onu işsizlər sırasına aid etmirlər. Məsələn, ABŞ-da 1988-ci ildə təqribən 17 milyon adam, o cümlədən məcburiyyət üzündən 5 milyon adam natamam iş həftəsi rejimində işləmiş, lakin həmin adamların hamısı məşğul əhali sırasına aid edilmişdir. Natamam məşğulluq rejimində işləyənlər işsizlərdən xeyli fərqlənir. Müstəqil Dövlətlər Birliyinin Dövlətlərarası Statistika Komitəsi haqlı olaraq məhz natamam məşğulluğun uçotunu aparır və məşğulluğun bu növünü gizli işsizliyə aid etmir.

İşsizliyin iqtisadi ədəbiyyatda qeyd edilən bir forması da elmi-texniki tərəqqinin inkişafı, yeni, daha mükəmməl texnologiya və texnikanın tətbiq edilməsi, əmək məhsuldarlığının artması ilə əlaqədar məşğulluğun azalması və işçilərin işsizlər sırasına qoşulması nəticəsində yaranan *texnoloji işsizlikdir*. Əmək məhsuldarlığının artması, məhsuldar qüvvələrin inkişafı və əmtəə istehsalçıları arasında rəqabətin güclənməsi ilə əlaqədar, işsizliyin bu forması (daha doğrusu işsizliyin bu səbəbi)

get-gedə həlledici əhəmiyyət kəsb edir. Çox güman ki, müasir texnologiyalardan, xüsusən müasir informasiya texnologiyalarından istifadə edilməsi lap yaxın gələcəkdə iqtisadiyyata, məşğulluğa və işsizliyə ciddi təsir göstərəcəkdir.

3.3. İŞSİZLİKLƏ BAĞLI DÜNYADA VƏZİYYƏT

Son 20 ildə dünyada işizlik göstəricisi yüksək səviyyədə qalır. Bu sözlər həm inkişaf etmiş, həm də inkişaf etməkdə olan ölkələrə, son illərdə isə keçid iqtisadiyyatı ölkələrinə də aiddir. İşsizliklə bağlı vəziyyəti ayrı-ayrı ölkələr qrupu üzrə nəzərdən keçirək.

Sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrdə işsizliyin səviyyəsinin son 25 ildəki dinamikası aşağıdakı cədvəldə əks etdirilmişdir.

Cədvəl 3.2

Sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrdə işsizliyin səviyyəsi

Ölkələr \ illər	İllər							
	1975	1982	1985	1990	1994	1997	1998	1999
ABŞ	8,3	9,7	7,2	5,5	6,3	5,0	4,5	4,2
Almaniya	4,0	6,4	8,0	6,2	10,3	9,8	9,7	9,7
Fransa	4,0	8,1	10,3	8,9	12,3	12,4	11,8	11,6
İtaliya	5,9	9,2	10,2	11,5	11,7	12,3	12,3	12,3
Böyük Britaniya	3,6	10,4	11,6	5,9	9,6	7,1	6,1	6,0
İspaniya	4,1	16,4	21,5	16,3	24,4	22,3	22,2	...
Avstriya	1,5	3,1	3,6	3,2	3,6	4,2	4,2	4,2
İsveç	1,3	2,6	2,4	1,5	7,6	8,0	6,5	5,6
Finlandiya	2,2	5,4	5,0	3,4	16,5	12,5	11,4	10,2
Yaponiya	1,9	2,3	2,6	2,1	2,9	3,4	4,1	...

Cədvəldəki məlumatlardan göründüyü kimi, bu ölkələrin əksəriyyətində 90-cı illərdə işsizlik səviyyəsi yüksək olmuş, hət-tə əvvəllər bu sahədə sabitlik olan İsveç və Finlandiya kimi ölkələrdə də bu göstərici artmışdır. Avropa İttifaqının üzvü olan digər ölkələrdə də bu cür meyllər səciyyəvi olmuşdur. 1975-85-ci illərdə Aİ ölkələrində işsizliyin sürətlə artması, əsas etibarilə neft böhranından irəli gələn istehsal tənəzzülü ilə bağlı idi. 1990-cı il ərəfəsində istehsalın canlanması və əmək qabiliyyətli yaşda olan əhalinin artımının ləngiməsi nəticəsində işsizlik göstəricisi nəzərəcarpacaq dərəcədə azalmışdır.

Ümumi iqtisadi tənəzzül işsizliyin yenidən xeyli artmasına səbəb olmuşdur. Bu prosesi ləngitmək məqsədilə həmin ölkələrdə iş həftəsinin müddəti azaldıldı. Nəticədə 1988-1992-ci illərdə Aİ ölkələrində məşğul əhalinin sayı 3 milyon nəfər artdığına baxmayaraq, işsizlik göstəricisi hələ də yüksək səviyyədə qalırdı. 1995-ci ildə işsizlik göstəricisi 11,1 faiz olmuşdur. Gənc və azsavadlı işçilər işsizliyə daha çox məruz qalmışdır. 90-cı illərin ikinci yarısında adları yuxarıdakı cədvəldə göstərilən ölkələrdə vəziyyət xeyli dəyişmişdir. ABŞ-da işçi qüvvəsi təklifinin xeyli artmasına baxmayaraq, işsizlik azalmağa başlamış və 1995-ci ildə 5,5, 1997-ci ildə 5,0, 1998-ci ildə isə 4,5 faizə bərabər olmuşdur. Qadınlar arasında işsizlik göstəricisi də azalmışdır. Bu dəyişikliklər ölkədə, xüsusən kiçik və orta müəssisələrdə yeni iş yerləri yaradılmasını stimullaşdırma siyasəti ilə bağlı olmuşdur.

Qərbi Avropa ölkələrinə gəldikdə, Böyük Britaniyada işsizliyin 1998-ci ildə azalaraq 4,7 faizə düşməsi, əsasən yeni iş yerlərinin yaradılması hesabına baş vermişdir. Lakin eyni müddətdə Fransada, Almaniyada, İtaliyada və İsveçdə işsizlik artmışdır. Aİ ölkələrinin çoxunda işsizliyin uzun müddət yüksək səviyyədə qalması işçi qüvvəsi təklifinin daha ləng artması ilə müşayiət olunmuşdur. Qərb tədqiqatçıları bu vəziyyəti müxtəlif səbəblərlə izah edirlər. Onların əksəriyyəti işçi qüvvəsinə tələbin strukturunun dəyişməsinə iş yerlərinin cüzi artmasından daha əhəmiyyətli amil hesab edir. Məsələn, inkişaf etməkdə olan ölkələrlə ticarətin genişlənməsi və ixtisaslı əmək

tələb etməyən hazır məhsullar idxalının artması nəticəsində aşağı ixtisaslı işçilərə tələbat azalmışdır. Bundan əlavə, real əmək haqqının çevik olmaması və başqa ölkələrə sərmayə axını da öz təsirini göstərmişdir. Dünyanın bir sıra ölkələrində işsizlərin sayı barədə məlumat aşağıdakı cədvəldə verilmişdir.

Cədvəl 3.3

İşsizlərin sayı (min nəfər)

Ölkələr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Azərbaycan	...	4	6,4	19,5	23,6	28,3	31,9	38,3	42,3	45,2
Rusiya	3937	4511	5689	6539	7280	8132	9728	9094
o cümlədən rəsmi qeydiyyatdan keçmiş	...	62	578	836	1637	2327	2506	1999	1929	1263
Avstraliya	585	815	925	939	856	766	783	791	750	685
Avstriya	166	185	193	222	215	216	231	233	238	165
Belçika	403	429	473	550	589	597	588	570	541	384
Bolqarıstan	65	419	577	626	488	424	479	524	497	...
Böyük Britaniya	1665	2292	2779	2919	2636	2326	2122	2034	1766	1362
Macarıstan	80	406	663	632	520	496	478	349	313	405
Almaniya	1883	1689	1808	3419	3698	3612	3965	4384	4278	3849
Danimarka	272	296	318	349	343	288	246	220	180	155
İtaliya	2621	2653	2799	2335	2541	2725	2763	2805	2837	...
Kanada	1164	1492	1640	1649	1541	1422	1469	1414	1305	1216
Niderland	516	490	386	437	492	523	486	422	337	...
Norveç	112	116	126	127	116	107	109	93	75	75
Polsa	1126	2156	2509	2890	2838	2629	2360	1926	1857	1808
Koreya Respublikası	454	436	465	550	489	419	425	557	1463	1353
ABŞ	7047	8628	9613	8940	7996	7404	7236	6739	6210	5880
Finlandiya	88	193	328	444	456	430	408	367	285	261
Fransa	2205	2349	2591	2929	3117	2950	3162	3192	3050	2977
İsveçrə	18	39	92	163	171	153	169	188	160	142
İsveç	75	134	233	356	340	333	346	342	278	241
Yaponiya	1340	1360	1420	1660	1920	2100	2250	2303	2787	...

Göründüyü kimi işsizlik fərqli də olsa, bütün ölkələrdə mövcuddur və ona qarşı mübarizə aparmaq lazımdır.

Mübarizədə əsas vasitə, əvvəlki kimi, yenə də istehsalı genişləndirməkdən və faiz dərəcələrini məqsədyönlü şəkildə dəyişdirməkdən ibarətdir. 80-ci illərin əvvəllərində ABŞ-da və Aİ-də sərt pul siyasəti yeridilən dövrdə faiz dərəcələri yüksək səviyyəyə çatmışdı. 90-cı illərin əvvəllərində ABŞ-da faiz dərəcə-

ləri xeyli azaldıldı, Aİ ölkələrində isə bu göstərici daha bir müddət yüksək səviyyədə qaldı. Sonradan ABŞ-da həyata keçirilən fiskal siyasət məcmu tələbatın artmasına, iqtisadiyyatın genişlənməsinə yönəlmişdi, Aİ-də isə məcmu tələbat azalmağa davam edirdi. Avropada iqtisadi fəallıq göstəricisi potensial imkanlardan aşağı səviyyədə qalırdı. Burada həyata keçirilən ümumi siyasət monetar siyasətin mənfəət nəticələrini daha da gücləndirir və tələbatın get-gedə məhdudlaşmasına gətirib çıxarırdı. İşsizliyin strukturu da onun səviyyəsinin dəyişməsinə təsir göstərirdi. Yuxarıdakı cədvəldən görüldüyü kimi, Avropa ölkələrinin əksəriyyətində durğun işsizlik ümumi işsizliyin təqribən yarısı qədər, bəzi ölkələrdə isə bundan daha çox olduğu halda, ABŞ-da müvafiq rəqəm 4,5 faizə bərabər idi. Bu o deməkdir ki, ABŞ-da iş yerini itirmiş şəxsin işə düzəlmək imkanı Qərbi Avropadakından daha çoxdur. Qərbi Avropada qeyri-məşğul işçilər tezliklə həm ixtisasdan, həm də əməyə motivdən məhrum olur. Bu problemlər Azərbaycanın indiki vəziyyətinə də aiddir.

Finlandiyada işsizlik səviyyəsinin sürətlə artması, bu ölkənin əvvəllər sıx iqtisadi əlaqə saxladığı, vaxtilə SSRİ-nin tərkibinə daxil olan ölkələrdə istehsalın tənəzzülü ilə bağlıdır.

Yaponiyada işsizlik göstəricisi son onilliklərdə bütün dünya üzrə ən aşağı səviyyədə olmuşdur. 1998-ci ildə bu rəqəm artaraq 4,1 faizə çatmışdı. Lakin buna baxmayaraq, həmin göstərici yenə də dünyada ən aşağı rəqəmdir. Son illərdə Yaponiyanın qarşılaşdığı iqtisadi və maliyyə çətinlikləri burada işsizliyin bir qədər də artacağını istisna etmir.

İnkişaf etməkdə olan ölkələr. Bu ölkələrdə vəziyyət çox müxtəlifdir. Filippin istisna olmaqla, Şərqi və Cənub-Şərqi Asiya ölkələrində iqtisadi yüksəliş həmin ölkələri inkişaf etməkdə olan dövlətlər qisminə aid etməyə imkan vermir. 80-ci illərdə Koreya Respublikasında, Honkonqda, Sinqapurda və Tayvanda istehsalın sürətlə artması ilə yanaşı, məşğulluğun artması, işsizliyin azalması (90-cı illərdə işsizlik səviyyəsi 2-3 faiz olmuşdur), hətta işçi qüvvəsinin qıtlığı müşahidə olunmuşdur. Qonşu ölkələrdən buraya üz tutan işçilərə daha aşağı əmək haqqı verilir. Cənubi Asiya ölkələrində məşğulluq sahəsində dəyişikliklərin ümumən müsbət xarakter daşmasına baxmayaraq, Şri-Lanka və Pakistan kimi ölkələrdə işsizlik göstəricisi yüksək səviyyədə qalmışdır.

70-ci illərin axırlarından başlayaraq Çində iqtisadi inkişaf sürətinin artması nəticəsində, bu ölkədə məşğulluq və işsizliklə bağlı vəziyyətin daha dinamik olması diqqəti cəlb edir. Həmin dövrdə Çində əmək qabiliyyətli əhalinin sayı 500 milyon nəfər, o cümlədən kənd yerlərində 400 milyon nəfər idi. İşsiz əhalinin sayı təqribən 150 milyon nəfərə çatırdı. İslahatlar başlayandan sonra adamların çoxu şəhərlərə üz tutdu. Yenidən tərbiyə olunmaq və kəndlilərlə "qovuşmaq" üçün kəndlərə sürgün edilmiş milyonlarla keçmiş xunveybin kənddən şəhərə qayıtdı. Kəndli gənclər də şəhərə üz tutdu. Sənayenin, tikintinin, ticarətin və digər xidmət sahələrinin inkişafı nəticəsində kənd təsərrüfatı sektorundan kənarında məşğulluq sürətlə artmaqda idi. Nəticədə 1977-ci ildə kənd təsərrüfatında məşğul əhalinin sayı 77 faiz təşkil etdiyi halda, 1990-cı ildə bu rəqəm 60 faizə düşmüşdür. Kənd təsərrüfatına aid olmayan sektorlarda isə məşğulluq həmin dövrdə 58 faiz artmışdır. Ölkədə "Torpaqdan əl çəkmək olar, lakin kəndi tərk etmək olmaz" şüarı inadla həyata keçirilirdi. Bunun sayəsində bütün kəndlərdə ən müxtəlif məhsullar - kərpicdən, pivədən, bambuk ağacından düzəldilən mebelədən başlamış, ta elektronika qurğularının dəstləşdirici qovşaqlarına qədər istehsal edən kiçik müəssisələr yaradıldı. Kənddə məşğulluq nəzərəcarpacaq dərəcədə artdı. Şəhərlərə axın xeyli azaldı. Uçot məlumatlarına görə, həmin dövrdə şəhərlərdə işsizlik səviyyəsi 2-3 faiz həddində qərarlaşmışdı.

80-ci və 90-cı illərdə Afrika ölkələrində, xüsusən Qana, Benin və Nigeriya dövlətlərində sənaye istehsalının azalması və Ümumi Daxili Məhsulun (ÜDM) artımının zəifləməsi nəticəsində "müasir sektor" deyilən sektorda məşğulluq sürətlə azalmaqda idi. Şəhərlərdə əvvəldən də yüksək faiz təşkil edən qeyri-formal sektorun genişlənməsi davam edirdi. Problemin kəskinləşməsinin bir səbəbi də ondan ibarət idi ki, bu regiondakı ölkələrdə işçi qüvvəsi axını və şəhərlərdən kəndlərə miqrasiya sürətlə artmaqda idi. 80-ci illərdə işçi qüvvəsinin orta illik artımı 2,4 faizə bərabər olmuşdur. Botsvana və Mavrikiya kimi ölkələrdə həmin illərdə ÜDM artımı və məşğulluğun artması daha yüksək olmuşdur. Ümumiyyətlə, bu regionun şəhərlərində işsizlik səviyyəsi durmadan artırdı. 70-ci illərin ortalarında həmin regionda işsizlik göstəricisi təqribən 10 faiz olduğu halda, hazırda müvafiq rəqəm 15-20 faiz həddindədir.

Onu da qeyd edək ki, Afrikanın bir sıra ölkələrində işsizlik barədə məlumat ümumiyyətlə yoxdur.

Latin Amerikasının müxtəlif ölkələrində işsizliyin mövcud vəziyyəti xeyli fərqlidir. Həmin ölkələrin əksəriyyəti makroiqtisadi səviyyədə sabitliyə, iqtisadiyyatın nəzərəcarpacaq dərəcədə inkişafına və işsizliyin azaldılmasına nail olduğu halda, digər ölkələrdə iqtisadi artım göstəriciləri nəinki cüzi, hətta mənfı olmuşdur. Bu regionun ölkələrinin bir qisminə inflyasiya göstəricisi yüksək səviyyədə qalmışdır. 80-ci illərdə baş vermiş iqtisadi tənəzzül nəticəsində natamam məşğulluğun xeyli artması, region əhalisi üçün çətin həll edilə biləcək bir problemə çevrilmişdir. Məsələn, Peruda 1992-ci ildə natamam məşğulluq göstəricisi 76 faizə bərabər olmuşdur. Asiya və Latin Amerikasının ölkələrində işsizliyin səviyyəsi barədə konkret məlumatlar aşağıdakı cədvəldə verilir:

Cədvəl 3.4

Asiyanın və Latin Amerikasının bəzi ölkələrində işsizliyin səviyyəsi

Ölkələr \ illər	1980	1985	1990-cı illər
Çin	-	1,8	2,3
Koreya Respublikası	5,2	4,0	2,4
Sinqapur	3,0	4,1	2,7
Honkonq	-	3,2	2,0
Pakistan	-	3,7	6,3
Filippin	4,8	6,1	8,6
Şri-Lanka	-	-	14,1
Argentina	2,6	6,1	6,9
Braziliya	4,9	3,4	3,9
Çili	19,6	12,1	5,3
Meksika	4,2	4,4	2,6
Peru	6,6	7,1	9,4
Venesuela	6,6	14,3	8,0

Sonrakı illərdə Latin Amerikasının bir sıra ölkələrində işsizlik göstəricisi artmışdır. 1996-cı ildə Kolumbiyada bu rəqəm

10 faizdən çox olmuşdur. Argentinada, Boliviya, Venesuela, Meksikada, Uruqvayda, Ekvadorda və Yamaykada da işsizliyin artması davam etmişdir.

Şərqi Avropa ölkələri. SSRİ istisna olmaqla, əvvəllər Qarşılıqlı İqtisadi Yardım Şurasının (QİYS) üzvü olmuş ölkələrdə işsizliyin uçotu 1990-cı ildən, keçmiş SSRİ məkanındakı ölkələrdə isə 1991-1992-ci illərdən etibarən aparılır. Həmin məlumatların əldə edilməsi metodikası müxtəlif olduğuna görə, onları bir-birilə müqayisə etmək həmişə mümkün olmur. Lakin bu məlumatların əksəriyyəti qeydiyyatla alınmış işsizliyə aiddir.

Cədvəl 3.5

Şərqi Avropa ölkələrində işsizliyin səviyyəsi

Ölkələr \ illər	1992	1993	1994	1995	1998
Bolqarıstan	11,1	15,3	16,4	13,3	14,4
Çexiya Respublikası	4,2	2,6	3,5	3,1	3,1
Macarıstan	8,5	12,3	10,7	10,2	7,8
Polşa	9,7	13,3	14,4	13,3	10,5
Rumıniya	3,0	8,4	14,4	13,3	10,5
Slovakiya	11,8	10,4	14,4	14,4	...
Latviya	0,1	2,3	5,8	6,2	...
Litva	0,3	1,0	4,4	3,8	...
Estoniya	0,1	1,7	1,9	2,3	...

Adları çəkilən ölkələrdə iqtisadi tənəzzül MDB ölkələri ilə müqayisədə az nəzərə çarpsa da, həmin ölkələrdə işsizlik ilk növbədə məhz bu tənəzzül ilə bağlıdır. 1993-cü ildən etibarən Polşada, 1994-cü ildən Rumıniyada, 1995-ci ildən başlayaraq digər ölkələrdə (Bolqarıstandan başqa) sənaye istehsalı bir qədər artmışdır, lakin bu artım işsizlik səviyyəsinə az təsir göstərmişdir. İqtisadi islahatlar Polşada daha ardıcıl və uğurla keçirildiyinə baxmayaraq, bu ölkədə işsizlik səviyyəsi yüksək olaraq qalmaqda idi. İş burasındadır ki, son zamanlara qədər bu ölkədə məşğulluq siyasəti passiv xarakter daşımışdır. Yalnız 1993-cü ilin axırlarında Polşa hökuməti "İşsizliyə qarşı mübarizə və onun neqativ nəticələrinin aradan qaldırılması üçün

uzunmüddətli proqram" qəbul etmişdir. Həmin proqrama görə, yeni iş yerlərinin yaradılmasına və mövcud iş yerlərinin qorunub saxlanmasına imkan verən iqtisadi mexanizmlərdən istifadə edilməsi, dünya bankının vəsaitlərini cəlb etməklə kiçik sahibkarlığın inkişafına kömək, əmək bazarının tələblərinə müvafiq olaraq peşə təhsilinin yenidən qurulması, məşğulluq sistemi işçilərinin sayının artırılması və bu sistemin işinin yaxşılaşdırılması tədbirləri nəzərdə tutulmuşdur.

Çexiya Respublikasında işsizlik səviyyəsinin aşağı olması özəlləşdirmənin sürətli inkişafı (5 il ərzində özəl müəssisələrin xüsusi çəkisi artaraq 80 faizə çatmışdır) və ciddi struktur dəyişiklikləri ilə izah edilməlidir. Kənd təsərrüfatı sektorunda məşğulluq yarımçıq azalmışdır, lakin tikintidə, xidmətlər sahəsində, xüsusən mehmanxana təsərrüfatı və turizm sahələrində məşğulluq xeyli artmışdır. Bundan əlavə, zərərlə işləyən müəssisələr bağlanmışdır, həmin müəssisələrdə istehsalın həcmi azaldılmışdır. Nəticədə əmək məhsuldarlığı aşağı düşsə də, işsizlik göstəricisinin qiyməti artmışdır.

Baltikyanı ölkələrdə işsizliyin aşağı səviyyədə olması qismən onunla izah edilə bilər ki, məşğulluğun faktiki azalması rəsmi qeydiyyatda alınmış işsizliyin artım göstəricisindən xeyli yuxarı idi. Bu axırıncı məqam isə, öz növbəsində, işsizliyə görə müavinətin çox aşağı səviyyədə olması ilə bağlıdır. İşsizlər məşğulluq xidmətlərində qeydiyyatda alınmağa stimullaşdırılmadığına görə, onlar əmək bazarını tərk edir və çox vaxt "xəlvəti iqtisadiyyata" qoşulurdular.

MDB ölkələri. 1996-cı ilə qədər MDB ölkələrində işsizlik səviyyəsi Şərqi Avropanın bir sıra ölkələri ilə müqayisədə aşağı olsa da, sonrakı dövrdə artmışdır. 1997-ci ildə MDB-nin bəzi ölkələrində işsizlik səviyyəsinin azalması yuxarıda qeyd etdiyimiz amillərlə izah edilir. Lakin aşağıdakı cədvəldə göstərilən məlumatlar işsizlərin faktiki sayını dəqiq xarakterizə etmir. MDB-nin Dövlətlərarası Statistika Komitəsinin hesablamalarına görə, 1995-ci ilin sonunda Birlik ölkələrindəki tam işsiz şəxslərin ümumi sayı 8 milyon nəfər idi. Halbuki həmin dövrdə rəsmi qeydiyyatda alınmış işsizlərin sayı cəmi 2,4 milyon nəfər olmuşdur.

MDB ölkələrində rəsmi işsizlik səviyyəsi

Ölkələr	İllər	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1999
MDB üzrə cəmi		0,6	1,0	2,0	2,4	2,9	2,7	2,7
Azərbaycan		0,23	0,7	0,9	1,1	1,1	1,3	1,2
Ermənistan		3,4	6,2	5,6	8,1	10,0	11,0	11,5
Belarus		0,5	1,4	2,1	2,7	4,0	2,8	2,1
Qazaxıstan		0,2	0,6	7,5	11,0	13,0	13,0	13,5
Qırğızıstan		0,1	0,2	4,1	5,7	7,8	5,7	7,2
Moldova		0,7	0,8	1,2	1,4	1,4	1,7	11,1
Rusiya		0,8	1,2	2,1	3,2	3,4	2,8	12,9
Tacikistan		0,3	1,1	1,7	1,8	2,6	2,8	2,8
Özbəkistan		0,1	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
Ukrayna		0,3	0,3	0,3	0,6	7,6	8,9	11,9

1998-ci ildə Gürcüstanda işsizlik səviyyəsi 2,6 faiz olmuşdur. Natamam məşğulluq göstəricisi bütün ölkələrdə yüksək səviyyədə qalmışdır. Məsələn, Qırğızıstanda 1998-ci ildə məşğul əhalinin 3,7 faizi məcburiyyət üzündən natamam iş həftəsi rejimində işləmiş, işləyənlərin 10 faizi müdiriyyətin təşəbbüsü ilə məzuniyyətdə olmuşdur. Belə adamların xeyli hissəsi məzuniyyətdə olduqları dövr üçün heç bir ödəniş almamışdır. Moldovada müvafiq rəqəmlər 2,8 faizə və 13,8 faizə bərabər olmuşdur. Həmin ilin axırında MDB-də işçi qüvvəsi üzrə təklif, ona tələbdən 7 dəfə çox idi. Ermənistanda boş iş yerlərinin hər birinə 124 nəfər, Qırğızıstanda isə 42 nəfər namizəd qeydə alınmışdı. Şübhəsiz, istər boş iş yerlərinin, istərsə də işsizlərin faktiki sayı müvafiq göstəricilərin uçota alınmış qiymətlərindən çoxdur, çünki müəssisələr boş iş yerləri haqqında heç də həmişə tam məlumat vermir, bəzən isə bu barədə ümumiyyətlə məlumat vermirlər. Bu cür məlumatlar əsas etibarilə yalnız yeni yaradılan idarə və müəssisələrdən daxil olur.

Qeydiyyatda alınmış işsizlər arasında qadınların nisbi sayı xeyli yüksəkdir. Ukraynada bu göstərici 73 faizə, Ermənistanda 70, Belarusda 65, Qazaxıstanda isə 61 faizə yaxındır. 16-29 yaşlı gənclər arasında işləməyənlərin sayı MDB-nin ayrı-ayrı ölkələrində 36-52 faiz həddində dəyişir.

3.4. İSSİZLİK VƏ İNFLYASIYA

İnflyasiya hər bir ölkənin iqtisadiyyatında ciddi problem kimi qarşıya çıxan mürəkkəb sosial-iqtisadi hadisədir. İnflyasiya latın sözü olub, mənası hədsiz artırılma, şişirdilmə deməkdir. Bu termin ilk dəfə XVII əsrdə Fransada, Con Lo tərəfindən kağız pulun buraxılması və onun qiymətinin düşməsi nəticəsində müşahidə olunmuşdur.

İnflyasiya mürəkkəb, ziddiyyətli və dinamik bir prosesdir. Bu prosesə qiymətlərin ümumi səviyyəsinin yüksəlməsi və ya tədavi dairəsinin çoxlu pulla dolması kimi baxmaq onu birtərəfli edir.

İnflyasiyanın üç növü var:

- *mülayim*;
- *sürətli*;
- *ifrat (hiper)*.

Mülayim inflyasiyada il ərzində qiymətlərin artım sürəti 10 faizə qədər olur. İnflyasiyanın bu növündə pulun dəyəri mühafizə oluna bilir. Mülayim inflyasiya inkişaf etmiş ölkələrin əksəriyyətində mövcuddur.

Sürətli inflyasiyada qiymətlərin artımı il ərzində 10 faizdən artıq olur. Bu növ inflyasiyada kağız pul qiymətdən düşür, alıcılıq qabiliyyətini itirir, istehlak məhsullarının və xidmətlərin qiymətləri əhalinin pul gəlirlərini ötür. Respublikamız bu inflyasiyaya məruz qalmışdır.

Hiperinflyasiya dedikdə - inflyasiyanın çox sürətlə artması, əhalinin və müəssisələrin öz pullarını qiymətdən düşməkdən qorumaq üçün onları mümkün qədər tez xərcləməyə çalışması başa düşülür. Bu cür hərəkətlər inflyasiyaya əlavə təkan verir. İnflyasiyanın yüksək səviyyədə olması istehsal fəaliyyətini səmərəsiz edir və bütün qüvvələr spekulyativ fəaliyyətə yönəldilir.

Hiperinflyasiya şəraitində normal iqtisadi münasibətlər pozulur. Xammal, material və yarımfabrikatlar satan müəssisələr

sürətlə dəyərsizləşən puldansa, barter əməliyyatları aparacağı üstün tuturlar. Pul özünün ənənəvi funksiyalarını - dəyər ölçüsü və mübadilə vasitəsi funksiyalarını itirir. İstehsal azalır və dağılır, bu isə təbii olaraq işsizliyin artmasına səbəb olur. Beləliklə, hiperinflasiya məşğulluğun azalması və işsizliyin artması ilə nəticələnir.

İnflyasiya xarakterinə görə *gözlənilən* və *gözlənilməyən (qəfil)* olur. Qabaqcadan proqnozlaşdırılan inflasiya *gözlənilən* inflasiyadır. Bu halda onun nəticələrini yumşaltmaq olur.

Gözlənilməyən (qəfil) inflasiyada isə qiymətlərin 10 faiz qalxdığı halda da, iqtisadi vəziyyət pisləşə bilər.

İnflyasiya prosesi *açıq* və *gizli* formada inkişaf edir.

Açıq inflasiya əmtəə və istehsal amillərinin qiymətlərinin azad şəkildə formalaşdığı bazarda baş verir və bazar iqtisadiyyatlı ölkələr üçün xasdır.

Qiymətlərin artmasının qarşısını almaq üçün dövlət tərəfindən inzibati nəzarət tətbiq olunursa, bu zaman inflasiya prosesi *gizli formada* fəaliyyət göstərir. İnflyasiyanın bu forması inzibati yolla idarə olunan iqtisadiyyatlar üçün xarakterikdir. Lakin tənzipləmə inzibati qaydada və uzun müddətə həyata keçirilərsə, bu, sistemin dağılması ilə nəticələnir. Dövlət nəzarəti iqtisadi cəhətdən əsaslandırılmalı və müvəqqəti hal kimi tətbiq olunmalıdır.

Azərbaycan xalqı işsizlik və inflasiya nə demək olduğunu indi yaxşı bilir. Bəs bu ictimai bəlalara qarşı necə mübarizə aparmaq olar və onların arasında qarşılıqlı asılılıq nədən ibarətdir? Bu suala cavab vermək üçün əvvəlcə yada salmaq ki, 90-cı illərin əvvəllərində bazar münasibətlərinə keçidlə əlaqədar, dövlət bütövlükdə iqtisadiyyatı, o cümlədən pul tədaviyəsini tənzipləməkdən tam imtina etdi və nəticədə inflasiya çox geniş miqyas aldı.

Cədvəl 3.7

Dünyanın bəzi ölkələrində istehlak qiymətləri indeksi
(1995-ci ildə 1990-cı ilə nisbətən faizlə)

Bolqarıstan	46 dəfə
Böyük Britaniya	118
Macarıstan	308
Almaniya	115
Hindistan	165
İtaliya	128
Kanada	112
Çin	183
Meksika	225
Polşa	594
ABŞ	117
Türkiyə	19 dəfə
Fransa	112
Yaponiya	107
Rusiya	5667 dəfə

İnflyasiya əhalinin gəlirlərinin bölüşdürülməsinə və həyat səviyyəsinə ciddi təsir göstərir. Adamların əksəriyyətinin real gəlirləri azalır, həyat səviyyəsi aşağı düşür. Sabit nominal gəlir əldə edən adamların real gəlirləri, (fəhlə və qulluqçular, pensiyaçılar və i.a.) hətta, nominal əmək haqqı və müavinət artırıldığı halda da azalır, çünki əksər hallarda bu gəlirlərin artımı qiymətlərin artımından az olur. Əmanətlər də qiymətdən düşür. Gəlirləri sabit olmayan, yəni mənfəətdən gəlir əldə edən şəxslərin real gəlirləri isə arta bilər. Məsələn, əgər nominal gəlirlərin artımı qiymətlərin artmasından yüksəkdirsə, bu halda sahibkarların, bankirlərin, menecerlərin və bəzi başqa şəxslərin real gəlirləri artır. Bu vəziyyət çox vaxt inhisarçı müəssisələr tərəfindən qiymətlərin süni şəkildə artırılması nəticəsində baş verir.

İnflyasiyanın yaranmasının iki əsas səbəbi var. *Tələb in-flyasiyası* mövcud ehtiyatların tamamilə tükənməsi ilə əlaqədar müasir istehsalatın ödəyə bilmədiyi artıq tələbat üzündən baş verir. Məsələn, 1992-ci ildə cəmi bir il ərzində əmtəələrin

qiymətlərinin dəfələrlə artması tələb inflyasiyasının artmasına səbəb olmuşdu. *İnflyasiyanın ikinci səbəbi xərclərin çoxalması ilə bağlıdır.* Bu halda məhsulun və xidmətlərin həcmi ilə yanaşı, mənfəətin də azalması qiymətlərin artmasına gətirib çıxarır. Xərclərin artmasının da iki əsas səbəbi var: əməyin ödənilməsi ilə bağlı məsrəflərin çoxalması və xammal və materialların bahalaşması.

İnflyasiya ilə bağlı xərclər barədə iqtisadçıların fikirləri müxtəlifdir. Bəzi mütəxəssislər belə hesab edirlər ki, cəmiyyət üçün bu cür xərclər cüzidir, digərləri isə bunun əksini iddia edirlər. Biz ikinci fikrin tərəfdarıyıq.

İnflyasiya nəticəsində adamların əksəriyyətinin yoxsullaşması şəksizdir. 90-cı illərin əvvəllərində belə hal Azərbaycanda da mövcud olmuşdur. İnflyasiya, xüsusən onu qabaqcadan hiss etmək mümkün olmadıqda valyuta spekulyasiyasının geniş miqyas almasına, gəlirlərin ayrı-ayrı adamlar arasında yenidən bölüşdürülməsinə, korrupsiyanın güclənməsinə və s. neqativ hallara səbəb olur. İnflyasiya əmək haqqının təşkil edilməsində, müxtəlif sosial ödənişlər verilməsində, vergi qanunvericiliyindən istifadə edilməsində çətinliklər, eləcə də qiymətlərin səviyyəsinin dəyişməsi ilə bağlı digər xoşagəlməz hallar yaradır.

Bir sıra alimlərin fikrincə, inflyasiya və işsizlik arasında əks əlaqə Fillips əyrisi deyilən qrafiklə təsvir edilə bilər. Qərb iqtisadçılarından bir qismi Fillips əyrisini diqqətlə araşdırıb təkmilləşdirmişdir. Fillips işsizlik ilə nominal əmək haqqının artım sürəti arasında asılılığı öyrənirdi. Bu məsələyə müasir mövqedən yanaşsaq, işsizlik göstəricisinin dəyişməsi inflyasiyanın dəyişməsi ilə əlaqələndirilir. Həmin mütəxəssislərin fikrincə, burada prinsipial fərq yoxdur. Lakin bu fikri mübahisəsiz qəbul etmək çətinidir. Bundan əlavə, müasir Fillips əyrisi inflyasiyanın gözlənilən dəyişmə tempini və təklifin şok doğuracaq dərəcədə dəyişməsi göstəricisini də nəzərə alır. 70-ci illərdə OPEK üzvü olan ölkələr tərəfindən dünya bazarında neftin qiymətinin artırılması bu mövqeyin tərəfdarlarına bir növ haqq qazandırmış oldu.

İnflyasiya ilə işsizlik arasındakı asılılığı aşağıdakı kimi ifadə etmək olar:

$$\text{İnflyasiya} = \text{gözlənilən inflyasiya} - (\beta \times \text{faktiki işsizliyin təbii işsizlik səviyyəsindən meyli}) + \text{təklifin kəskin dəyişməsi}$$

Burada:

Gözlənilən inflyasiya - inflyasiyanın mövcud səviyyəsi əsasında onun güman edilən səviyyəsidir.

İşsizliyin təbii işsizlik səviyyəsindən meyli - tsiklik işsizliklə eyni mənə daşıyır.

β əmsalı - inflyasiyanın tsiklik işsizliyə cavab reaksiyasını göstərir.

Çox güman ki, yuxarıda göstərilən asılılıq o qədər də əsaslandırılmış sayıla bilməz. Bu asılılığın tərəfdarları belə hesab edirlər ki, insanların gözlənilən inflyasiya barədə fikirləri dəyişdiyinə görə, bu cür asılılıq yalnız qısamüddətli dövr üçün doğru ola bilər. Bundan əlavə, yaxın keçmişin makroiqtisadi təcrübəsi göstərdi ki, inflyasiyanın bir sıra başqa səbəbləri də var.

70-ci illərin axırlarında Fillips əyrisinə şübhə ilə yanaşmağa başladılar. Bu dövrdə dünyanın əksər ölkələrində staqflyasiya vəziyyəti yaranmışdı, yəni işsizlik çoxalır, qiymətlər artırdı. Məsələn, 1973-1975-ci illərdə ABŞ-da işsizlik göstəricisi 4,9 faizdən 8,5 faizə çatmış, qiymətlər isə 21 faiz artmışdır. Sonrakı tsikl ərzində - 1978-1982-ci illərdə ABŞ-da işsizlik 6,1 faizdən 9,2 faizə çatmış, qiymətlər isə 26 faiz artmışdır. Növbəti tsikldə - 1983-1986-cı illərdə isə həm inflyasiya sürəti, həm də işsizlik səviyyəsi eyni vaxtda azalmışdır. Bir sıra başqa ölkələrdə də buna bənzər hadisələr baş verirdi.

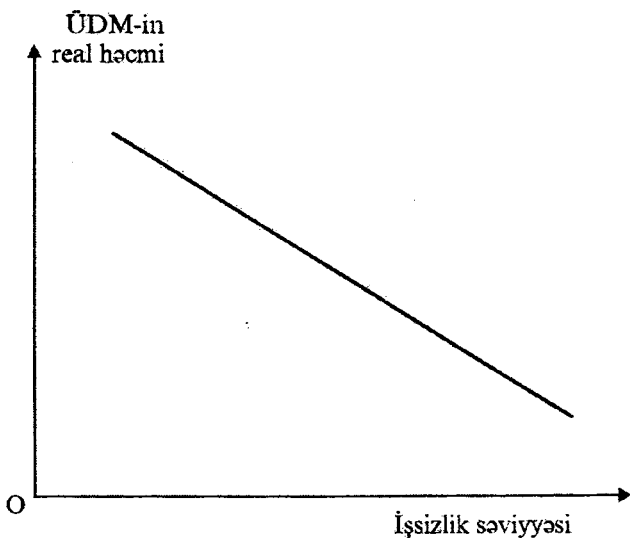
Bəzi iqtisadçıların fikrincə, işsizliklə müqayisədə inflyasiya çox da böyük bəla deyil. Vaxtilə C.Keyns də bu mövqedən çıxış edirdi. O da belə hesab edir və inflyasiyadan müxtəlif dərəcədə asılı olan 3 sosial qrupu fərqləndirirdi: renta ilə yaşayanlar, sahibkarlar və maaşla dolanan işçilər. Keynsin fikrincə, inflyasiyadan ən çox zərər çəkən renta ilə yaşayanlardır. "Dilənçi vəziyyətinə düşmüş dünyada renta ilə yaşayanların narazılığına səbəb olmaq, işsizlikdən qat-qat yaxşıdır" deyən Keyns bu-

nu əsas götürürdü ki, inflyasiya sahibkarlara və əmək haqqı ilə dolanan işçilərə ciddi təsir göstərmir, çünki qiymətlər artdıqca bu adamların gəlirləri də artır. Lakin əslində heç də belə deyildir. Dünya təcrübəsi göstərir ki, sahibkarlar (onların da hamısı deyil, yalnız bir qismi) inflyasiyadan bəhrələnmə biləcəyi halda, bundan ilk növbədə zərər çəkən əməkçilər olur.

Lakin əsas məsələ inflyasiyanın, yaxud işsizliyin daha çox pis hal olmasından ibarət deyil. İnflyasiyanın və işsizliyin dəyişməsinin nisbəti problemi hələ də dissкусиya mövzusu olaraq qalmaqdadır. R.Erenberqin və R.Smitin "Əməyin müasir iqtisadiyyatı. Nəzəriyyə və dövlət siyasəti" adlı dərsliyində deyilir: "Pul-kredit və maliyyə-büdcə siyasətinin köməyi ilə işsizlik səviyyəsini aşağı salmaq cəhdi qısamüddətli dövrdə inflyasiya sürətinin artmasına səbəb olur". Qeyd edək ki, bu halda məhz qısamüddətli dövrdə asılılıqdan söhbət gedir. Uzunmüddətli dövrdə bu asılılıq barədə bəzi iqtisadçıların fikirləri həmin dərsləkdə belə şərh edilir: "Bir sıra aparıcı makroiqtisadçılar məsələyə bu cür münasibətin əleyhinə çıxaraq belə hesab edirlər ki, bu cür araşdırmalar inflyasiya ilə işsizlik arasında uzunmüddətli asılılığı sübut etmək üçün yaramır". Bu, həqiqətən belədir. 70-ci və 80-ci illərin hadisələri inflyasiya ilə işsizlik arasındakı əks asılılığın nəinki uzunmüddətli, hətta qısamüddətli dövrdə də sabit olmadığını göstərir. Yuxarıda sitat gətirdiyimiz dərsliyin "İnflyasiya, işsizlik və əmək məhsuldarlığının artması" adlanan 17-ci fəsili inflyasiya və işsizlik məsələlərinə həsr edilmişdir. Müəlliflər 70-ci və 80-ci illərdə inflyasiya və işsizliyin dəyişməsinə göstərən məlumatları şərh edərək yazırlar: "Bu məlumatlar göstərir ki, inflyasiya ilə işsizlik arasında sabit əks asılılıq olması barədə müddəə doğru deyildir".

Böyük Britaniya ilə bağlı bir misal da yuxarıdakı fikri təsdiq edir. Bu ölkədə Marqaret Tetçerin yeritdiyi sərt pul-kredit və büdcə-vergi siyasəti nəticəsində inflyasiya göstəricisi 1979-cu ildəki 18 faizdən 1984-cü ildə 5 faizə düşmüşdür. Lakin həmin dövrdə işsizlik səviyyəsi 4,3 faizdən artaraq 11,1 faizə çatmışdır. Beləliklə, qısamüddətli dövr üçün Fillips əyrisi özünü doğrultmuş, inflyasiyanın azalması prosesi davam etdikdə isə işsizlik səviyyəsi yüksək olaraq qalmışdır.

İqtisadçılardan bu məsələyə münasibəti müxtəlifdir. Onların bir qismi bu cür asılılığın mövcud olmasını təsdiq edir. Məsələn V.A.Pavlenkov 1990-cı illərin əvvəllərində yazırdı ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində işsizliyin azalması inflyasiyanın artması "bahasına" və əksinə, inflyasiyanın azalması işsizliyin artması "bahasına" başa gəlir. Müəllif həmin əsərin başqa bir yerində bir daha bu məsələyə qayıdaraq yazır: "İnflyasiyanın cilovlanması üçün görülən bütün tədbirlər son nəticədə işsizliyin artmasına səbəb olur". Lakin istər Azərbaycanın, istərsə də bir sıra xarici ölkələrin təcrübəsi bu fikri təsdiq etmir. Son illərdə bizdə inflyasiya azalmışdır, işsizliyin isə nəzərəcarpacaq dərəcədə azalması görünür. Hər halda bu gün Azərbaycanda inflyasiya ilə işsizlik arasında əks asılılıq yoxdur. İşsizliyi inflyasiyadan daha az qorxulu bəla hesab edərkən, işsizliyin çox ciddi dağıdıcı təsirini nəzərdən qaçıрмаq olmaz. Əcnəbi tədqiqatçıların əksəriyyətinin fikrincə, işsizlik nəticəsində baş verən iqtisadi itkilər Ouken qanununa uyğundur. Həmin qanuna görə işsizlik səviyyəsi ilə ümumi daxili məhsulun həcmi arasında əks asılılıq vardır (şəkil 3.2).



Şəkil 3.2.

İşsizliyin artması ÜDM-in real həcmnin azalmasına səbəb olur, bu isə inflyasiyaya təsir göstərməyə bilməz.

İnflyasiyanın azaldılması nəyin bahasına başa gələ bilər? Makroiqtisadiyyat sahəsində tanınmış mütəxəssis N.Qreqori Menkyu yazır: "İnflyasiyanı azaltmaq lazım olub-olmadığını qərarlaşdırmazdan əvvəl siyasətçilər müəyyən etməlidirlər ki, inflyasiya sürəti azaldılarkən nə qədər milli gəlir itiriləcəkdir". Bu məsələyə münasibətlər arasında ciddi fərqlər olduğuna baxmayaraq, müəllif belə hesab edir ki, inflyasiyanı bir faiz azaltmaq üçün illik ÜDM artımının 5 faizini qurban vermək lazımdır. Müəllif bu problemi ABŞ-ın təmsalında ətraflı nəzərdən keçirərək bu nəticəyə gəlir ki, Federal Ehtiyatlar Sistemi-nin yeni sədrinin və onun komandasının söyləri nəticəsində müvafiq itkilər daha az olmuş və inflyasiyanın bir faiz azalması müqabilində ÜDM-in illik həcmi 2,8 faiz azalmışdır. 1981-ci ildə ABŞ-da inflyasiya göstəricisi ən yüksək həddə - 9,7 faizə çatmış, 1985-ci ildə isə 6,7 faiz azalaraq 3,0 faizə düşmüşdür. Rəşional gözləmələr nəzəriyyəsinə müvafiq olaraq, əgər antiinflyasiya siyasətinin həyata keçiriləcəyi qabaqcadan elan edilərsə, itkilər xeyli azaldıla bilər. Lakin təəssüf ki, bizdə inflyasiyaya qarşı mübarizə tədbirləri Beynəlxalq Valyuta Fondunun təzyiqi altında həyata keçirilir və bu mübarizənin hansı itkilər bahasına başa gəlməsi araşdırılır. Doğrudur, Azərbaycanda inflyasiya göstəricisi həqiqətən azalmışdır, lakin hələ də:

- istehsalın həcmnin artması görünür;
- investisiyalar neft sahəsindən başqa, digər sahələrdə artırılır;
- dolların məzənnəsi az da olsa artır, manat isə devalvasiyaya uğrayır;

Ona görə də respublikamızın iqtisadi siyasətində inflyasiyanın tənziqlənməsi və idarə olunması daim nəzarətdə olmalıdır. Əsas diqqət inflyasiyanın təzahür formalarının aradan qaldırılmasına yönəldilməlidir.

Təcrübə göstərir ki, inflyasiyanın qarşısını almaq və tənziqləmək 2 üsulla mümkündür:

Birinci üsul inflyasiyaya uyğunlaşmaqdır. Burada əsas vasitələrdən biri gəlirlərin indeksləşdirilməsidir. Yəni buna

müvafiq olaraq istehlak zənbilinin dəyəri uyğunlaşdırılmalı və yaşayış minimumunun lazımi səviyyəsi saxlanılmalıdır.

İkinci üsul sərt tədbirlər həyata keçirməkdir, yəni büdcə kəsinin azaldılması, pul-kredit siyasəti və monstar amil. Azərbaycanda 1990-cı illərin əvvəllərində sürətlə artan inflyasiyanın qarşısı sərt pul siyasəti ilə alınmışdır.

Ancaq bu üsullar inflyasiya prosesini və inflyasiyanı doğuran bütün səbəbləri tamamilə aradan qaldırmır, onu idarə edilə biləcək səviyyəyə çatdırır.

3.5. AZƏRBAYCANDA İŞSİZLİYİN XÜSUSİYYƏTLƏRİ

Azərbaycanda işsizliyin bəzi xüsusiyyətlərini ümumiləşdirməyə çalışaq.

1. Bazar iqtisadiyyatının inkişaf etmiş olduğu əksər ölkələrdən fərqli olaraq, Azərbaycanda işsizliyin başlanması və inkişafı həddən artıq istehsal şəraitində deyil, bir çox malların qıtlığı şəraitində baş vermişdir. Mallara tələbatın xeyli azalması şəraitində zahiri bolluq təsəvvürü isə yalnız onun nəticəsidir ki, inflyasiya göstəricisi əmək haqqından xeyli sürətlə artmış, daha sonra əhalinin həyat səviyyəsi aşağı düşmüş, əmtəə ixracı çoxalmışdır.

2. Yanacaq-energetika kompleksinə aid müəssisələr və bəzi başqa sahələr istisna olmaqla, istehsalın texniki və texnoloji səviyyəsinin nisbətən aşağı olması işsizliyin səviyyəsinə və onun artım sürətinə təsir göstərmişdir. Əl əməyinin xüsusi çəkisinin böyük olduğu, avtomatlaşdırma, robotlaşdırma və kompyuterləşmə işlərinin zəif aparıldığı şəraitdə işçilərin sərbəstləşməsi müəyyən qədər ləng getmişdir. Kompyuterləşmənin inkişafı, xüsusən bir sıra fəaliyyət sahələrində, o cümlədən idarəetmə işlərində kompyuterləşmənin tətbiq edilməsi, bəzi hallarda nəinki işsizliyin azalmasına səbəb olmamış, hətta onun artması ilə nəticələnmişdir.

3. Adətən istehsalatda tənəzzülün faiz nisbəti ilə təqribən yarısı işçilərin sayının azaldılması hesabına, digər yarısı isə əmək məhsuldarlığının azalması nəticəsində baş verir. Azər-

baycanda işə məşğul işçilərin sayının cüzi azaldılması işsizliyin artmasını ləngitmişdir.

4. Azərbaycanda işsizlərin tərkibi xarici ölkələrdəki ilə müqayisədə xeyli fərqlidir. Bizdə işsizlər arasında qulluqçuların sayı xeyli yüksəkdir, halbuki sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrdə işsizlər arasında belə şəxslərin sayı adətən az olur.

5. İstehsalın tənəzzülünün və işsizlik yaranmasının əsas səbəblərindən biri də keçmiş SSRİ-nin dağılması nəticəsində müəssisələr arasında təsərrüfat əlaqələrinin pozulması, onların əksəriyyətinə xammal, material və dəstləşdirici məmulatlar göndərilməsinin dayanması, təchizatın təmin edilməməsi ilə bağlıdır. Bu tənəzzül hamıya aid olduğuna görə, əlaqələrin bərpa ediləcəyi və istehsalın tənzimlənəcəyi barədə ümidlər doğrulmadı. Əvvəllər QIYŞ üzvü olmuş ölkələrlə də təsərrüfat əlaqələri pozulmuşdur.

6. Azərbaycanda işsizliyin ən mühüm xüsusiyyətlərindən biri də ondan ibarətdir ki, bu proses əhalinin əksəriyyətinin həyat səviyyəsinin kəskin şəkildə aşağı düşməsi şəraitində baş vermişdir. İşsizliyin artması ilə yanaşı, imkansız işçilərin sayı da artmaqdadır. Beynəlxalq Əmək Konfransının 1995-ci ildə keçirilmiş 82-ci sessiyasında məruzə ilə çıxış edən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının baş direktoru demişdir: "İqtisadi yenidənqurmanın ən pis cəhəti odur ki, yoxsulluq şəraitində yaşayanların sayı təhlükəli dərəcədə sürətlə artmaqdadır. Bu barədə məlumatlar təqdim etmiş bütün ölkələrdə yoxsulluq həddindən aşağı səviyyədə yaşayan əhalinin sayı əksər hallarda çox kəskin şəkildə artmışdır". Varlıların və yoxsulların gəlirləri arasındakı fərq də xeyli artmışdır.

7. Azərbaycanda işsizliyin çoxalmasının bir səbəbi də qaçqınlar və məcburi köçkünlərdir. Məlum hadisələr nəticəsində iqtisadi cəhətdən fəal olan işsiz əhalinin sayı xeyli artmışdır. Bu faktlar məşğulluq problemini daha da mürəkkəbləşdirir.

8. Azərbaycanda istehsalın kəskin şəkildə azalması və işsizliyin artması istehlak predmetləri, istehsal vasitələri və xidmətlər bazarında xarici firmaların rəqabətinin get-gedə güclənməsi ilə də bağlıdır. Bunun əsas səbəbi - azərbaycanlı əmtəə istehsalçılarını qeyri-bərabər rəqabət mübarizəsindən qorumaq üçün dövlət tərəfindən müvafiq tədbirlərin zəif həyata ke-

çirilməsidir. Sənaye cəhətdən inkişaf etmiş bütün ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, indiki vəziyyətdə dövlət yerli əmtəə istehsalçılarına himayəçilik siyasəti yeritməlidir.

3.6. İŞSİZLIYIN İQTİSADI VƏ SOSIAL NƏTİCƏLƏRİ

İqtisadçı alimlərin hesablamalarına görə, məşğulluq qabiliyyətinə malik olan əhalinin 15 faizindən çoxu işsiz olarsa, bu, cəmiyyət üçün ağır problemlər yaradan amilə çevrilə bilər. İşsizlik çox böyük iqtisadi və sosial bəladır. O, insanın vəziyyətinə bilavasitə və çox güclü mənfi təsir göstərir. Siyasətçilər və iqtisadçılar bu vəziyyəti qiymətləndirmək üçün "*yoxsulluq indeksi*" deyilən və işsizlik səviyyəsi ilə inflyasiya səviyyəsinin məcmusu olan bir göstəricidən istifadə edirlər. İqtisadçı alimlərdən P. Samuelson və V. Nordhaus "Ekonomiks" adlı kitabda bu məsələdən söhbət açaraq yazırlar: "Hələ heç kəs sübut edə bilməyib ki, işçinin istehsal edə biləcəyi məhsulun əvəzinə iş yerinin boş saxlanması bütövlükdə iqtisadiyyat üçün sərfəlidir". İşsizlik nəticəsində yaranan iqtisadi itkilər cəmiyyətin əsas məhsuldar qüvvələrindən tam istifadə edilməməsində və ÜDM-in bir qisminin itirilməsində təzahür edir.

Bu itkilərin müəyyən edilməsi məsələsinə müxtəlif müəlliflərin münasibəti eyni deyildir. Bir sıra dərsləklərin müəllifləri itkilərin həcmi Ouken qanunu əsasında təyin etməyi məsləhət görürlər. Həmin qanuna görə, işsizlik səviyyəsi təbii həddən 1 faiz çox olduqda ÜDM istehsalı 2,5 faiz azalır. Bu o deməkdir ki, məsələn, işsizliyin faktiki səviyyəsi 10 faiz, onun təbii səviyyəsi isə 6 faiz olduqda ÜDM itkisi $(10-6) \times 2,5 = 10$ faiz olacaqdır. Gördüyümüz kimi, itkilər çox ciddidir. Belə bir sual qarşıya çıxma bilər: nəyə görə əmək məsrəfləri 1 faiz azaldıqda ÜDM itkisi bundan 2,5 dəfə çox olur? Məsələ burasındadır ki, məhsul istehsalı yüzlərlə tellər vasitəsilə əlaqələnen bir prosesdir. İşsizlik vəziyyətində bu prosesin bütün nisbətləri və əlaqələri pozulur və nəticədə bu qədər ciddi itki yaranır.

İşsizlik nəticəsində yaranan iqtisadi itkilərin müəyyən edilməsi barədə başqa fikirlər də var. Məsələn N. Qreqori Menkyu Ouken qanununu araşdıraraq, özünün fikrincə daha

dəqiq olan bir kəmiyyət ifadəsi təklif edir: ÜDM-in real həcmnin dəyişməsi 3 faizdən işsizlik səviyyəsinin dəyişməsinin 2 misli qədər azdır. Alim bu müddəyə əsaslanır ki, işsizlik səviyyəsi sabit qaldıqda, əhali artımı ilə şərtlənən ÜDM-in real artım göstəricisi, kapital yığıcı və elmi-texniki tərəqqi də nəzərə alınmaqla, 3 faizə bərabərdir. İşsizlik səviyyəsinin 1 faiz artması isə real ÜDM-nin artım sürətini 2 faiz azaldır. Yuxarıda nəzərdən keçirdiyimiz misalda işsizlik səviyyəsi 6 faizdən artıb 10 faizə çatdıqda $3-2 \times 4 = -5$ faiz alınır.

Menkyunun hesablamalarına görə, bu halda itki 2 dəfə az olur. Hansı müəllifin təklif etdiyi üsul gerçəkliyi daha dəqiq əks etdirir? Bunu qəti söyləmək çətindir. Bundan ötrü xüsusi araşdırmalar aparılmalıdır. Bizim fikrimizcə, dəqiqləşdirilmə tələb etməyən Ouken qanununa üstünlük verilməlidir. Lakin Menkyunun təklif etdiyi üsulun maraqlı cəhəti ondan ibarətdir ki, o, xeyli şərti xarakter daşıyan təbii işsizlik səviyyəsi ilə bağlı deyildir və bu halda itkilər yalnız işsizlik səviyyəsinin artma göstəricisindən asılıdır.

Mövcud ehtiyatlardan, o cümlədən işçi qüvvəsindən tam istifadə edilməməsi ilə bağlı itkilərin qiymətləndirilməsi barədə də müəyyən mülahizələr vardır. Əldə olan məlumata görə, 1993-cü ildə Avropa İttifaqının üzvü olan ölkələrdə işlə təmin edilmiş işsizlərdən tutula biləcək vergilərin itirilməsi və işsizlərə müavinətlər ödənilməsi nəticəsində yaranmış maliyyə itkilərinin ümumi məbləği 200 milyard ekyu və ya Belçikanın ümumi daxili məhsulu qədər olmuşdur.

İşsizliklə bağlı itkilərlə yanaşı, natamam məşğulluq da cəmiyyətdə böyük itkilər yaranmasına səbəb olur. Bu problem Azərbaycanda xüsusilə kəskin şəkildə özünü göstərir. Həmin itkiləri 2 qismə bölmək olar:

- iş həftəsinin müddətinin qısaldılması ilə bağlı;
- məcburi məzuniyyətlərlə bağlı.

İş həftəsinin müddətinin məcburiyyət üzündən qısaldılması ilə bağlı itkilər aşağıdakı düsturla hesablanıla bilər:

$$I_1 = A_1 \times S_H \times I_H \times S_N,$$

Burada;

I_1 - iş həftəsinin məcburi qısaldılması nəticəsində yaranmış itkilər;

A_1 - natamam iş həftəsi rejimində məşğul işçilərin sayı;
 SH - iş həftəsinin orta hesabla neçə saat qısaldılmasını göstərən ədəd;

I_H - iş həftələrinin sayı;

S_N - saatlıq işləmə normasıdır.

Məcburi məzuniyyətlərlə bağlı itkilər aşağıdakı düstur üzrə hesablanır:

$$I_2 = A_2 \times O_M \times G_N,$$

Burada:

I_2 - məcburi məzuniyyətlər üzündən yaranmış itkilər;

A_2 - məcburi məzuniyyətdə olan işçilərin sayı;

O_M - məcburi məzuniyyətin orta müddəti, günlərlə;

G_N - gündəlik işləmə normasıdır.

İşsizliyin ayrı-ayrı növləri üzrə - friksion işsizlik, tsiklik işsizlik üzrə itkiləri, həmçinin, məşğulluq xidmətinin saxlanılması ilə bağlı xərclər də nəzərə alınmaqla, ümumi itkiləri hesablamağı təklif edənlər də vardır.

Cəmiyyətin məruz qaldığı itkilərin tərkibində yuxarıda adlarını çəkdiyimiz bütün itkilərdən əlavə, işsizliyə görə müavinət ödənilməsi və işsizlərə maddi yardım göstərilməsi ilə bağlı xərclərin də məbləği kifayət qədər böyükdür. Bazar iqtisadiyyatının inkişaf etmiş olduğu ölkələrdə işsizliklə bağlı məsrəflərin ümumi məbləği məşğul işçilərə ödənilən əmək haqqı fondunun 5-6 faizinə çatır. İşsizlik nəticəsində ən çox iqtisadi zərəərə düşən əməkçilərdir. İşsizliyə görə müavinətin mövcud səviyyəsi isə çox aşağıdır.

İşsizliyin ciddi mənfi nəticələri təkcə iqtisadiyyatda deyil, sosial sahədə də özünü göstərir. K.R. Makkonnell və S.L. Bryu "Ekonomiks. Prinsiplər, problemlər və siyasət" kitabında yazırlar: "İşsizlik təkcə iqtisadi bəla deyil, həm də sosial fəlakətdir. Depressiya fəaliyyətsizliyə, fəaliyyətsizlik isə ixtisasın itirilməsinə, insanın özünə hörmət hissənin itirilməsinə, mənəvi dəyərlərin tənəzzülünə, ailələrin dağılmasına, eləcə də ictimai və siyasi iğtişaslara gətirib çıxarır".

Azərbaycanda işsizliyin sosial nəticələrinin spesifik xüsusiyyətləri xalqın şüurunda kök salmış psixoloji amillərlə bağlıdır. Hələ 30-cu illərin əvvəllərində keçmiş SSRİ-də sonuncu əmək birjası bağlanandan sonra dövlət zəhmətkeşlərin əmək

hüququna zəmanət verirdi. İndiki dövrdə əmək hüququ əvəzinə işsizliyə görə müavinət hüququ verilməsi əhalinin əksəriyyətinə dərin psixoloji yenidənqurma tələb edir. Onilliklər boyu insanlar qəti əmin idi ki, əməyin şərəf, ləyaqət və qəhrəmanlıq sayıldığı bir ölkədə onların işləyən əlləri dövlətə lazımdır. Bu adamların şüurunda kök salmış anlayışlar indi onların davranışına müəyyən təsir göstərir və yəqin ki, bu təsir hələ xeyli müddət davam edəcəkdir.

Məşğulluğu artırmağın və işsizliyi azaltmağın mümkün yollarından biri - *tarifləşdirilmiş iş vaxtını azaltmaqdan* ibarətdir. 1950-1990-cı illərdə Avropada tarifləşdirilmiş iş vaxtı 25-30 faiz azaldılmışdır. 90-cı illərdə dünyanın ayrı-ayrı ölkələrində bu kəmiyyətin qiyməti və onun dəyişməsi aşağıdakı cədvəldə öz əksini tapmışdır.

Cədvəl 3.8

Tarifləşdirilmiş iş vaxtı: illik proqram

Ölkələr	Emal sahələrində çalışan işçinin tarifləşdirilmiş iş vaxtı, saatlarla	1990-cı ildən sonra dəyişmə, saatlarla (+ ; -)
ABŞ	1896	-2
Yaponiya	1880	-48
İsveçrə	1838	-36
İsveç	1824	+16
İspaniya	1772	-20
Fransa	1775	-4
Böyük Britaniya	1772	-19
İtaliya	1774	-16
Norveç	1740	+15
Avstriya	1722	+11
Qərbi Almaniya	1620	-48
Portuqaliya	1882	-134

Cədvəldəki məlumatlardan göründüyü kimi, adı çəkilən ölkələrin əksəriyyətində tarifləşdirilmiş iş vaxtı ildə 2000 saatdan xeyli az olmuşdur. Məsələn, AFR-də "Folksvagen" avtomobil firmasının müəssisələrində tətbiq edilən məşğulluq modeli geniş təbliğ olunur. Mahiyyətə çox sadə və fəhlələr üçün anlaşılıqlı olan bu model "20 faiz az işləməli, qazancın isə yalnız 10 faizini itirməli" düsturu ilə ifadə olunur. Məsələyə bu cür yanaşmaq sayəsində firma öz müəssisələrində 30 min iş yerini saxlamağa müvəffəq olmuşdur.

İş vaxtından səmərəli istifadə etmək ideyası Qərbdə çox geniş yayılmışdır. Maraqlıdır ki, işçilər də bu tədbiri dəstəkləyirlər. Məsələn, Qərbi Avropa ölkələrində aparılmış tədqiqatlar göstərmişdir ki, natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi rejiminə keçməyə hazır olan tam məşğul işçilərin sayı hazırda qismən məşğul olan, lakin tam məşğulluq rejiminə keçməyi arzu edən işçilərin sayından 3 dəfə artıqdır. Azərbaycanın əmək qanunvericiliyinə əsasən, iş həftəsinin müddəti 40 saat müəyyən edilmişdir. Lakin özəl müəssisələrin əksəriyyətində bu qaydaya riayət edilmir, daha dəqiq desək, həmin müəssisələrdə iş həftəsinin müddəti 40 saatdan artıqdır. Bu isə məşğulluğun artmasını ləngidir.

Məşğulluğun artırılması təkcə yeni iş yerləri yaradılması yolu ilə deyil, həm də *işin növbəlilik əmsalını artırmaq* yolu ilə əlavə iş yerləri açılması hesabına mümkün olur. Üçnövbəli iş rejimində eyni bir iş yerində bir, iki və hətta üç adam çalışa bilər. Sənaye cəhətdən inkişaf etmiş bütün ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, üçüncü növbənin səmərəsi cüzdür, ikinci növbə isə tamamilə səmərəlidir. Lakin respublikamızda bazar münasibətlərinə keçid başlanana qədər iş yerlərinin növbəlilik əmsalı 1,4-dən, maşınqayırma sahəsində isə 1,3-dən çox deyildi. Son illərdə bu rəqəmlər daha da azalmışdır. Buna görə də istehsalın həcmi və məşğulluğu artırmaq üçün ikinci növbədə əlavə iş yerlərinin sayını artırmaq yolunu seçmək məqsədəuyğundur. Bu halda yeni avadanlıq, əlavə iş sahəsi və əsaslı vəsait qoyuluşu tələb olunmur, yalnız xammal və materiallar üçün əlavə

dövriyyə vəsaitləri və yeni işçilərə əmək haqqı ödənilməsi ilə bağlı əlavə xərclər tələb olunur.

Ölkəmizdəki müəssisələrin əksəriyyəti ikinövbəli, zəruri hallarda isə üçnövbəli iş günü və fasiləsiz iş həftəsi təşkil edilməsi sahəsində müvafiq təcrübəyə malikdir. Məhz bu amillər 20-ci illərin axırlarında SSRİ-də işsizliyin azaldılması üçün çox mühüm rol oynamışdır.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, *işsizliyin artması müəssisələrin müflisləşməsi ilə bağlıdır*. Bu, heç də həmişə müəssisələrin ləğv edilməsi və orada işləyən işçilərin sərbəstləşməsi demək deyildir. Bu prosesdə işçi qüvvəsinin itirilməsini minimum həddə endirmək mümkündür və bunu etmək lazımdır.

3.7. DEMOQRAFIYA VƏ BU SAHƏDƏ DÖVLƏT SİYASƏTİ

İşsizlik və məşğulluğun müasir səviyyəsini, eləcə də əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadəni araşdırmaq məqsədilə dünyada və ölkəmizdə əhalinin demoqrafik vəziyyətini nəzərdən keçirək.

2000-ci ilin ortalarında dünyada 6,1 milyard insan yaşamışdır. 2050-ci ildə bu rəqəm 9,3 milyard nəfərə çatacaqdır.

Planetimizdə insanların sayı ildə 1,2 faiz artır ki, bu da 77 milyon nəfər təşkil edir. Bu artımın yarısı altı ölkənin payına düşür: Hindistan (21 faiz), Çin (12), Pakistan (5), Nigeriya (4), Banqladeş (4) və İndoneziya (3).

Daha çox inkişaf etmiş regionların hazırda 1,2 milyard nəfər olan əhalisinin sayı qarşıdakı 50 il ərzində az dəyişəcəkdir. Lakin yüzilliyin ortalarında 39 ölkədə əhalinin sayının indiki səviyyəsi ilə müqayisədə azalacağı proqnozlaşdırılır. Məsələn, bu göstərici Rusiyada, Gürcüstan və Ukraynada 28-40 faiz, İtaliya və Macarıstanda 25 faiz, Yaponiya və Almaniyada isə 14 faiz azalacaqdır. Az inkişaf etmiş regionlarda isə əhali

sabit surətdə artacaq və 2000-ci ildəki 4,9 milyard nəfərdən 2050-ci ildə 8,2 milyard nəfərə çatacaqdır.

Azərbaycandakı demoqrafik vəziyyətin təhlili göstərir ki, son on ildə əhalinin sayı 862,5 min nəfər artaraq səkkiz milyon nəfəri ötmüşdür.

Aşağıdakı cədvəldə respublika əhalisinin tərkibini nəzərdən keçirək:

Cədvəl 3.9

Əhalinin sayı (ilin əvvəlinə, min nəfər)

Əhali	1991	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Cəmi	7218,5	7549,6	7643,5	7726,2	7799,8	7876,7	7953,4	8016,2	8081,0
şəhər	3858,3	3970,9	4005,6	4034,5	4057,8	4082,5	4053,5	4086,4	4107,5
kənd	3360,2	3578,7	3637,9	3691,7	3742,0	3794,2	3899,9	3929,8	3973,5
Əhalinin ümumi sayından faizlə:									
şəhər	53,5	52,6	52,4	52,2	52,0	51,8	51,0	51,0	50,8
kənd	46,5	47,4	47,6	47,8	48,0	48,2	49,0	49,0	49,2
Əhalinin ümumi sayından:									
kişilər	3524,1	3702,5	3754,6	3802,7	3845,3	3883,2	3883,1	3918,3	3954,5
qadınlar	3694,4	3847,1	3888,9	3923,5	3954,5	3993,5	4070,3	4102,4	4126,5
Əhalinin ümumi sayından faizlə:									
kişilər	48,8	49,0	49,1	49,2	49,3	49,3	48,8	48,8	48,9
qadınlar	51,2	51,0	50,9	50,8	50,7	50,7	51,2	51,2	51,1

Maraqlı cəhət son illər kənd əhalisinin sayının şəhər əhalisinə nisbətən artmasıdır. Bu bir tərəfdən kənd təsərrüfatında kəndli (fermer) təsərrüfatlarının geniş miqyasda inkişafı ilə əlaqələndirilsə də, digər tərəfdən şəhərdəki sənaye müəssisələrinin əksəriyyətinin tam gücü ilə işləməməsi və nəticədə işsizliyin artması ilə bağlıdır.

Respublikamızda əhalinin ümumi sayının artması bütün yaş qrupları üzrə hiss olunur.

Cədvəl 3.10

Əhalinin yaş qrupları üzrə sayı

Yaş qrupları	1991	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Cəmi	7218,5	7549,6	7643,5	7726,2	7799,8	7876,7	7953,4	8016,2	8081,0
0-4	863,9	853,5	824,4	810,3	772,8	764,5	710,9	654,2	612,4
5-9	808,5	855,9	871,2	881,3	888,3	897,0	920,0	901,2	862,3
10-14	711,4	765,0	791,5	800,6	822,7	830,8	901,2	917,8	932,7
15-19	671,2	670,6	683,8	691,5	710,8	717,8	756,7	787,6	815,5
20-24	696,1	662,4	644,2	651,3	636,1	624,2	648,0	663,0	684,8
25-29	698,6	665,3	664,4	671,8	670,0	676,6	629,1	622,7	610,5
30-34	625,0	687,8	689,2	696,3	692,8	699,5	682,6	670,5	666,0
35-39	437,5	546,5	585,5	590,9	627,6	633,8	699,3	704,8	696,0
40-44	315,3	415,7	449,9	478,1	499,8	520,5	533,0	572,6	622,5
45-49	184,5	217,8	250,5	252,1	293,5	296,3	343,3	373,3	396,4
50-54	348,8	245,3	205,6	207,5	174,0	175,7	199,9	228,7	268,2
55-59	273,8	312,5	312,6	316,1	310,5	313,9	211,8	181,7	153,3
60-64	239,2	254,4	253,3	256,2	259,8	262,4	282,0	280,9	280,0
65-69	127,3	174,7	188,1	189,8	201,2	203,2	199,3	208,1	206,2
70 və daha yuxarı	217,4	222,2	229,3	232,4	239,9	242,3	236,3	249,0	274,2
Əmək qabiliyyətli yaşda (kişilər 16-59, qadınlar 16-54)*	3973,1	4119,5	4176,7	4243,5	4296,9	4355,0	4515,3	4614,5	4768,3

* 1999-cü ildən başlayaraq - kişilər 16-61 yaşda, qadınlar 16-56 yaşda.

Cədvəldən görünür ki, bu artım 15 yaş qrupunun hamısı üzrə olmuşdur. Lakin bu illər ərzində iş yerlərinin sayı azalmışdır.

Həmin dövrdə şəhər əhalisinin sayı 2,5 faiz aşağı düşmüş, kənd əhalisinin sayı isə 3,5 faiz artmışdır. Əhalinin ümumi sayında kişilərin və qadınların tərkibi isə demək olar ki, dəyişməmişdir.

İşsizliyin aradan qaldırılması və əhalinin səmərəli məşğulluğunu təmin etmək üçün respublikanın təbii iqtisadi və demografik xüsusiyyətləri ilə yanaşı, əmək ehtiyatlarının cins və yaş tərkiblərini də əhatə etməklə, onun quruluşunun öyrənilməsi vacibdir.

Azərbaycanın əmək ehtiyatları 4,6 milyon nəfərdən artıqdır. Aşağıdakı cədvəldə son on ilin göstəriciləri verilmişdir.

Cədvəl 3.11

Əmək ehtiyatları (min nəfər)

Əmək ehtiyatları	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Cəmi	4014,5	4110,4	4052,6	4228,6	4278,6	4336,0	4437,8	4566,7	4694,4
o cümlədən: əmək qabiliyyətli yaşında əmək qabiliyyətli əhalinin sayı	3859,4	3945,6	3900,7	4068,0	4128,0	4182,8	4284,1	4412,2	4539,4
İqtisadiyyatda məşğul olan əmək qabiliyyətli yaşdan yuxarı şəxslər	143,0	153,6	141,3	149,5	140,3	142,8	142,2	142,5	143,0
İqtisadiyyatda məşğul olan yeni- etmələr	11,6	11,2	10,6	10,3	10,3	10,4	11,5	12,0	12,0

Göründüyü kimi, 90-cı illərin əvvəllərində əmək qabiliyyətli əhalinin sayı qeyri-sabit olmuşdur. Lakin son illər ilbəil artım müşahidə olunur. Əmək ehtiyatlarını cədvəl 3.12-də verilmiş iqtisadi fəal əhalinin sayı ilə müqayisə etsək görərik ki, 2000-ci ildə 4412,2 min nəfər əmək qabiliyyətli əhalinin 3704,5 min nəfəri işləmişdir.

Cədvəl 3.12

İqtisadi fəal əhalinin sayı

	1000 nəfər əhali				
	1995	1997	1998	1999	2000
İqtisadi fəal əhali, cəmi	3641,3	3732,4	3743,8	3748,0	3748,2
İqtisadi fəal əhalinin ümumi sayından məşğul olanlar, cəmi	3613,0	3694,1	3701,5	3702,8	3704,5
Məşğulluq xidmətində rəsmi status alan işsiz- lər, nəfər	28314	38306	42329	45211	4373,9
kişilər	11411	16227	18234	19622	19283
qadınlar	16903	22079	24095	25589	24456
onlardan: işsizliyə görə müavinət alanlar, cəmi	2981	3113	2685	2387	2768
kişilər	1162	1423	1142	1173	1313
qadınlar	1819	1690	1543	1214	1455

Məşğulluq xidmətində rəsmi status almış 43739 nəfər işsiz respublikamızdakı işsizlərin sayı ilə müqayisədə çox kiçik rəqəmdir.

Statistik məlumatların təhlilindən belə qənaətə gəlmək olar ki, əmək ehtiyatlarının tərkibində kənd əhalisi əsas yerlərdən birini tutur.

Azərbaycan Respublikasının aşağıda verilmiş demoqrafik inkişaf konsepsiyası 1999-cu ilin 9 dekabrında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin sərəncamı ilə təsdiq olunmuşdur.

3.8. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ DEMOQRAFİK İNKİŞAF KONSEPSİYASI

Azərbaycan Respublikası müstəqillik əldə etdikdən sonra ölkədə baş vermiş həm siyasi, həm də sosial-iqtisadi dəyişikliklər demoqrafik inkişafa ciddi təsir göstərmiş, lakin bu təsir lazımi səviyyədə öyrənilməmiş və ölkədə demoqrafik proseslərin inkişafı proqnozlaşdırılmamışdır. Demoqrafik proseslər cəmiyyətin həyatının bir çox tərəfləri ilə qarşılıqlı surətdə bağlı olduğundan bu əlaqə sosial-iqtisadi hadisələrin demoqrafik proseslərə və öz növbəsində demoqrafik proseslərin də sosial-iqtisadi hadisələrə təsirində təzahürüdür. Bu onunla izah edilir ki, demoqrafiya sahəsindəsi siyasət hər bir dövlətin sosial siyasətinin mühüm və başlıca tərkib hissəsi olmaqla, onun əsasını təşkil edir.

Demografiya siyasəti nəsillərin normal təkrar istehsalının ardıcıl surətdə həyata keçirilməsinin təmin edilməsinə yönəlmiş iqtisadi, sosial və hüquqi tədbirlər sistemindən ibarət olmaqla, əhalinin bütün sosial-demoqrafik təbəqələrinin köklü mənafeələrinə toxunur. Ailə-nigah, doğum, ölüm, təbii artım, adamların sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi, əhalinin məşğulluq və həyat səviyyəsinin yaxşılaşdırılması, ömrünün uzadılması, miqrasiyası və bu kimi prosesləri özündə birləşdirən - demografiya siyasətində başlıca məqsəd demoqrafik hadisələrə təsir göstərən ən mühüm amilləri nəzərə alaraq, cəmiyyətin və onun hər bir üzvünün mənafeyinə uyğun olan, əhalinin normal təkrar istehsalı prosesini təmin edən şərait yaradılmasına nail olmaqdır.

Müasir dövrdə dünya əhalisinin sürətli artımı və demoqrafik proseslərdə baş verən dəyişikliklər ayrı-ayrı dövlətlərin ölkə daxilində və beynəlxalq aləmdə yeritdiyi siyasətə daha çox təsir

göstərir və həmin məsələlərlə bağlı bir çox problemlərə "demoqrafik aspekt" verərək, onların qoyuluşuna və həll edilməsinə tamamilə yeni mövqelərdən və normalardan yanaşılmasını tələb edir. Bu baxımdan, respublikamızda yaranmış demoqrafik vəziyyəti düzgün qiymətləndirmək, ona dünya miqyasında bu proseslərdə baş vermiş dəyişikliklər fonunda tarixi səpgidə yanaşmağı tələb edir.

Son vaxtlarda ölkənin bazar münasibətlərinə keçməsi, habelə 1988-ci ildən başlayan erməni işğalı nəticəsində demoqrafik proseslərdə baş verən neqativ hallar daha kəskin xarakter almış və bu meyl getdikcə güclənməkdədir. Eyni zamanda respublikamızda demoqrafiya sahəsində həyata keçirilən ayrı-ayrı tədbirlər sistem halında olmadığından lazımi səmərə verməmişdir.

Bu günün reallığı demokratiya siyasətinin və əhali sakinliyi sisteminin ölkənin sosial-iqtisadi inkişafının məqsəd və vəzifələrinə uyğun olaraq ciddi şəkildə yenidən qurulmasını tələb edir.

Bununla əlaqədar olaraq Azərbaycan Respublikasında demoqrafik vəziyyətin yaxşılaşdırılması və ölkənin demoqrafiya siyasətinin formalaşdırılması məqsədi ilə Demoqrafik inkişaf Konsepsiyası hazırlanmışdır.

Bu Konsepsiya milli maraqlar əsas götürülməklə və 1994-cü ildə Qahirədə keçirilmiş Əhali sakinliyi və inkişafı üzrə Beynəlxalq Konfransın Fəaliyyət Proqramı, 1995-ci ildə Kopenhagenə Sosial İnkişaf Naminə Ümumdünya Sammitində və Pekində qadınların vəziyyətinə həsr edilmiş Ümumdünya Konfransında qəbul edilmiş sənədlər nəzərə alınmaqla hazırlanmışdır.

3.8.1. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA MÖVCUD DEMOQRAFİK VƏZİYYƏTİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

Azərbaycan Respublikasında demoqrafik proseslərdə baş verən dəyişikliklər aşağıdakılarla xarakterizə olunur.

Azərbaycan Respublikasının əhalisinin sayı 1897-1997-ci illəri əhatə edən 100 il ərzində dünya əhalisinə nisbətən daha sürətlə, yəni 4,3 dəfə artaraq 1807 min nəfərdən 7847,5 min nəfərə qədər çatmışdır.

Bu dövrdə Azərbaycan dörd dəfə kəskin demoqrafik çətinliklərlə üzləşmişdir:

- 1913-1920-ci illərdə Birinci Dünya Müharibəsi, xarici müdaxilə, vətəndaş müharibəsi, ermənilər tərəfindən azərbaycanlıların soyqırımı və sair hadisələr nəticəsində Azərbaycan əhalisinin sayı 387 min nəfər və ya 16,6 faiz azalaraq 2339 min nəfərdən 1952 min nəfərə düşmüşdür;

- 1941-1945-ci illərdə Böyük Vətən Müharibəsi zamanı Azərbaycan əhalisinin sayı 568,4 min nəfər və ya 17,4 faiz azalaraq 1940-cı ilin əvvəlindəki 3274,3 min nəfərdən 1945-ci ilin əvvəlində 2705,6 min nəfərə düşmüş və bununla əlaqədar Azərbaycan əhalinin sayı özünün müharibələrdən əvvəlki səviyyəsinə yalnız 10 il sonra, yəni 1955-ci ildə çatmışdır;

- 1948-1953-cü illərdə Ermənistan ərazisindən 150 min nəfərdən çox azərbaycanlı öz əzəli torpaqlarından deportasiya olunmuşdur;

- 1988-ci ildən başlayaraq erməni təcavüzü nəticəsində torpaqlarımızın 20%-i işğal edilmiş, bir milyon nəfərdək soydaşımız qaçqın və məcburi köçkün olmuş, o cümlədən 250 min nəfərdən artıq azərbaycanlı soydaşımız Ermənistandan qovulmuş və beləliklə son iki əsr ərzində 1,5 milyon nəfərdən çox azərbaycanlı öz tarixi torpaqlarından məcburi surətdə deportasiya edilmişdir.

Azərbaycan Respublikasında 1999-cu ildə keçirilmiş ilk milli siyahıyaalmanın nəticələrinin ilkin təhlili göstərir ki, müstəqillik qazandığı son 8 il ərzində (1991-1998-ci illərdə) ölkə əhalisinin sayı 10,7% artaraq 7196,6 min nəfərdən 7952,5 min nəfərə, o cümlədən şəhər əhalisinin sayı 6,4% artaraq 3864,9 min nəfərdən 4112,3 min nəfərə, kənd əhalisinin sayı isə 15,6% artaraq 3321,7 min nəfərdən 3840,2 min nəfərə çatmışdır. Hazırda, respublika əhalisinin 51,7% şəhər yerlərində, 48,3% isə kənd yerlərində yaşayanlardır. İndi respublika əhalisinin 50,9% qadınlar, 49,1% isə kişilər təşkil edir. Azərbaycanda əhalinin ən sürətli artımı 60-cı illərin əvvəllərində özünü büruzə vermişdir. 1960-cı ildə keçmiş ittifaqda əhalinin hər 1000 nəfərinə düşən doğum səviyyəsi 24,9 nəfər, təbii artım səviyyəsi isə 17,8 nəfər olmuşdursa, Azərbaycanda bu göstəricilər müvafiq sürətdə 42,6 və 36,9 nəfər təşkil etmiş və ya orta ittifaq səviyyəsindən müvafiq olaraq 1,7 və 2,1 dəfə yüksək ol-

muşdur. Təsadüfi deyildir ki, 1959-1989-cu illərdə keçmiş SSRİ-də əhalinin orta illik artımı 1,24% olduğu halda, Azərbaycanı bu göstərici 3,0% və ya 2,4 dəfə yüksək olmuşdur. Lakin 1965-ci ildən başlayaraq respublikamızda əhalinin doğum və təbii artım səviyyəsi tədricən aşağı düşərək hazırda hər 1000 nəfərə düşən doğum səviyyəsi 17,4 nəfər, təbii artım səviyyəsi isə 11,2 nəfər təşkil edir. Bu isə müvafiq surətdə 1960-cı ildəkinə nisbətən 2,4 və 3,2 dəfə, 1990-cı ildəkinə nisbətən 1,5 və 1,8 dəfə aşağı düşmüşdür.

Əhalinin hər 1000 nəfərinə düşən ölüm səviyyəsi isə 1990-1994-cü illərdə, yəni atəşkəs dövrünədək 6,0 nəfərdən 7,3 nəfərədək qalxmış və ya 21,7 faiz artmışdır. Xüsusi olaraq onu da qeyd etmək lazımdır ki, respublikada doğum səviyyəsinin sürətlə aşağı düşməsi fertil yaşda olan qadınlar arasında (15-49) bütün yaş qruplarında özünü göstərir.

Respublikamızda bir yaşınadək uşaqlar arasında ölüm səviyyəsi də xeyli yüksək olmaqda qalmaqdadır. Statistika məlumatlarına əsasən 1997-ci ildə hər 1000 nəfər doğulan uşaqlardan bir yaşınadək ölənlərin sayı 19,6 nəfər təşkil edib, bu da bir çox MDB ölkələrində olduğuna nisbətən yüksəkdir. Qeyd olunmalıdır ki, BMT-nin Əhalisakinliyi İnkişaf Fondunun məlumatına görə isə respublikamızda bu göstərici 33 nəfər təşkil etmişdir. Ölüm sahəsində xüsusi narahatçılıq doğuran digər bir hal da 1990-1997-ci illərdə ölkədə ana ölümünün səviyyəsinin 3,3 dəfə artmasıdır.

Demografik inkişaf vəziyyətini səciyyələndirən ən mühüm göstəricilərdən biri də əhalinin nigah və boşanma səviyyəsindən ibarətdir. 1991-1997-ci illərdə respublikada nigahların sayı xeyli azalaraq 74,4 mindən 47,0 minə düşmüş və ya 36,8% azalmışdır. Boşanma hallarının sayı isə xeyli azalsa da son üç ildə artmağa başlamışdır. 1991-1995-ci illərdə boşanmaların sayı 46,7% azalaraq 10,7 mindən 5,7 minə düşmüşdürsə, 1995-1997-ci illərdə 1,7% artaraq 5,8 minə qalxmışdır. Hazırda Azərbaycan xalqının mənəviyyətinə xas olmayan belə bir hal da diqqəti cəlb edir ki, bir tərəfdən 25-29 yaşlı gənclər arasında subayların sayına görə respublikamız MDB ölkələri arasında ilk yerlərdən birini tutur, digər tərəfdən isə nigahsız doğulanların bütün doğulanlar arasında xüsusi çəkisi 1990-

1997-ci illərdə 2,8 dəfə artaraq 2,6 faizdən 7,3 faizədək qalxmışdır.

Müasir dövrdə yaranmış demoqrafik vəziyyətə təsir edən mühüm amillərdən biri də əhalinin miqrasiyasıdır. Miqrasiya proseslərinin tənzimlənməməsi, keçid dövründə yaranmış sosial-iqtisadi çətinliklər, MDB ölkələri ilə sərhədlərin şəffaf olması və s. nəticəsində respublikada əhali miqrasiyasının saldosu mənfi olaraq 1990-1997-ci illərdə 84,9 min və 28,0 min nəfər arasında tərəddüd etmişdir. Əsasən reproduktiv yaşda olan kişilərin miqrasiyası nəticəsində ölkə əhalisinin yaş-cins strukturu pozulur.

Göstərilənlərin nəticəsidir ki, respublika əhalisinin orta illik artım sayı 3,6 dəfədən çox azalaraq 1960-1990-cı illərdəki 2,9%-dən 1991-1997-ci illərdə 0,8%, əhalinin orta illik artım sayı isə 1,7 dəfə azalaraq 110,5 min nəfərdən 63,5 min nəfərə düşmüşdür. Bütün bunlar isə öz növbəsində respublikanın başlıca məhsuldar qüvvələrini təşkil edən əmək potensialının formalaşması və artımına, habelə onun quruluşuna öz mənfi təsirini göstərmişdir. Belə ki, əgər 1980-1990-cı illərdə əmək ehtiyatlarının orta illik sayı 54,8 min nəfər artmışdırsa, 1991-1996-cı illərdə bu göstərici cəmi 12,8 min nəfər artmış və ya 4,3 dəfə azalmışdır. Bu dövrdə əhalinin əmək qabiliyyətli yaşından aşağı olanların xüsusi çəkisi azalaraq (0-15 yaşında) 38,0%-dən 33,3% düşmüş, əvəzində əmək qabiliyyətli yaşında olanların (16-59 yaşında kişilər və 16-54 yaşında qadınlar) xüsusi çəkisi artaraq 51,5%-dən 54,1%, əmək qabiliyyətli yaşından yuxarı olanların xüsusi çəkisi isə 10,5%-dən 12,6 faiz qalxmışdır, bu isə respublikada əhalinin demoqrafik qocalması prosesinin sürətlənməsi deməkdir.

Beləliklə, Azərbaycan Respublikasında Demoqrafik inkişafın ümumi vəziyyəti - sağlamlığın pisləşməsi, doğum səviyyəsinin aşağı düşməsi, əhalinin ölüm səviyyəsinin (əsasən əmək qabiliyyətli yaşda) yüksək olaraq qalması, gözlənilən ömür müddətinin aşağı olması (əsasən kişilərdə), ana və uşaq ölümünün yüksəkliyi və əhalinin artım sürətinin azalması və s. problemlərlə səciyyələnir. Eyni zamanda son dövrlərdə, ölkədə mövcud demoqrafik vəziyyətin kəskinləşməsinə təsir edən mühüm amillər aşağıdakılardan ibarətdir:

- bazar münasibətlərinə keçid və 1988-1995-ci illərdə ölkədə yaranmış sosial-iqtisadi böhranla əlaqədar olaraq əhalinin əksər sosial-demoqrafik qruplarından və təbəqələrindən olan hissəsinin yaşayış səviyyəsinin pisləşməsi, onların arasında kəskin fərqlərin mövcud olması;

- sosial infrastruktur sahələrinin son dərəcə zəif inkişaf səviyyəsinin mövcud olması və əhalinin əksəriyyət hissəsinin onların xidmətindən lazımı səviyyədə istifadə etmək imkanının olmaması;

- Ermənistanın silahlı qüvvələrinin hərbi təcavüzü nəticəsində əhalinin ölüm səviyyəsinin artması, respublika ərazisinin 20% işğal edilməsi, 1 milyon nəfərədək qaçqın və məcburi köçkünün mövcud olması, işğal olunmuş ərazilərdə 300 mindən çox iş yerinin itirilməsi;

- ölkə əhalisi arasında xəstəliklərin artması;

- əhali tərəfindən istehsal edilən ərzaq məhsullarının keyfiyyətinə və satışına nəzarətin zəif olması;

- ekoloji tarazlığın pozulmasının sürətlənməsi və ona nəzarətin zəif olması;

- sağlam yaşayış tərzinin formalaşması və onun təbliğinin aşağı səviyyədə olması;

- ölkədə miqrasiya proseslərinin tənzimlənməməsi;

- demoqrafik inkişaf sahəsində dövlət siyasətinin olmaması.

Bu amillərin nəzərə alınmaması yaxın gələcəkdə respublikanın demoqrafik inkişaf vəziyyətinin daha da kəskinləşməsi ilə yanaşı, ölkədə iqtisadi və sosial demoqrafik vəziyyətin nəzərə çarpacaq dərəcədə dəyişməsinə, dövlət tərəfindən sosial sığortanın və pensiya təminatının maliyyələşdirilməsinin gərginləşməsinə, azuşaq ailə modelinin formalaşmasına, əmək potensialının kəmiyyət-keyfiyyət tərkibinin mənfə dəyişməsinə, gənclər kontingentinin azalmasına və nəticə etibarilə ölkənin milli təhlükəsizliyinə mənfə təsir edəcəkdir.

3.8.2. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA DEMOQRAFIYA SAHƏSİNDƏ DÖVLƏT SİYASƏTİNİN ƏSAS MƏQSƏDİ, VƏZİFƏLƏRİ VƏ PRİNSİPLƏRİ

Demografiya sahəsində dövlət siyasətinin əsas məqsədi demoqrafik proseslərdə yaranmış neqativ meyilləri aradan qaldırmaqla ölkənin uzunmüddətli inkişaf strategiyasına uyğun

gələn əhalinin kəmiyyət-keyfiyyət artımını təmin etməkdən ibarətdir.

Demoqrafiya sahəsində dövlətin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

- əhalinin kəmiyyət-keyfiyyətinə normal təkrar istehsalı üçün zəruri olan doğum səviyyəsini təmin edə biləcək hərtərəfli şəraitin yaradılması;

- ölüm səviyyəsinin azaldılması, əhalinin sağlamlığının və həyatının yaxşılaşdırılması hesabına ömür müddətinin uzadılması;

- nigah və boşanma proseslərinin bütünlükdə cəmiyyətin və ayrılıqda hər bir ailənin mənafeyinə uyğun tərzdə nizamlanması;

- ictimai tərəqqinin həm yaxın, həm də uzaq gələcəyə perspektivləri nəzərə alınmaqla miqrasiya proseslərinin tənzimlənməsi;

- respublikanın sosial-iqtisadi, siyasi və demoqrafik mənafeələrini rəhbər tutaraq, ölkə ərazisində, o cümlədən sərhəd rayonlarında və işğal edilmiş regionlarda əhalinin məskunlaşmasının yaxşılaşdırılması və demoqrafik potensialının artırılması üçün şəraitin yaradılması;

- ailə institutunun mənəvi əxlaqi dəyərlərinin təbliği və müdafiəsi, sağlam həyat tərzinin formalaşdırılmasının normalara uyğun tənzimlənməsi.

Demoqrafiya sahəsində dövlət siyasətinin əsas prinsipləri aşağıdakılardır:

- demoqrafiya siyasətinin respublika vətəndaşlarının hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsinə tam uyğun şəkildə qurulması və hər kəsin millətindən, irqindən, cinsindən, yaşından, dini etiqadından, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, siyasi və digər əqidəsindən asılı olmadan həyata keçirilməsi;

- sabitlik və uzunmüddətlik - demoqrafik siyasətin sabit və məqsədyönlü olub uzunmüddəti əhatə etməsi;

- sosial ədalətlik bütün sosial-demoqrafik hüquqlardan və təbəqələrdən olan əhalini (qadınların, kişilərin, gənclərin, pensiyaçıların, əlillərin, qocaların, qaçqın və məcburi köçkünlərin və s.) mənafeələrinin qorunması;

- komplekslilik - görülən tədbirlərin ayrı-ayrılıqda deyil, sistem halında, maksimum mümkün olan demoqrafik nəticələr almaq məqsədilə demoqrafik inkişaf proqramının həyata keçirilən digər proqramlarla qarşılıqlı əlaqə və asılılıqda həyata keçirilməsi (təhsil, səhiyyə, miqrasiya, məşğulluq, məhsuldar qüvvələrin yerləşdirilməsi, ətraf mühitin mühafizəsi və s.);

- elmilik - demoqrafiya siyasətinin elmi əsaslar üzərində qurulması;

- təhsil, məşğulluq və tibbi xidmət, o cümlədən cinsi və reproduktiv sağlamlığın və ailənin planlaşdırılması sahələrində cinslər arasında bərabərliyin bərqərar olmasına yardım edilməsi;

- Azərbaycan Respublikasında ekoloji cəhətdən təhlükəsiz və sabit iqtisadi inkişafın təmin edilməsi;

- ölkənin sosial-iqtisadi inkişafının həm bu günkü, həm də gələcək nəslin hərtərəfli inkişafına yönəlməsinin təmin edilməsi.

3.8.3. DEMOQRAFIYA SAHƏSİNDƏ DÖVLƏT SİYASƏTİNİN MİLLİ PRIORİTETLƏRİ

Demoqrafiya sahəsində dövlət siyasətinin milli prioritetləri aşağıdakılardan ibarətdir:

- əhalinin, xüsusilə ana və uşaqların və əmək qabiliyyətli yaşında olanların ölüm səviyyəsinin ardıcıl surətdə azaldılması yolu ilə cinslər və yaşlar üzrə ömür müddətinin uzadılması;

- aztəminatlı uşaqly ailələrə, əillərə, qaçqın və məcburi köçkünlərə ünvanlı sosial yardımın göstərilməsi;

- əhalinin bütün sosial-demoqrafik qrupları və təbəqələri üçün sağlam həyat tərzinin təmin edilməsi;

- ana və uşaqların sosial müdafiəsi və mühafizəsinin gücləndirilməsi;

- əhalinin sağlamlığının və həyatının yaxşılaşdırılması (qida məhsullarının keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması, suyun, havanın çirklənməsinin qarşısının alınması, ətraf mühitin sağlamlaşdırılması, yoluxucu və cinsi yolla keçən xəstəliklərin qarşısının alınması və təcridən ləğv edilməsi və s.);

- tam məhsuldar və dəyərli həyat tərzinin təmin edilməsi məqsədi ilə təhsil və məşğulluq sisteminin inkişaf etdirilməsi;

- aztəminatlı əhaliyə, o cümlədən, çoxuşaqlı ailələrə, əlillərə, qaçqın və məcburi köçkünlərə və s. pulsuz səhiyyə xidmətinin verilməsi;

- əhalinin demoqrafiya sahəsində biliklərinin yüksəldilməsi, təhsil müəssisələrində demoqrafiyanın tədris olunması və demoqrafiya sahəsində elmi-tədqiqat işlərinin genişləndirilməsi;

- miqrasiya proseslərinin tənzimlənməsi.

3.8.4. DEMOQRAFIYA SAHƏSİNDƏ DÖVLƏT SIYASƏTİNİN HƏYATA KEÇİRİLMƏ MEXANİZMİNİN ƏSAS TƏRKİB HİSSƏLƏRİ

Demografiya sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilmə mexanizminin əsas tərkib hissələri aşağıdakılardır:

- demoqrafik proseslərin monitorinqi və kompleks qiymətləndirilməsi;

- 2005-ci ilə qədərki dövr üçün demoqrafiya və əhali sakinliyinin inkişafı sahəsində Dövlət Proqramının hazırlanması;

- Azərbaycan Respublikasının müxtəlif sosial-iqtisadi inkişaf proqramlarının hazırlanması zamanı demoqrafik siyasətin prioritet istiqamətlərinin nəzərə alınması.

3.9. İQTİSADI İSLAHATLAR ŞƏRAİTİNDƏ ƏHALİNİN SOSIAL MÜDAFİƏSİ

3.9.1. PROBLEMİN MAHIYYƏTİ

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əhalinin sosial müdafiəsi məsələsinin mahiyyətini öyrənmək üçün, hər şeydən əvvəl, dövlətin sosial siyasətinin əsas prinsiplərini, məqsədini və onun cəmiyyətin həyatındakı rolunu bilməliyik.

Sosial siyasət dövlətin daxili siyasətinin əsas istiqamətlərindən biri olmaqla, ictimai həyatın sosial sahəsi və ayrılmaz hissəsidir. Bu sahəyə həm xalq təsərrüfatının qeyri-istehsal sahələri (təhsil, elm, səhiyyə, mədəniyyət və sosial müdafiə), həm də istehsal sahələrinin bir çox aspektləri (iş gününün müddətinin, minimum əmək haqqının, əməyin mühafizəsinin müəyyən olunması və s.) daxildir.

Sosial sahənin cəmiyyətin həyatında funksional rolu adamlar arasında sosial əlaqələrin yenidən yaradılması və dərinləşdirilməsi, onların zəruri tələbatlarının təmin olunması və formalaşdırılması şərtlərindən ibarətdir.

Sosial siyasətin məqsədi cəmiyyətin üzvlərinin tələbatlarının tam təmin olunması, onların həyat səviyyəsinin yaxşılaşmasıdır. Sosial siyasətin həyata keçirilməsi çərçivəsində insanların zəruri tələbatlarının təmin olunması barədə söhbət getdikdə, yalnız cəmiyyət üzvlərinin öz hesabına deyil, həm də dövlətin köməyi ilə ehtiyacı olan hər bir adama qayğı və köməyin göstərilməsi nəzərdə tutulur.

Sosial siyasət əmək qabiliyyətli vətəndaşların özlərini təmin etməsi üçün müvafiq proseslərin inkişafı və eyni zamanda əmək qabiliyyətini artıq itirmiş və cəmiyyətin və dövlətin qayğısına ehtiyacı olanlara ünvanlı təminat üçün əlverişli şərait yaradır.

Beləliklə, *sosial siyasət* - dövlətin, siyasi, ictimai və digər sosial institutların, yerli özünüidarətmə orqanlarının cəmiyyətin həyatının sosial sahəsinin mütərəqqi inkişafı, insanların həyat şəraitinin və zəruri tələbatlarının təmin olunması, onlara lazımi sosial qayğı göstərmək və müdafiə etməyə istiqamətlənmiş fəaliyyətidir.

Sosial siyasətin əsas vəzifələrinin müvəffəqiyyətli həlli bilavasitə dövlətin iqtisadi siyasətindən, ölkənin bazar təsərrüfatının inkişafından asılıdır.

Dövlətin məqsədləri barədə məsələlərinə baxılan nəzəriyyədən ən çox diqqəti cəlb edən bizim dövlət quruluşu təcrübəmizə və cəmiyyətin mentalitetinə daha çox uyğun olan sosial dövlət nəzəriyyəsidir. Bu ikinci dünya müharibəsindən sonra meydana gəlmiş və hüquqpozma halları istisna olmaqla, dövlətin ictimai həyata müdaxilə etməsi barədə əvvəllər mövcud olmuş konsepsiyaya ziddir. Sosial dövlət nəzəriyyəsinin məğzi ondan ibarətdir ki, dövlət qeyri-sinfi olur, əhalinin bütün təbəqələrinin marağını ifadə edir, ona firavan həyatı təmin edir.

Bu nəzəriyyəyə uyğun olaraq müasir hüquqi sosial dövlət dövlətçiliyin inkişafının yeni mərhələsi adlanır. "Klassik liberalizm" dövrünün hüquqi dövləti fərdiyyətçilik, iqtisadiyyata

müdaxilə etməmək ideologiyası üzərində qurulmuş və onun yeganə funksiyası hüquq qaydalarının qorunması olmuşdur. Dövlətin təcridən ictimailəşdirilməsi, proqram məqsədi insanın azad inkişafı və layiqli həyatını təmin edən sosial dövlətin yeni konsepsiyasının bərqərar olmasına gətirib çıxarmışdır. Dövlət başqasının hesabına yaşama amillərini kənar etməklə, şəxsiyyətin öz biliyini inkişaf etdirməsi üçün bütün imkanları yaratmağa borcludur. Vətəndaşlarının firavanlığı üçün yalnız dövlət məsuliyyət daşımır, vətəndaşlar da təmin olunmuş azadlıq və mülkiyyətə münasibət əsasında özlərinin maddi təminatı qayğısına qalmağa borcludur. Hüquqi sosial dövlət vergi, kredit, investisiya, antiinhisar və gömrük qanunvericiliyi, sosial sahələrin və proqramların maliyyələşdirilməsi sahələrində ağıllı siyasət aparmaq yolu ilə bazar təsərrüfatının səmərəli fəaliyyəti üçün şərait yaradır.

Sosial dövlət olan Avropa ölkələrinin təcrübəsi göstərir ki, onlar aşağıdakı əsas prinsiplərə əsaslanaraq, sosial-iqtisadi siyasətlərini qurur:

- ◆ insanın iqtisadi azadlığı və sahibkarların, muzzdlu işçilərin və onların həmkarlar ittifaqlarının sosial tərəfdaşlıq əsasında hüquqlarının tanınması prinsipi;

- ◆ bazarın nizamlayıcı roluna inam prinsipi (tələb, təklif, sərbəst qiymətqoyma və rəqabət bazarda vəziyyəti müəyyən edir);

- ◆ dövlətin bazar qüvvələrinin oyununa, oyun qaydalarının hazırlanması və əməl olunmasına, iqtisadi və sosial həyatın gedişinin sadələşdirilməsi üçün müvafiq şəraitin yaranmasına cavabdehliyi prinsipi;

- ◆ əlillərə kömək üçün əmək qabiliyyətliyə çox işləməsi prinsipi;

- ◆ işçilərin istehsalın idarə olunmasında, ictimai və dövlət həyatında iştirakı prinsipi.

Bir çox Avropa ölkələri sosial dövlət prinsiplərini təcrübədə həyata keçirərək, bu nəzəriyyənin zəruriliyini sübut etdilər və nəticədə yüksək həyat səviyyəsinə və səmərəli iqtisadiyyata malikdirlər.

Sosial dövləti xarakterizə edərkən, dünya birliyində istifadə olunan kriteriyalara Azərbaycan hansı dərəcədə cavab verir?

Bazar iqtisadiyyatına keçid və keyfiyyətə yeni iqtisadi münasibətlərin yaranması dövlətin sosial siyasətinin təkmilləşdirilməsini, sosial müdafiə sistemində zəruri islahatların aparılmasını və müasir dövrün tələblərinə cavab verən çevik, işlək mexanizmlərin əsasında iqtisadi sosial təminatlar sisteminin yaradılmasını tələb edir.

Respublikada sosial siyasətin əsasını Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 16-cı və 17-ci maddələrində təsbiq edilmiş "Azərbaycan dövləti xalqın və hər bir vətəndaşın rifahının yüksəldilməsi, onun sosial müdafiəsi və layiqli həyat səviyyəsi qayğısına qalır", "Cəmiyyətin əsas özəyi kimi ailə dövlətin xüsusi himayəsindədir" müddəaları təşkil edir və dövlət öz fəaliyyətini bu vəzifələrin yerinə yetirilməsinə yönəlmişdir.

Sosial siyasət iqtisadi islahatların məqsədi deyil, onun vasitəsi olaraq qalır. Bir çox hallarda sosial sahə hesabına kapitalın toplanması və iqtisadiyyatda təsərrüfatçılığın bazar üsuluna keçirilməsi halları baş vermişdir.

Həyat səviyyəsi aşağı düşür. Kasıbların sayı artır. Həyat səviyyəsinin əsas göstəriciləri vətəndaşların sağlamlığı və onların uzunömürlürlüyüdür ki, bu da bir sıra bölgələrdə azalır. Məlum olduğu kimi, insanların sağlamlığı 10% tibbi xidmətdən, 10% irsiyyətdən, 80% isə sosial-iqtisadi şərait və ətraf mühətdən asılıdır.

Sosial sahə və vətəndaşların əmin-amanlığı üçün şərait bir sıra komponentlər üzrə pisləşir.

Sosial o dövlətləri hesab etmək olar ki:

- qanunun aliliyinə və insanın hüquq və azadlığının müdafiəsini təmin etməyə arxalanır;

- vətəndaşlarına əmək və intellektual potensialını azad reallaşdırmağa imkan yaradır ki, onlar bunun əsəsindən özünün və ailəsinin maddi rifahını təmin edir:

- cəmiyyətdəki istənilən sistem və struktur dəyişikliyiində vətəndaşlarının çox hissəsi üçün yüksək həyat səviyyəsinin əldə

olunmasına və əhalinin daha zəif təbəqəsinə ünvanlı köməyə yönəlmiş güclü, ardıcıl sosial siyasəti həyata keçirir;

- hakimiyyətin bütün səviyyələrində idarə qərarlarının hazırlanması və sosial ekspertizasında cəmiyyətin məhsuldar qüvvələrinin real iştirakı üçün əlverişli şərait yaradır;

- sosial tərəfdaşlığı sosial-iqtisadi və əmək sazişlərinin nizamlanmasında dövlətin, işəgötürənin və işçinin maraqlarının balansı, ictimai həmrəyliyin əldə olunmasının əsas mexanizmi kimi reallaşdırır və tanıyır;

- cəmiyyətin əsas təbii özəyi olan ailənin möhkəmlənməsi, vətəndaşların mənəvi, mədəni inkişafı, ata-babaların irsinə və varisliyə diqqətli münasibətin, orijinal milli və tarixi ənənələrin qorunması qayğısına qalır.

Azərbaycandakı sosial-iqtisadi vəziyyətin mövcud xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, bazar münasibətlərinin inkişafı sosial problemlərlə müşayiət edilir. Əslində bunu bazar iqtisadiyyatına keçidin nəticəsi kimi qiymətləndirmək olmaz. Çünki, bazar münasibətləri sağlam iqtisadiyyatın qurulmasına və əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinə xidmət edir. Bu baxımdan Azərbaycanda sosial problemlərin həlli yolunu köhnə iqtisadi sistemin bərpa edilməsində deyil, bazar münasibətlərinin planlı şəkildə inkişaf edilməsində axtarmaq lazımdır. Belə şəraitdə dövlətin əsas vəzifəsi, iqtisadi islahatların əsas istiqamətlərini sosial problemlərin həlli istiqamətləri ilə əlaqələndirməkdən ibarət olmalıdır.

İqtisadi islahatlar şəraitində çox vaxt ehtisab edirlər ki, guya təkcə gəlirləri indeksləşdirmək (əmsallaşdırmaq), pensiyaçılara, əlillərə, uşaqly ailələrə və əhalinin bəzi başqa kateqoriyalarına müavinətlər vermək yolu ilə əhalinin bəzi başqa kateqoriyalarına müavinətlər vermək yolu ilə əhalinin sosial müdafiə problemini həll etmək mümkündür. Bəziləri sosial müdafiə obyektləri dedikdə, cəmiyyətin bütün üzvlərini deyil, onların ayrı-ayrı kateqoriyalarını nəzərdə tuturlar. Məsələyə bu cür yanaşanlar öz mövqelərini onunla əsaslandırırırlar ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək qabiliyyətli insanların hər biri öz ailəsinin rifahını və onun sosial müdafiəsini öz qüvvəsi ilə təmin etməlidir. Lakin bir sıra xarici ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, insanların özlərini maddi cəhətdən təmin etməsinin bu cür

sistemi heç də öz-özünə yaranmır: bundan ötrü cəmiyyətin bütün üzvləri ilə bağlı olan müəyyən makroiqtisadi ilkin şərait yaranmalıdır və həmin ilkin şəraitin yaradılması - dövlətin iqtisadiyyatı tənzimləmək funksiyasının tərkib hissəsidir.

Bu funksiya Skandinaviya ölkələrində, Qərbi Avropanın digər ölkələrində və Yaponiyada geniş miqyasda, ABŞ-da isə nisbətən məhdud miqyasda tətbiq edilir. Lakin bu cür fərqlərə baxmayaraq, hər yerdə çoxşəkili "iş yerləri bankları" şəbəkəsi yaradılmışdır, əhalinin peşə və ərazi baxımdan mobilliyinə stimül yaradılır, məşğulluğun tənzimlənməsi, kadrların hazırlanması və təkmilləşdirilməsi üzrə dövlət sistemləri fəaliyyət göstərir, vergilərin köməyi ilə əhalinin gəlirlərində mövcud diferensiasiya qabaqcadan tənzimlənir, əhalinin ümumi sosial müdafiə dərəcəsini təmin edən digər vasitələr tətbiq olunur. Hətta bütövlükdə mühafizəkar iqtisadi siyasət yeridilən ölkələrdə də dövlət bu məqsədlər üçün xeyli vəsait sərf edir. Məsələn, ABŞ-da federal büdcənin təqribən 50 faizi, ştatların və yerli hakimiyyət orqanlarının büdcəsinin 60 faizi dövlətin sosial xərclərinə sərf edilir. İsveçdə isə məşğulluğun dövlət səviyyəsində tənzimlənməsi üçün ayrılan vəsait ÜDM-in 3 faizi, səhiyyə üçün dövlət xərclərinin məbləği 9,2 faizi, təhsil üçün ayrılan vəsait təqribən 8 faizi, mənzil xərcləri üçün dövlət subsidiyalarının məbləği 3,5 faizi həcmindədir.

Müxtəlif ölkələrin iqtisadi potensialı həmin ölkələrdə sosial müdafiə sisteminin maddi əsasını təşkil edir. Qeyd etmək lazımdır ki, kompleks sosial təminatlar proqramı olmadan, sabit iqtisadi yüksəliş və elmi-texniki tərəqqi üçün zəruri şərait yaratmaq mümkün deyil. Bununla əlaqədar, Azərbaycanda əhalinin maddi baxımdan özünümüdafiəsini təmin etmək üçün zəruri makroiqtisadi şərtlər kompleksi yaratmaq məsələsi aktuallaşır. Bu məsələ sosial müdafiə problemini keyfiyyətə yeni səviyyəyə qaldırır, cəmiyyətin bütün üzvlərinə aid tədbirlərlə ayrı-ayrı sosial qruplara ünvanlanmış tədbirlər arasında hədd qoymağa imkan verir.

Fikrimizcə, cəmiyyətin bütün üzvlərinə aid tədbirlər aşağıdakılardır:

- hər bir insanın öz şəxsi qabiliyyətlərinə müvafiq fəaliyyət sahəsində bu imkanları tətbiq etməsinə şərait yaradan səmərəli məşğulluq, kadrların hazırlanması və onların yeni ixtisaslara yiyələnməsi sistemi təmin edilməlidir;

- gəlirlərin yaranması üçün elə səmərəli sistem təşkil edilməlidir ki, işçinin aldığı əmək haqqının səviyyəsi həmin işçinin iqtisadiyyatın hansı sektorunda (dövlət müəssisəsi, kiçik biznes, kooperativ, ticarət təşkilatı və s.) işləməsindən asılı olmayaraq, bilavasitə işin keyfiyyəti və nəticəsi əsasında müəyyən edilsin;

- gəlirlərdə və şəxsi istehlakda diferensiasiya prosesi makroiqtisadi səviyyədə vergitutma, vergilərin planlaşdırılması, əhalinin peşə və sosial baxımdan yüksək dərəcədə mobilliyi tənzimlənməli, vahid istehlak bazarı yaradılmalıdır:

- əhalinin gəlirlərinin və istehlakın diferensiasiyasında müşahidə edilən meyllər nəzərə alınmaqla həm pul formasında, həm də "istehlak zənbilində" dolanacaq minimumunun real səviyyəsi rəsmən müəyyən edilməlidir;

- "satıcı bazarından" "alıcı bazarına" keçidlə bağlı müxtəlif sosial-iqtisadi innovasiyaların köməyiylə istehlakçıların mənafeləri müdafiə edilməlidir. Burada iqtisadiyyatın istehlak sektorunun inkişafının məqsədyönlü stimullaşdırılması, antiinhisar tənzimləmə, istehlakçı assosiasiyaların fəaliyyətinə kömək, istehlak kreditləri şəbəkəsinin genişləndirilməsi və digər tədbirlər nəzərdə tutulur.

Sosial müdafiənin yuxarıda sadaladığımız istiqamətləri əhalinin ayrı-ayrı qruplarına kömək məqsədi güdən spesifik tədbirlərlə tamamlanmalıdır. Burada ilk növbədə, dövlət büdcəsindən sabit gəlir əldə edən işçilərə, eləcə də obyektiv səbəblər üzündən ya ictimai-faydalı fəaliyyətlə məşğul ola bilməyən əhali qruplarına, ya da bu cür fəaliyyətləri məhdud olan şəxslərə (pensiyaçılar, tələbələr, işsizlər, əlillər, tək analar və s.) şamil edilən tədbirlərdən söhbət gədir. Aydınır ki, təkcə sonuncu qruplara daxil olan əhalinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi cəmiyyətin bütün üzvləri üçün zəruri sosial zəmanətlər yaratmır. Bu tədbirlərin məqsədi ondan ibarətdir ki, pensianın, müavinətin, tələbə təqaüdlərinin və digər ödənişlə-

rin məbləği dolanacaq minimumundan aşağı olmasın, bu məbləğ vaxtında indeksləşdirilsin və nəhayət, ucuz çeşidli mallar və xidmətlərlə maddi cəhətdən təmin edilsin. Əlbəttə, təkcə bu tədbirlər sayəsində bütün əhalinin sosial müdafiəsini təmin etmək mümkün deyil, ən azı ona görə ki, insanın özünü maddi cəhətdən təmin etməsinin əsas mənbəyi - onun şəxsi qabiliyyələrinin reallaşdırılmasından ibarətdir. Sadaladığımız tədbirlər isə bundan ötrü heç bir şərait yaratmır. Əmək qabiliyyətli bütün əhalinin sosial müdafiə dərəcəsinin artırılması ilk növbədə səmərəli məşğulluq sisteminin yaradılması və yalnız bu zəmin üzərində pul gəlirlərinin artması və yuxarıda sadaladığımız digər tədbirlərlə bağlıdır.

Ümumiyyətlə bazar iqtisadiyyatı şəraitində dövlətin sosial siyasəti tamamilə yeni prinsiplərə əsaslanmalıdır. Bunun üçün vətəndaşların dövlətdən maliyyə asılılığı minimuma endirilməli, əhalinin müxtəlif qrup və təqəbələrinin özünü reallaşdırma bilmə imkanları genişləndirilməli, sahibkarlıq fəaliyyəti stimullaşdırılmalıdır.

3.9.2. SOSIAL SIYASƏTİN REALLAŞDIRILMASI VƏ TƏNZİMLƏNMƏSİ MEXANİZMİ

Sosial siyasətin reallaşdırılması sistemində əsas yeri əhalinin hakimiyyət orqanları ilə qarşılıqlı fəaliyyətinin səmərəliliyi tutur.

Qeyd etmək lazımdır ki, "say və keyfiyyət", yəni əməyin ölçüsü və müvafiq olaraq istehlak ölçüsü bizim qurduğumuz cəmiyyətdə dövlət tərəfindən deyil, azad rəqabət şəraitində müəyyən olunacaqdır. Əgər kimsə alıcının yüksək qiymətləndirdiyi, tədarükçünün isə ciddi xərc və əmək sərf etmədən istehsal etdiyi məhsul istehsalı və ya xidmət üsulu taparsa, biz bu gəliri daha "zəhmətsiz" hesab etmirik. Əlbəttə ki, hər bir şəxs üçün bu mali istehsal etmək və satmaq azadlığı pozulmursa. Azad rəqabət şəraitində gəlir normasının bərabərləşməsi baş verir. Belə rəqabət sistemində əmək sərfi və keyfiyyəti, dövlət normalaşdırılmasına nisbətən daha dəqiq və ədalətli müəyyənləşir. Rəqabət prosesində alın bilən fayda, fasiləsiz olaraq yeni ideyalar axtarışı və kapital axını üçün ideal stimuldur. Belə şəraitdə kasıblar və varlılar meydana gəlir.

Dünya təcrübəsi göstərir ki, əgər bu dövlətin nəzarəti altındadırsa və bazarın öhdəsinə buraxılmayıbsa, burada faciəvi bir şey yoxdur.

Normal cəmiyyətdə həmişə 10 faiz kasıb və o qədər də dövlətli var. Qalanlar orta sinifdir. Bunlar üçün kasıblar "zülüm", varlılar isə "şirin qoğal" deməkdir. Ancaq vacibdir ki, varlılar məhsul istehsal etmədən və xidmət göstərmədən meydana gəlib fəaliyyət göstərməsin və obyektiv səbəbdən istehsal prosesinə qoşula bilməyənlər üçün sosial müdafiə sistemi kifayət qədər inkişaf etsin.

Hər bir vətəndaşın cəmiyyət qarşısında qəti bir öhdəliyi və güzəştətsiz cavabdehliyi olmalıdır. Həm də dövlətin formalaşmasının demokratik və proqramatik prinsipləri onların yerinə yetirilməsinə vətəndaşların məcbur edilməsinin kifayət qədər güclü formalarını istisna etmir. Vətəndaşın başlıca vəzifəsi müqavilələrin yerinə yetirilməsi, vergilərin ödənməsi, sağlamlıq, ləyaqət və digər vətəndaşın malına göz tikməməyi nəzərdə tutan əxlaq normalarına və qanunlara riayət etməkdir.

Sosial dövlətdə kəsərlə işləməyə qabil olan dövlət hakimiyyəti həm keçid dövründə, həm də gələcəkdə lazımdır. Və yalnız ona görə yox ki, başqasının marağı üçün bir sinfi əzmək. Belə hal bizim tariximizdə olmuşdur. Keçid mərhələsində hakimiyyət azad və sərbəst vətəndaşlar üçün vergi, hüquq, sosial-iqtisadi mühitin əsas elementlərinin təməlini qoymalıdır. Bundan sonra bu mühiti yalnız qorumaq, təkmilləşdirmək və eyni zamanda öyrənmək, müalicə və müdafiə etmək lazımdır. Demək olar ki, bütün digər işləri vətəndaşlar özləri edə bilərlər. O cümlədən, sosial-iqtisadi oyun qaydalarını özlərinin səlahiyyətli orqanları vasitəsilə təshih edə bilərlər.

İndi demokratik ölkələrdə əhalinin və hakimiyyət orqanlarının qarşılıqlı münasibətləri daha çox hər iki tərəf üçün əlverişli olan tərəfdaşlıq xarakteri alır. Bu isə sosial məsələlərin səmərəli həlli üçün dünya təcrübəsində olduğu kimi 15-20 məqsədli dövlət proqramının qəbul olunmasını nəzərdə tutur. Məqsədli proqramlar ərzaq və qeyri ərzaq məhsullarının istehsalını və xidmət sahələrini əhatə etməlidir. Eyni zamanda xidmətin inkişafı, o cümlədən məişət, sərnişin nəqliyyatı, rabitə xidməti, mənzil-kommunal, məktəbəqədər müəssisələrdə

uşaqların saxlanması üzrə, sanatoriya, kurort, turizm, bədən tərbiyəsi və idman, səhiyyə, elmin inkişafı, təhsil, mədəniyyət proqramları olmalıdır.

Məqsədli proqramlar müasir dövr üçün aktual olan digər sosial proqramlarla, o cümlədən "Əmək haqqı", "Ehtiyacı olanlara ünvanlı yardım", "Məşğulluq", "Mənzil tikintisi", "Sosial tərəfdaşlıq", "İdarəetmədə iştirak", "Kadr hazırlığı" proqramları ilə uyğunlaşdırılmalıdır. Bu proqramlardan hər birinin dəqiq zaman məqsədi, hüquqi, maliyyə, məlumat və kadr təminatı olmalıdır.

Sosial norma və normativlərə istiqamətlənmiş sosial bazar təsərrüfatının təşkilinin məqsədli, proqram metoduna keçid, səmərəli sosial siyasətin həyata keçirilməsini təmin etməkdir. Bu proqramların həyata keçirilməsi inzibati amirlik metodları üzərində qurulmamalıdır. Hər bir proqramın altında qanunverici və ağıllı tədbirlərlə investora, istehsalçıları ölkədə sosial əhəmiyyətli məhsullar istehsalına və xidmətə öz güclərini və vəsaitlərini bir yerdə cəmləşdirmək üçün həvəsləndirən iqtisadi mexanizmlər, stimullar və şərait yaratmaq lazımdır. Bu isə iqtisadiyyatın və islahatın insanın rifahı üçün xidmət etməsinə dəlalət edəcəkdir.

Həç bir ölkədə mütləq mənada azad bazar iqtisadiyyatı yoxdur. Çünki cəmiyyətdə elə problemlər var ki, onlar bazarın hökmünə tabe olmur və bu problemlərin həlli üçün dövlət müdaxiləsi tələb olunur. Əslində, bazar iqtisadiyyatının özü də tənzimlənən iqtisadiyyatdır. O, dövlətin müdaxiləsi olmadan fəaliyyət göstərə bilmir. Bazar iqtisadiyyatına keçən bütün ölkələrdə sosial gərginliyin olması labüddür. Belə bir şəraitdə dövlət həm sosial siyasəti ilə, həm də bazarın normal fəaliyyətini təmin etməklə fəal rol oynamalıdır. Sosial siyasətin dövlət tərəfindən tənzimlənməsinin zəruriliyi hər şeydən əvvəl, dövlətin cəmiyyətin idarə edilməsində rolu və mövqeyi ilə izah olunur. Dövlət cəmiyyət üzvlərinin şəxsi və ümumi maraqlarını ifadə edən və qoruyan qüvvə kimi çıxış etdiyi üçün, iqtisadiyyatın və sosial siyasətin idarə edilməsi və tənzimlənməsi prosesinə də müdaxilə etməyə bilməz.

Son illərdə aparılan sosial siyasətin əsas vəzifələrindən birini əhalinin sosial müdafiəsi işində ünvanlılıq prinsipinə

üstünlük verilməsi, az təminatlı ailələrin, əlillərin, ailə başçısını itirənlərin, şəhid ailələrinin pensiya və müavinət təminatında, onlara maddi köməklik göstərilməsində ciddi dönüş yaradılması təşkil etmişdir.

Sosial siyasətin strateji məqsədləri aşağıdakılardır:

◆ insanların maddi vəziyyətlərinin və həyat şəraitinin əsaslı şəkildə yaxşılaşmasına nail olmaq;

◆ əhalinin səmərəli məşğulluğunun, işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin və rəqabət qabiliyyətliliyinin artırılmasının təmini;

◆ əhalinin sosial müdafiəsi, əmək, təhsil, sağlamlığın mühafizəsi, mədəniyyət, mənzillə təminat sahəsində vətəndaşların konstitusiyaya hüquqlarına təminat;

◆ ailəyə, qadınlara, uşaqlara və gənclərə verilən sosial təminat və hüquqların təmini;

◆ demoqrafik vəziyyətin normallaşması və yaxşılaşması, əhali, xüsusilə uşaqlar və əmək qabiliyyətli yaşda olan vətəndaşlar arasında ölümün azalması;

◆ sosial infrastrukturun kökündən yaxşılaşması.

Əhalinin təhsil hüququna təminat sosial siyasətin reallaşdırılmasının mühüm şərtidir.

Müstəqil iqtisadi siyasətə keçid dövründə kadr hazırlığı ən çətin, ən məsuliyyətli və mühüm əhəmiyyət kəsb edən problem-dir.

Azərbaycanda peşə təhsili və təlimi çox qədim tarixə malikdir. Hələ yüz illər əvvəl burada dünya şöhrətli dulusçuluq, daşyonma, xalçaçılıq, zərgərlik məktəbləri fəaliyyət göstərmiş, onların məhsulları Avropa və Şərqi ölkələrində, evlərin və sarayların bəzəyinə çevrilmişdir. İndiki peşə təhsili müəssisələrinə bənzər tək-tək sənət məktəbləri isə Azərbaycanın müxtəlif bölgələrində hələ 100-150 il bundan əvvəl (ilk olaraq Şəkidə - 1843-cü ildə və Naxçıvanda 1879-cu ildə) yaradılmışdır.

Peşə təhsili sisteminin inkişaf etdirilməsi zərurəti təkcə ölkə iqtisadiyyatı üçün peşəkar mütəxəssislərin lazımlılığından irəli gəlmir. Peşə təhsili sisteminin dağıdılması 15-17 yaşlı yeniyetmələrin kütləvi şəkildə küçələrə atılması və cəmiyyətin kriminallaşmasının güclənməsi, nadir xalq sənətlərinin tədricən itirilməsi, istehsalat mədəniyyətinin və istehsalat texno-

Fikrimizcə, Azərbaycan iqtisadiyyatının mövcud inkişaf şəraitində sərbəst iş yerləri hökmən əmək birjasında qeydiyyatla alınmalı və bu qayda təsərrüfatçılığın bütün subyektlərindən ötrü məcburi olmalıdır. Bu baxımdan respublikamızda son vaxtlar keçirilən əmək birjalarının fəaliyyəti təqdirəlayiqdir. İnformasiya təminatı lazımi səviyyədə olsa, bu halda əmək birjasına müraciət edənlər respublikanın istənilən güşəsində sərbəst iş yerləri barədə məlumat alar və hətta mövcud süni maneələrə (qeydiyyat məsələsi ilə məhdudiyətlər, normal mənzil bazarının olmaması və s.) baxmayaraq, əmək ehtiyatları müvafiq ərazilərdə daha səmərəli yerləşdirilə bilər. Sübut etməyə ehtiyac yoxdur ki, müxtəlif mülkiyyət formasına aid müəssisələrdə vakant iş yerləri barədə məlumatların əmək birjasına verilməməsi də səmərəli hal sayıla bilməz. Bu vəziyyətə son qoyulsa, işçi qüvvəsi sarıdan təkliflə tələbin struktur uyğunsuzluğunun aradan qaldırılması xeyli asanlaşdır. Məlumdur ki, əsasən ixtisaslı qulluqçular iş axtardığı halda, təklif edilən iş yerləri kütləvi fəhlə peşələri ilə bağlı olur və çox vaxt fiziki əməklə məşğul olmağı nəzərdə tutur. Belə güman etməyə əsas yoxdur ki, guya Azərbaycan iqtisadiyyatında peşəkar mütəxəssislərə və qulluqçulara ehtiyac yoxdur. Doğrudur, fəhlələrə ehtiyac daha çoxdur, lakin əmək bazarındakı konyunktur peşəkar mütəxəssislər və qulluqçular üçün əlverişli olmadığına görə bu cür işçilər inzibati-amirlik sistemi şəraitində uzun müddət "sınaqdan çıxarılmış" kanalların və metodların köməyi ilə məhdud sayda şəxslər arasından seçilir.

3.9.5. SOSIAL MÜDAFİƏ SİSTEMİNDƏ DOLANACAQ MİNİMUMU

Əhalinin sosial müdafiə dərəcəsi maddi təminat (dolanacaq) üçün qanunvericilik yolu ilə müəyyən edilmiş minimum büdcə ilə bilavasitə bağlıdır. Aztəminatlı istehlakçının ona lazım olan malları münasib qiymətə seçib alması üçün faktiki imkanlar düzgün nəzərə alınmış olsa, dolanacaq minimumun qiyməti bir o qədər real olar. Dolanacaq minimumunun pul ilə ifadəsi o halda şərti və mücərrəd xarakter daşıyır ki, bu mini-

mumu müəyyən edərkən, kütləvi istehlakçının zənbili üçün zəruri olan ucuz və bol məhsullar nəzərdə tutulsun. Əslində isə kütləvi istehlakçı struktur defisiti ilə qarşılaşır və minimumun hesablanmasında nəzərdə tutulandan daha bahalı mal və xidmətlərdən istifadə etməyə məcbur olur.

Bu şəraitdə dolanacaq minimumun qanunvericilik yolu ilə təkə pul formasında müəyyən edilməsi əhalinin sosial müdafiəsi üçün etibarlı vasitə deyil. Sosial müdafiə yalnız o halda real surətdə artır ki, aztəminatlı ailələrin öz "zənbillərinin" imkanlarına müvafiq malları və xidmətləri pul şəklində ifadə edilən dolanacaq minimumu hesabına sərbəst almaq üçün iqtisadi zəmanəti olsun. Bu "zənbilin" tərkibindəki dəyişikliklər və oraya daxil olan malları almaq üçün istehlakçının imkanları nəzərə alınmasa, dolanacaq minimumunun pul şəklində təsbit edilməsi nəinki əhalinin sosial müdafiəsi vasitəsi olmur, əksinə, gəlirlərin və istehlakın azaldılması vasitəsinə çevrilir. Minimum əmək haqqının, pensiyaların, təqaüdlərin, eləcə də vergitutma dərəcəsinin artırılma "hədlərinin" hesablanmasında dolanacaq minimumunun get-gedə daha geniş tətbiq edilməsi bu vəziyyəti daha da qabardır.

Dolanacaq minimumu təkə pul formasında deyil, həm də istehlak "zənbili" şəklində müəyyən edilməlidir. Bu, indiki keçid dövründə gəlirlərin diferensiasiyasını xarakterizə edən desil və kvintil əmsalların optimal qiymətlərini təyin etmək üçün də zəruridir. Həmin əmsalların planlaşdırılması sosial diferensiasiya prosesini idarə etmək üçün makroiqtisadi vasitələrdən biridir. Bu əmsallar gəlirlərin və istehlakın səviyyələri arasındakı nisbəti səciyyələndirir. Cəmiyyətin ən yüksək maaşlı üzvlərinin gəlirləri və "istehlak zənbilləri" orta göstəricidən, müvafiq olaraq 10 faiz və 20 faiz yuxarı, ən az təminatlı şəxslərin gəlirləri və istehlak gəlirləri isə həmin əmsallardan 10 faiz və 20 faiz aşağı olmalıdır. İndiki dövrdə desil və kvintil əmsalların optimal qiymətləri, gəlirlər və istehlak sarıdan mövcud vəziyyət bir sıra amillərə görə təhlil ediləndən, dolanacaq minimumunun təyin edilməsi üçün real hesablamalardan, eləcə də gəlirləri və "istehlak zənbilləri" minimumdan yuxarı və ya aşağı olan sosial təbəqələrin nisbəti müəyyən ediləndən sonra hesablanmalıdır. Desil və kvintil əmsallarının qiyməti müəyyən müddət sa-

bit makrosəviyyədə saxlansa, bu, əhalinin gəlirlərinə və əmlakına görə təbəqələşməsini, eləcə də sosial diferensiasiyasının bu iki istiqaməti arasında fərqi səviyyəsini idarə etməyə imkan verir. Bu cür makro nəzarət ailələrin rifah halındakı faktiki fərqlərin onların pul gəlirlərindəki diferensiasiyadan fərqlənməsinin qarşısını almağa imkan verdiyinə görə, sosial sabitlik dərəcəsini artırır.

Lakin yuxarıda nəzərdən keçirdiyimiz məsələləri həll edərkən, minimum əmək haqqının dolanacaq minimumuna bərabər olmasını deyil, ondan yüksək olmasını nəzərdə tutmaq lazımdır. Unutmaq olmaz ki, dolanacaq minimumu cəmiyyətin bütün üzvlərinə, yəni işləməyən əhaliyə də aid olduğu halda, minimum əmək haqqı - əməyə görə haqqın bir formasıdır. Müxtəlif müavinətlərin, o cümlədən işsizliyə görə müavinətin səviyyəsi təyin edilərkən, xüsusən insan əmək birjasında ona təklif edilən iş yerlərindən birini seçməkdən imtina etmək üçün kifayət qədər əsas olmadığı halda bir neçə dəfə bu cür təkliflərdən imtina edirsə, müavinətin məbləği dolanacaq minimumuna əsasən müəyyən edilə bilər. Lakin, əgər minimum əmək haqqının məbləği dolanacaq minimumu səviyyəsində (yaxud indiki kimi, bu minimumdan qat-qat aşağı səviyyədə) müəyyən edilirsə, bu vəziyyət əməyi gəlir mənbəyi kimi hörmətdən salır, çünki bu halda işsizliyə görə müavinət və minimum əmək haqqı eyni istehlak standartını təmin etmiş olur. Belə halda əməyin iqtisadi stimullarından danışmaq mənasızdır. Eyni qayda ilə, bu halda cəmiyyətin bir qisminin lümpenləşməsi prosesini təsadüfi hadisə adlandırmaq da doğru deyil, əksinə, yaranmış vəziyyətdə bu proses, təəssüf ki, qanunauyğun nəticədir.

3.10. MİNİMAL İSTEHLAK BÜDCƏSİ

Bazar iqtisadiyyatına keçid mərhələsində əhalinin, xüsusən ən aztəminatlı vətəndaşların sosial müdafiəsini gücləndirmək üçün bir sıra kompleks tədbirlər həyata keçirilməsi tələb olunur.

İndiki şəraitdə əhalinin sosial təminatı həyat səviyyəsinə dair sosial normativlər əsasında, ən əvvəl minimal istehlak büdcəsi (MİB) bazasında qurulmalıdır. MİB dedikdə - insanın əsas fizioloji və sosial-mədəni ehtiyaclarına müvafiq olaraq, onun ərzaq və qeyri-ərzaq mallarına, eləcə də müxtəlif xidmətlərə minimal tələbatının natura və dəyər formasında ifadəsi nəzərdə tutulur. MİB-in dəyər şəklində kəmiyyəti cəmiyyətdə qərarlaşmış istehlak səviyyəsində ayrıca bir fərdin və ya ailənin həyat fəaliyyətini təmin edən qida məhsullarının və qeyri-ərzaq mallarının əldə edilməsi və xidmətlərdən istifadə edilməsi ilə bağlı minimal tələbatı ödəmək üçün zəruri məsrəflər səviyyəsi deməkdir.

Bütövlükdə sosial zəmanətlər sisteminin əsası olmaq etibarilə Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi tərəfindən qanunvericilik qaydasında təsdiq edilməli olan MİB (yaxud dolanışqı minimumu) əmək haqqı, pensiyalar, müavinətlər, təqaüdlər və sosial təminatın digər növləri sahəsində respublika səviyyəsində zəmanətlərin minimal məbləği müəyyən edilərkən, əsas meyarlardan biri hesab edilməlidir. Bundan əlavə, əhalinin aztəminatlı qruplarının sosial müdafiəsi üçün respublika səviyyəsində və yerli səviyyədə proqramlar MİB bazasında işlənib hazırlanmalı, əhalinin "istehlak zənbilinə" daxil olan mal və xidmətlərin qiymət indeksinin artması əsasında əhalinin gəlirləri də indeksasiya edilməlidir.

Etiraf etmək lazımdır ki, əhalinin sosial müdafiəsi sahəsində bu vaxta qədər həyata keçirilmiş tədbirlər, o cümlədən, müxtəlif kompensasiya və müavinətlərin verilməsi ciddi əsaslandırılmadan, necə deyərlər, "göydəndüşmə" rəqəmlər əsasında müəyyən edilirdi. Bununla bərabər, cəmiyyətimizin tarixi inandırıcı şəkildə göstərir ki, sosial sahənin inkişaf səviyyəsini və bu inkişafın əsas istiqamətlərini səciyyələndirən bir sıra parametrlər, o cümlədən əmək haqqının, pensiyaların, müavinətlərin və digər ödənişlərin məbləği inzibati metodlarla müəyyən edilmiş, iqtisadi qanunlar və qanunauyğunluqlar, eləcə də elmi araşdırmaların, o cümlədən iqtisadi tədqiqatların nəticəsi olan tövsiyələr əslində nəzərə alınmamışdır.

Bu şəraitdə hər bir regionun spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla, gəlirlərin indeksasiyası böyük əhəmiyyət kəsb edir.

Əhalinin gəlirləri indeksasiya edilmədən xalqın, xüsusən əhalinin aztəminatlı təbəqələrinin məruz qaldığı itkiləri minimuma endirmək mümkün deyil.

Bununla əlaqədar, "aztəminatlı" anlayışının dəqiq hədlərinin müəyyən edilməsi böyük praktiki əhəmiyyətə malikdir. Bu həddi müəyyən etmək üçün sosial normativlər sistemindən, ilk növbədə minimal istehlak büdcəsindən və ona müvafiq dolanışıq minimumundan istifadə edilməlidir.

Onu da nəzərə almaq lazımdır ki, bütün sosial müdafiə tədbirləri kimi, əhalinin gəlirlərinin indeksasiyası da insanın ümdə tələbatını ödəmək və qüvvəsini bərpa etmək üçün zəruri olan ərzaq məhsullarının, qeyri-ərzaq mallarının və xidmətlərin minimal dəstindən ibarət olan minimal "istehlak zənbili"nin dəyəri əsas götürülməlidir.

MİB respublika əhalisinin həyat səviyyəsinin dəyişməsinə qiymətləndirmək, əhalinin ərzaq, qeyri-ərzaq malları və xidmətlərlə təmin edilməsi səviyyəsinin bu sahədə qəbul edilmiş müvafiq norma və normativlərə təcridən yaxınlaşmasını qiymətləndirmək üçün də istifadə edilə bilər.

Bütün bunları nəzərə alaraq, Azərbaycan Həmkarlar İti-faqları Konfederasiyası (AHİK) Respublika əhalisinin ayrı-ayrı sosial-demoqrafik qrupları üzrə dolanışıq minimumunu (minimal istehlak zənbilinin dəyərini) hesablamaq üçün alimləri və mütəxəssisləri dəvət etmişdir. Müvafiq hesablamalar aparılarkən respublikanın təbii-iqlim şəraitinin xüsusiyyətləri, əhalinin milli ənənələri və bir sıra digər mühüm amillər nəzərə alınmışdır. Hesablamalar əhalinin minimal zəruri tələbatını daha dəqiq əks etdirən normativ metod əsasında aparılmışdır. Respublikanın müvafiq elmi təşkilatları, nazirliklər və baş idarələr tərəfindən işlənilib hazırlanmış normativlər, eləcə də qida məhsullarının istehlak normaları, maddi nemətlərdən və xidmətlərdən minimal səviyyədə istifadə edilməsini nəzərdə tutan göstəricilər həmin hesabatların əsasını təşkil edir.

Bu qayda ilə tərtib edilmiş minimal istehlak zənbillərinin dəyərinə zəruri qida məhsullarının, paltar, ayaqqabı və yataq ləvazimatının, mədəni-məişət mallarının, sanitariya və gigiyena predmetlərinin, dərmanların orta dəyəri, mədəni-maarif tədbirləri, mənzil-məişət və kommunal xidmətlər, istirahət,

nəqliyyat xərcləri, uşaqların məktəbəqədər müəssisələrdə saxlanması ilə bağlı xərclər, eləcə də insanın digər zəruri sosial ehtiyaclarının ödənilməsi ilə bağlı xərclər daxildir. Minimal tələbatın istehlakçıların cinsindən və yaşından asılı olaraq, xeyli fərqləndiyi nəzərə alınmaqla, istehlak zəbillərinin dəyəri əhalinin 7 yaş-cins qrupu üzrə hesablanmışdır: uşaqlar üçün (4 yaş qrupu üzrə), əmək qabiliyyətli yaşda olan kişilər və qadınlar üçün (2 yaş qrupu üzrə) və pensiya yaşına çatmış şəxslər üçün.

1990-cı illərin əvvəllərində minimal istehlak büdcəsinin xərclər hissəsinin tərkibi və strukturu aşağıdakı kimi olmuşdur:

Cədvəl 3.17

Minimal istehlak büdcəsinin xərclər hissəsinin strukturu

		Respublika üzrə əhalinin hər nəfərinə orta aylıq xərclər %-lə
1	Bazar qiymətləri nəzərə alınmaqla qida məhsullarına çəkilən xərclər	50,6
2	Paltar, yataq ləvazimatı, ayaqqabı	25,7
3	Sanitariya-gigiyena predmetləri, dərman	1,9
4	Mebel, qab-qacaq, mədəni mallar	7,2
5	Tütün məmulatı	0,4
6	Alkoqollu içkilər	0,7
	İstehlak predmetlərinin alınmasına çəkilən xərclərin cəmi	86,5
7	Mənzil və kommunal xidmətləri	1,6
8	Mədəni-maarif tədbirləri	1,0
9	Xidmətlər	1,7
10	Nəqliyyat	2,3
11	Rabitə	1,1
12	İstirahət	1,2
13	Uşaq bağçası	0,5
	Xidmətlərə çəkilən xərclərin cəmi	9,4
14	Vergilər, rüsumlar, ödənişlər	1,6
15	Digər xərclər	2,5
	XƏRCLƏRİN YEKUNU	100,0

Yuxarıda deyilənləri nəzərə alaraq, respublika əhalisinin minimal istehlak büdcəsinin strukturuna daxil olan əsas məsrəflər aşağıdakı ardıcılıqla hesablanmışdır:

Qidalanma. Qidalanma ilə bağlı xərclər Azərbaycan Dövlət Tibb Universitetinin "Qidalanma gigiyenası və kommunal gigiyena" kafedrası tərəfindən əhalinin müxtəlif cins-yaş və peşə qrupları üzrə enerji məsrəflərinə müvafiq olaraq işlənilib hazırlanmış minimal qida məhsulları dəsti əsasında müəyyən edilmişdir. Bu zaman respublika əhalisinin qida məhsullarından faktiki istifadə etməsinin dinamikası və əhalinin qidalanmasının milli xüsusiyyətləri də nəzərə alınmışdır.

Minimal qida məhsulları dəstinə qida rasionunun kalori-lik dərəcəsinə praktiki olaraq təmin edən, kimyəvi tərkib baxımından həm kəmiyyət, həm də keyfiyyətə tamdəyərli sayılan bütün zəruri qida məhsulları nəzərdə tutulmuşdur. Həmin məhsullar bunlardır: çörək və çörək məhsulları, ət və ət məhsulları, süd və süd məhsulları, heyvan mənşəli yağlar, yumurta, balıq və balıq məhsulları, kartof, tərəfəz və bostan məhsulları, meyvə və giləmeyvələr, bitki mənşəli yağlar və marqarin, şəkər və qənnadı məmulatı, digər ərzaq məhsulları. Bu qayda ilə tərtib edilmiş sutkalıq qida rasionuna daxil olan məhsulların kalorilik dərəcəsi adambaşına gündə 2607 kilokaloriyə (kkal) bərabərdir. Sutka ərzində tələb edilən kalorinin 11 faizi zülalların, 24,5 faizi yağların, 64,5 faizi karbohidrogenlərin payına düşür.

Əmək qabiliyyətli yaşda olan əhali üçün minimal qida məhsulları dəsti tərtib edilərkən, əməyin intensivliyinə görə müxtəlif qruplara daxil olan işçilərin orta statistik nümayəndəsi hesab edilən işləyən kişinin orqanizminin tələb etdiyi qida məhsulları dəsti əsas götürülmüşdür. Məsələn, 18-29 yaşında əmək qabiliyyətli kişi üçün həmin qida məhsulları dəstində ildə 47 kq ət və ət məhsulları, 11 kq balıq, 312 kq süd və süd məhsulları, 27 kq şəkər, 57 kq kartof, 126 kq tərəfəz və bostan məhsulları, 50 kq meyvə və giləmeyvə, 171 kq çörək məmulatı nəzərdə tutulmuşdur. Təbiidir ki, pensiyaçıların orqanizminin fizioloji xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla, onun istehlak edəcəyi qida məhsullarının ümumi həcmi, eləcə də ayrı-ayrı qida məhsullarının tərkibi və kalorilik dərəcəsi əmək qabiliyyətli yaşda olan şəxslərlə müqayisədə xeyli aşağıdır. Belə ki, pensiyaçıları

üçün ildə 35 kq ət və ət məhsulları, 231 kq süd və süd məhsulları, 15 kq balıq, 93 kq tərəvəz və bostan məhsulları, 37 kq meyvə və giləmeyvə, 18 kq şəkər, 127 kq çörək məmulatı nəzərdə tutulmuşdur.

Yaşı 18-dən aşağı olan uşaqlar üçün ərzaq dəsti tərtib edilərkən, müvafiq yaş qrupu üçün zəruri qida məhsullarının rasionel istehlak normalarına ciddi riayət edilmişdir. Məsələn, bu cür yanaşma onunla bağlıdır ki, əgər böyüməkdə olan nəslin ərzaq məhsulları istehlakı nomaları minimuma endirilsə, həmin nəslin nümayəndələri normal inkişaf edə bilməzlər. Məsələn, 13-17 yaşlı gənclər üçün qida məhsulları dəstində ildə 53 kq ət və ət məhsulları, 18 kq balıq, 455 kq süd və süd məhsulları, 142 kq tərəvəz və bostan məhsulları, 60 kq kartof, 88 kq meyvə və giləmeyvə, 26 kq şəkər və digər məhsullar nəzərdə tutulmuşdur.

Qeyri-ərzaq məhsullarının alınması ilə bağlı xərclər MİB-də xüsusi çəkisinə görə hal-hazırda 3-cü yeri tutur. Buraya paltar, yataq ləvazimatı, ayaqqabı, sanitariya-gigiyena predmetləri, mebel, qab-qacaq və mədəni mallar aiddir.

Paltar, yataq ləvazimatı, ayaqqabı. Bu xərcləri müəyyən etmək üçün əhalinin hər bir cins-yaş qrupu üzrə paltar, yataq ləvazimatı və ayaqqabı predmetlərinin zəruri dəsti tərtib edilmişdir. Bundan ötrü həmin predmetlərin köhnəlmə müddətləri nəzərə alınmaqla, onlara tələbatın zəruri həcmi müəyyən edilmişdir. Respublikanın təbii iqlim şəraiti, əhalinin tarixən formalaşmış ənənələri və həyat tərzini, bu məhsullardan istifadə edilməsinin milli xüsusiyyətləri, eləcə də aztəminatlı ailələrdə qeyri-ərzaq malları ilə bağlı xərclər barədə büdcə statistikasını məlumatları da nəzərə alınmışdır.

İstehlak zənbillərinə əhalinin yaş strukturundan asılı olaraq hər bir insan üçün zəruri olan paltar, yataq ləvazimatı və ayaqqabı predmeti daxildir. Məsələn, kişilər üçün istehlak zənbilinə aşağıdakı predmetlər daxil edilmişdir: qış paltosu, plaş, gödəkcə, kostyumlar, şalvarlar, sviter, idman kostyumu, uzunqol və qısaqol köynəklər, alt paltarlar, qalstuk, əlcək, şarf, baş geyimi, dəri tufli və botinka (çəkmə), keda, rezin ayaqqabı və s.

logiyası sferasında rəqabət qabiliyyətinin aşağı düşməsi kimi neqativ və xoşagəlməz hadisələrə də səbəb ola bilər.

1980-ci illərin ortalarında respublikada fəaliyyət göstərən 185 peşə təhsili müəssisəsində 100 min nəfərdən çox şagird 300-ə qədər peşə üzrə təhsil alırdı.

İndi 30-a qədər yeni peşə üzrə ilk dəfə mütəxəssis hazırlığına başlanılmışdır.

İqtisadiyyatda sərbəst bazar münasibətlərinə keçidlə əlaqədar əmək bazarı da dəyişdiyindən, artıq praktikada hər bir peşə və ixtisas üzrə çoxlu sayda işçi qüvvəsi hazırlamaq prinsiplərindən işçinin başqa xarakteristikalarına - peşəkarlıq komponentlərinə, geniş profilliliyinin, texniki-istehsalat şəraitinin və əməyin məzmununun dəyişməsinə uyğunlaşmasının (adaptasiyasının) təmin olunması prinsiplərinə keçilmişdir. Nəzərə almaq lazımdır ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitindəki işçi artıq əvvəlki - bütün ömrü boyu bir müəssisədə işləyən işçi deyil və onun tez-tez iş yerini dəyişməsi təbii hal kimi qəbul edilməlidir. Buna görə də mütəxəssis geniş profildə hazırlanmalı, ya da onun müntəzəm olaraq yenidən başqa peşəyə yiyələnmə zərurətinin yaranacağı nəzərə alınmalıdır. Eyni zamanda nəzərə alınmalıdır ki, getdikcə xidmət, kommersiya, maliyyə və idarəetmə fəaliyyəti sferaları üçün peşə təhsili daha böyük üstünlük təşkil edir.

Digər ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, keçid mərhələsində olan ölkələrdə peşə təhsilini və uyğun sistemi tənzimləyən normativ-hüquqi baza heç vaxt hadisələrə münasibətdə gecikməməli, əksinə, çevik olmalı və sosial-iqtisadi sahələrdə baş verənlərə operativ reaksiya göstərməlidir.

3.9.3. ƏHALİNİN SOSIAL MÜDAFİƏSİ VƏ GƏLİRLƏRİN FORMALAŞMASI MEXANİZMİ

Əhalinin sosial müdafiəsinin zəifləməsi səbəblərini tək-cə mülkiyyət, vergitutma və s. məsələlərə dair yeni qanunların qeyri-mükəmməl olması ilə izah etmək düzgün deyil. Doğrudur, bu amil də öz mənfi təsirini göstərir, lakin fikrimizcə, əsas səbəb təsərrüfatçılıq formalarının müxtəlifliyinin əhalinin gəlirlərinin formalaşması mexanizmini obyektiv olaraq mürəkkəbləşdirməsidir. Məsələnin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, is-

lahatlardan əvvəlki dövrdə mövcud olan "əməyə görə bölgü" prinsipi əməyə görə real bölgü prinsipinə görə deyil, məhsulun dəyər ekvivalenti prinsipi əsasında, gəlirlərin bazar qanunları əsasında bölüşdürülməsi formaları ilə əvəz edilmişdir. Bu prosesdə gəlirlərin qazanılması məsələsi (gəlir əldə etməyin digər üsulları ilə müqayisədə) üstünlük təşkil etməlidir, lakin dövlət bunu makrosəviyyədə vaxtında təmin etməmiş və nəticədə elə bir sistem yaranmışdır ki, əhalinin bəzi qrupları üçün "əməyə görə olmayan" (yəni "kapitala görə", "mülkiyyətə görə") və "təkcə əməyə görə olmayan" ("dəyəərə görə") bölgü prinsipi həlledici rol oynamağa başlamışdır.

Bu prosesdə əhalinin cari gəlirlərində diferensiasiya prosesi güclənmiş, gəlirlərin bərabərləşməsi xeyli azalmışdır, lakin bu fərqlər çox vaxt gəlirlərin qazanılmasına əsaslanmadığına görə stimullaşdırıcı təsir göstərmir və insanı daha çox, daha yaxşı işləməyə deyil, tez və asan yolla varlanmaq üçün müvafiq mənbələr axtarmağa sövq edir. Nəticə etibarilə bu vəziyyət sosial qeyri-sabitliyin güclənməsinə gətirib çıxarır.

Gəlirlərdəki fərqlərin əməyə əsaslanmaması bir də ona görə geniş miqyas almışdır ki, "dəyəərə görə" və "kapitala görə" ("mülkiyyətə görə") bölgü faktı xəlvəti iqtisadiyyatla bağlı vəsaitlərin xeyli hissəsini leqallaşdırmışdır. Bu cür leqallaşma sayəsində xəlvəti gəlirlərin müəyyən qədər azalmasına şərait yarandığına görə onu, hətta faydalı hesab etmək olar, lakin belə leqallaşma qeyri-qanuni gəlirlərin ümumi məbləğini heç də azaltmadan, onları bir növ "qanuniləşdirir", yəni qeyri-leqal gəlirlər leqal gəlirlərə çevrilir. Əlbəttə, burada leqallaşmanın "xeyrindən" danışmağa dəyməz. İstehlak bazarında tədiyə qabiliyyəti əslində qeyri-məhdud olan alıcıların sayını artırır, belə alıcılar qiymətlərin yüksək olmasına məhəl qoymadan, əmtə və xidmətlərə tələbi artırır. Bu da öz növbəsində mal qıtlığına və inflyasiyaya şərait yaradır, əsas gəlir mənbəyi yenə də yalnız əmək haqqından ibarət olan əksər əhalinin şəxsi istehlakına zərər vurur. Bu gün gəlirləri yalnız sabit əmək haqqından ibarət olan şəxslərin yox, əhalinin bütün hissəsinin sosial müdafiəsini gücləndirməyə ehtiyac var.

Sosial müdafiənin gücləndirilməsində ÜDM və son nəticə olaraq, əhalinin pul gəlirinin rolu danılmazdır. Ümumi daxili məhsul son beş ildə ilbəil artmışdır. Bu artımın real həcmi 1996-cı ildə 1,3 faiz, 1997-ci ildə 5,8 faiz, 1998-ci ildə 10 faiz, 1999-cü ildə 7,4 faiz və 2000-ci ildə 11,4 faiz olmuşdur.

Bu müddət ərzində respublika əhalisinin real pul gəlirləri 2,3 dəfə artmışdır. 2000-ci ildə əhalini adambaşına düşən pul gəlirlərini nəzərdən keçirək:

Cədvəl 3.13

2000-ci ildə əhalinin adambaşına düşən pul gəlirləri

Göstəricilər	manat
Cəmi pul gəliri	2052299,8
o cümlədən:	
Əmək haqqı	337378,2
Əmək haqqından başqa gələn gəlirlər	18984,4
Dividentlər	31,9
Məhsul və əmtəə satışından daxil olan gəlirlər	1290956,9
Pensiya və müavinətlər	146595,3
Təqaüdlər	1721,3
Maliyyə sistemindən daxil olmalar	4819,4
Əhalinin xarici valyuta dəyişdirilməsindən gəlirləri	150451,8
Köçürmələr və akkreditiv əməliyyatı vasitəsilə alınan pullar	-45,6
Sair cəlirlər	101406,2

Əhalinin pul gəlirlərinin əsas hissəsini əmək haqqı təşkil edir. Cədvəldən görüldüyü kimi, adambaşına düşən əmək haqqı cəmi pul gəlirlərinin 16,4 faizini (337378,2 manat) təşkil

etmişdir. 2000-ci ildə respublika üzrə nominal orta aylıq əmək haqqı 205,1 min manat olmuşdur.

Ümumiyyətlə, 1996-2000-ci illər arasında respublikamızda orta əmək haqqı 2,9 dəfə artmışdır. Bu müddət ərzində pensiyaların orta aylıq məbləği isə 4,1 dəfə artmışdır. Nəzərə alsaq ki, respublika əhalisinin hər 6 nəfərindən biri pensiyaçıdır, onda bu artımın nə qədər əhəmiyyətli olduğunu görürük.

Bu baxımdan mizlə işləyən təsərrüfatların pul gəlirlərinin tərkibi və ondan istifadə edilməsini nəzərdən keçirmək də maraqlı olar.

Cədvəl 3.14

Muzdlə işləyən təsərrüfatların pul gəlirlərinin tərkibi və ondan istifadə edilməsi (faizlə)

	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Gəlirlər o cümlədən:	100	100	100	100	100	100	100	100
əmək gəlirləri	75,9	47,8	41,4	41,7	49,2	44,3	41,7	39,8
sosial transfertlər	8,5	4,7	5,2	5,2	5,9	7,8	7,9	8,2
kənd təsərrüfatı məhsullarının, yemin, malqara və s. satışından gəlir	4,5	8,4	6,6	5,8	2,3	4,9	5,1	5,5
digər gəlirlər	11,1	39,1	46,8	47,3	42,6	43,0	45,3	46,5
Pul xərcləri:	100	100	100	100	100	100	100	100
ərzağa	46,7	71,1	72,2	72,9	74,2	73,9	71,8	68,4
qeyri-ərzaq mallarına	29,7	14,4	13,7	13,2	11,6	10,8	11,3	13,8
alkoqollu içkilərə	1,3	1,0	0,7	0,7	0,5	0,8	1,0	1,2
xidmətlərin ödənilməsinə	8,0	4,7	5,2	5,2	5,9	5,7	5,9	6,3
vergi, rüsum, ödəmələr	7,5	4,4	4,3	3,7	4,0	4,7	4,6	4,8
digər xərclər	6,8	4,4	3,4	4,3	3,8	4,1	5,4	5,5

Göründüyü kimi bu gəlirlərin tərkibində əmək gəlirləri son 10 ildə 34,2 faiz azalaraq, 1990-cı ildəki 75,9 faizdən 2000-ci ildə 39,8 faizə enmişdir. Bu müddət ərzində pul xərclərindən ərzağa olan xərclər 21,7 faiz artmış, qeyri-ərzaq məhsullarına olan xərclər isə 15,9 faiz azalmışdır.

Bu təhlilin davamı olaraq, əhalinin istehlak xərclərini də nəzərdən keçirək.

Cədvəl 3.15

Əhalinin istehlak xərcləri (faizlə)

İstehlak xərcləri	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Cəmi o cümlədən:	100	100	100	100	100	100	100	100
ərzağa	53,4	74,3	76,0	76,1	77,6	77,1	72,2	66,3
qeyri-ərzaq məhsullarının alınmasına	36,4	19,3	17,1	17,1	15,2	16,2	17,5	23,2
alkoqollu içkilərə	1,3	1,1	0,9	0,8	0,6	0,9	1,1	1,2
xidmətlərə	8,9	5,3	6,0	6,0	6,6	5,8	9,2	9,3

Cədvəldəki ərzaq və qeyri-ərzaq məhsullarının alınmasını əks etdirən rəqəmlər son on ildə onlara çəkilən istehlak xərclərinin nəzərəcarpacaq dərəcədə dəyişdiyini göstərir.

Vəziyyəti mürəkkəbləşdirən odur ki, vahid istehlak bazasının olmadığı indiki şəraitdə gəlirlərin bölüşdürülməsi bəzi sosial təbəqələrin hesabına baş verir. Dövlət ticarəti, kommersiya, birja və hərrac yolu ilə ticarətlə yanaşı, müxtəlif "xüsusi təminat" mexanizmləri, məsələn əmək haqqının defisit mallar şəklində ödənilməsi (hərçənd, nəgd pul çatışmayan şəraitdə bu üsul rəğbətləndirilirdi) və sair üsullar fəaliyyət göstərir. Əhalinin müxtəlif təbəqələri istehlak bazarından eyni dərəcədə istifadə edə bilmədiyinə görə, şəxsi istehlak məsələsində diferensiasiya gəlirlərin diferensiasiyasından daha güclü təzahür edir. Hərçənd, bu fərqlərin heç biri keyfiyyətli əmək fəaliyyəti üçün iqtisadi stimül rolu oynamır. Yaranmış şəraitdə işçilərin və onların ailələrinin aztəminatlı kateqoriyadan orta təminatlı və yüksək təminatlı kateqoriyaya keçməsinin mümkünlüyü faktiki olaraq, onların şəxsi qabiliyyətindən, ixtisasından, səriştə-

sindən və fədakarlıqla işləməsindən bilavasitə asılı deyil. İnsanın hansı iqtisadi sektorda çalışması, onun "start" şəraiti, bu və ya digər imtiyazlı bölgü kanallarına nə dərəcədə yaxın olması amilləri daha mühüm rol oynayır. Aydındır ki, belə şəraitdə insanın nəinki öz qabiliyyətlərini inkişaf etdirməyə və ixtisasını artırmağa, hətta gəlirlərin qazanılması prosesinə marağı zəifləyir və az qala heçə enir.

3.9.4. MƏŞĞULLUĞUN MAKROİQTİSADI TƏNZİMLƏNMƏSİ - ƏHALİNİN ÜMUMİ SOSIAL MÜDAFİƏSİNİN ƏSAS ŞƏRTİDİR

Təqribən 60 il ərzində ölkəmizdə əmək qabiliyyətli əhəlinin "tam məşğulluğu" siyasəti elan edilmişdi və bu siyasət müəyyən dərəcədə həyata keçirilirdi. Müstəsna halları nəzərə almasaq, bu cür siyasət həqiqətən işsizlikdən azad olmağa zəmanət verir və deməli, əmək gəlirlərinin tamamilə mövcud olmaması halları istisna edilirdi. Lakin, adətən, bizim iqtisadi ədəbiyyatda bu məsələnin "astar tərəfinə" əhəmiyyət verilmirdi, yəni heç kəs diqqəti buna cəlb etmirdi ki, əhəlinin iş yerləri ilə təmin edilməsinə zəmanət verilsə də, bu zəmanət iş yerlərindən səmərəli istifadə edilməsini, işçinin tam dəyərli əməklə məşğul olmasını əsla rəğbətləndirmirdi. Əməyin ödənilməsi sahəsində çox geniş miqyas almış bərabərləşməyə baxmayaraq, əməyə görə bölgü prinsipi fəal təbliğ edilirdi, işin real nəticəsində, yəni faktiki istehlakçını təmin edən nəticəyə biganəlik ənənələri dərin kök salmışdı.

Sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi barədə geniş yayılmış səthi təsəvvürlərdən fərqli olaraq, bu ölkələrin əmək bazarında dövlət çox yüksək fəallıq göstərir. İnkişaf etmiş ölkələrdə, xüsusən Avropa ölkələrində insanın fərdi qabiliyyətlərinin inkişafı hamının istifadə edə biləcəyi təhsil və peşə hazırlığı sisteminə əsaslanır. Belə ölkələrdə əmək bazarının sosial funksiyası ondan ibarətdir ki, insanın şəxsi qabiliyyətləri və peşəkar vərdişləri inkişaf etdikcə, ona daha mürəkkəb, daha maraqlı və daha yüksək ödənişli işlər təklif edilməlidir. Bu məqsədlə və elmi-texniki tərəqqinin tələblərinə müvafiq olaraq, əmək bazarı təsisatları sistemətiq olaraq, iş yerlərinin və kadrların ümumi təkrar attestasiyalarını keçirirlər. Qeyd etmək lazımdır ki, bu cür təcrübə və onun həyata keçirilməsi

mexanizmləri Azərbaycanda çox ciddi öyrənilməyə layıqdır. Əks halda səmərəli məşğulluq sistemi yaratmaq çox çətin olar.

Bu cür sistem əhalinin sosial müdafiəsini həqiqətən gücləndirir. Özü də təkcə ona görə yox ki, yüksək ixtisas tələb edən və daha səmərəli əmək müqabilində daha yüksək haqq ödənilir, həm də ona görə ki, işçilər vaxtaşırı iş yerlərini dəyişir, fərdi test sınaqlarının nəticələrinə uyğun olaraq daha mürəkkəb və daha yüksək maaşlı iş yerləri seçirlər. Yalnız bu cür sistem şəraitində demək olar ki, insanın öz qabiliyyətinə uyğun əməyi onun maddi rifahının əsas mənbəyidir və hər kəsin sosial müdafiəsi onun öz əlindədir. Səmərəli məşğulluq şəraitində insan iş yeri seçərkən, təkcə işin məzmununu deyil, mülkiyyət formasını (dövlət müəssisəsi, fərdi əmək fəaliyyəti, kooperativ, kiçik biznes, icarə təşkilatı, özəl müəssisə, müştərək müəssisə) da nəzərə alır.

Müasir əmək bazarı təkcə müvafiq birjanın yaradılması və onun fəaliyyəti ilə məhdudlaşmır. Əmək bazarı kadrların hazırlanması, onların yeni ixtisaslara yiyələnməsi və işə düzəlməsi məsələləri üzrə ümumdövlət sisteminin yaradılmasını tələb edir. Əmək bazarı təsisatları bu bazara daxil olanları iş tapmaq imkanına istiqamətləndirməli, adamların test sınaqlarından uğurlu çıxmaları üçün onları hazırlaşdırmalıdır. Bu şəraitdə əhalinin sosial müdafiəsi adamların öz ixtisasları üzrə işə düzəlməsinə və təsərrüfatçılığın bütün formalarında kadrların sonradan irəli çəkilməsi üçün bərabər start şərtləri yaranmasına zəmanət verməlidir. Əmək qabiliyyətli əhalinin xeyli hissəsinin sistemə olaraq kadrların təkmilləşdirilməsi sistemində məşğul olması faktı elmi-texniki tərəqqinin obyektiv tələbidir. Təsərrüfat mexanizmində bu tələbin nəzərə alınması həmin tələbə cavab verən işçilərin işsiz qalmaması üçün sosial zəmanət yaradır. Bu müddəanı Azərbaycanda mövcud əmək münasibətlərində tətbiq etsək, onilliklər ərzində yaranmış və cəmiyyətin indiki vəziyyətində mənasız xarakter daşıyan işçi qüvvəsinin axıcılığına son qoya bilərik. Müxtəlif sahələrdə əmək haqqının, eləcə də müxtəlif müəssisələrin işçilərinin sosial-məişət təminatının səviyyələrində həmişə mövcud olmuş və daim davam edən kəskin fərqlər cəmiyyət üçün mənfəət oynayır.

İşsiz əhəlinin sosial müdafiəsi haqqında Respublika məşğulluq xidməti orqanlarının əsas göstəriciləri

İllər	Məşğulluq Mərkəzinə müraciət etmişdir	İşə düzəlmişdir	İşsiz statusu verilmişdir	İşsizlik müavinəti təyin edilmişdir	Peşə təliminə göndərilib	İctimai işlərə cəlb edilmişlər
1991	18598	8486	3969	3969	143	19
1992	56163	29396	14522	14522	2907	980
1993	44339	23075	11304	11304	1556	1006
1994	32009	18571	6640	6640	1914	1904
1995	29904	13156	5967	7814	2223	1711
1996	26049	12173	4601	6550	2280	2427
1997	570836	16703	7153	9819	1195	3477
1998	207640	23658	5360	6602	1275	4063
1999	155817	18754	4800	5679	991	3102
1991-2000	1141355	163972	64316	71999	14484	18686

Qadınlar üçün istehlak zənbilinin tərkibi kişilərlə müqayisədə daha zəngindir. Bu zənbilə aşağıdakı predmetlər daxildir: qış paltosu, plaş, yun kostyum və ya yun don, yun kofta və ya cemper (jaket), yubkalar, ipək və pambıq bluzkalar və donlar, idman kostyumu, xalatlər və i.a. Qadın ayaqqabıları dəstinə çəkmə, mikroməsəməli rezin altlıqlı tuflı, dəri tuflı, ev ayaqqabısı, bosonojka və i.a. daxildir.

Məktəb yaşında oğlanlar üçün istehlak zənbili aşağıdakı predmetlərdən ibarətdir: qış paltosu, yarımyun kostyum, yay kostyumu, məktəbli forması, gödəkcə, şalvarlar, idman kostyumu, sviter, yay və qış köynəkləri, alt paltarlar, corab, baş geyimləri, dəri tuflı və botinka, yay ayaqqabısı və i.a. Məktəbli qızlar, yeniyetmələr, pensiya yaşına çatmış şəxslər üçün istehlak zənbilinin tərkibi də xeyli rəngarəng olub, müvafiq yaşda şəxslər üçün zəruri olan minimal paltar, yataq dəsti və ayaqqabı predmetlərini nəzərdə tutur.

Yataq dəstində hər bir şəxs üçün yun və pambıq yorğan (ədyal), döşəkağı, yorğan üzü, balış üzü, əl-üz dəsmalları, hamam dəsmalları, qab dəsmalları və i.a. nəzərdə tutulmuşdur.

Sanitariya-gigiyena predmetləri, dərmanlar. Sanitariya-gigiyena predmetlərinin və dərmanların əldə edilməsi ilə bağlı xərclər Respublika Gigiyena və Epidemiologiya Mərkəzi və Azərbaycan Respublikası Səhiyyə Nazirliyinin Baş Apteklər İdarəsi tərəfindən əhalinin ayrı-ayrı yaş-cins qrupları üçün tərtib edilmiş zəruri sanitariya-gigiyena predmetləri və dərmanlar dəsti əsasında müəyyən edilmişdir. Həmin dəstə yalnız elə zəruri predmetlər daxil edilmişdir ki, bunlarsız insan öz şəxsi gigiyenasına riayət edə bilməz. Uşaq sabunu, hamam və əl-üz sabunu, diş pastası, diş fırçası, odekolon, qadınlardan ötrü - üz kremi, pudra və ətir, ayaqqabı kremi, yuyucu tozlar, eləcə də istehlak zənbilinin tərtib edildiyi əhali qrupunun yaş xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla zəruri dərmanlar bu dəstin tərkib hissələridir.

Mebel, qab-qacaq və mədəni mallar. Mebel, təsərrüfatda işlədilən və mədəni-məişət təyinatlı malların alınması ilə bağlı xərclər MİB-də mühüm yer tutur. Bu xərcləri müəyyən etmək məqsədilə əhalinin müxtəlif cins-yaş qrupu üçün zəruri olan mebel, qab-qacaq və mədəni mallar sayılan predmetlər əsasında müxtəlif istehlak zənbilləri tərtib edilmişdir.

Mədəni-məişət təyinatlı predmetlərin alınması ilə bağlı xərclərdən ibarət zənbil tərtib edilərkən nəzərə alınmışdır ki, hər bir ailənin və ya tək yaşayan şəxsin evində ən azı soyuducu, radioqəbuledici, televizor, qol saati, elektrik ütüsü, otaqlar üçün çilçirəq, şamdan və s. zəruri məişət əşyaları olmalıdır.

Qab-qacaq alınması ilə bağlı xərclər müəyyən edilərkən müxtəlif istehlak predmetlərinə tələbatın və ağılabatan ehtiyatın təmin edilməsi nəzərə alınmaqla bu cür predmetlərin minimal dəsti əsas götürülmüşdür.

Mədəni-məişət təyinatlı predmetlər zənbilinə müvafiq idman mallarının və çap məhsullarının (futbol topu, badminton oyunu üçün raketka, velosiped, şahmat, qəzetlər, jurnallar, məktəb ləvazimatı və i.a.) alınması ilə bağlı xərclər daxildir.

Xidmətlər. Xidmətlərin haqqının ödənilməsi ilə bağlı xərclər də MİB-in strukturunda mühüm yer tutur. Bu xərclər əhalinin müxtəlif cins-yaş qrupları üzrə mənzil-məişət təsərrüfatının və mədəniyyət obyektlərinin xidmətlərinə, rabitə, nəqliyyat və istirahət obyektlərinin xidmətlərinə, məktəbəqədər uşaq müəssisələrinin xidmətlərinə minimal zəruri tələbat əsasında müəyyən edilmişdir. Müxtəlif xidmət növlərinə əhalinin tələbatını öyrənmək üçün aparılmış sosioloji tədqiqatların nəticələri və respublika üçün səciyyəvi olan milli ənənələrin xüsusiyyətləri nəzərə alınmışdır.

Nəqliyyat. Nəqliyyat xərcləri müəyyən edilərkən həm şəhərdaxili, həm də şəhərlərarası nəqliyyat vasitələrindən istifadə edilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Şəhərdaxili nəqliyyat xərclərinin strukturunda yaşlı əhalinin evdən işə və işdən evə gedib-gəlməsi, şəhər sakinlərinin şəhəratrafı zonada gəzintiyə çıxması, mədəni istirahət müəssisələrinə, yaxud qonaq getməklə əlaqədar yol xərcləri daxildir.

Rabitə xərcləri. Məsrəflərin bu növü poçt və teleqraf göndərişlərinin haqqından, eləcə də respublikada telefon və digər rabitə xidmətlərinin inkişaf səviyyəsi, əhalinin bu cür xidmətlərə tələbatının ödənilməsinin minimal səviyyəsi, eləcə də cari ildə rabitə xidmətləri üçün yeni tariflər nəzərə alınmaqla telefon çəkilməsi və ondan istifadə haqqından, şəhərlərarası telefon danışmaları və digər rabitə xidmətlərindən istifadə haqqından ibarətdir.

İstirahət ilə bağlı xərclər Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası ilə birlikdə mövcud normativlər əsasında müəyyən edilmişdir. Bu zaman yaşlı əhali üçün istirahət evlərinin və pansionatların xidmətlərindən, məktəb yaşlı uşaqlar üçün isə uşaq sağlamlıq düşərgələrinin xidmətlərindən istifadəyə üstünlük verilmişdir.

Mədəni-maarif tədbirləri ilə bağlı xərclər insanın intellektual ehtiyaclarının ödənilməsi ilə bağlıdır. Bu xərclər Azərbaycan Respublikasının Mədəniyyət Nazirliyi ilə birlikdə əhalinin müxtəlif cins-yaş qruplarının mənəvi inkişafını təmin edən xidmət növlərinə tələbatın indiki səviyyəsində zəruri sayılan minimal xidmətlər nəzərə alınmaqla ekspert yolu ilə müəyyən edilmişdir.

Vergilər, rüsumlar, tədiyələr. Əmək qabiliyyətli yaşda olan şəxslər üçün vergilər və üzvlük haqları ilə bağlı xərclərin strukturuna gəlir vergisi, pensiya və məşğulluq fonduna ödəmələr, eləcə də ictimai və könüllü təşkilatlara üzvlük haqları nəzərdə tutulmuşdur. Bu xərclərin məbləği fəhlə və qulluqçuların orta aylıq əmək haqqı əsasında müəyyən edilmişdir.

Sair xərclər. Sair xərclərin strukturuna mənzilin cari təmiri üçün inşaat materiallarının, o cümlədən divar kağızı, lak-boya materialları, taxta-şalban, dülgərlik məhsulları, tənəkə məmulatı, bağ-bostan avadanlığı, çilingər və dülgər alətləri, qohumları təbrik etmək üçün hədiyyələr, güllər və i.a. daxildir. Bu xərclərin məbləğini müəyyən etmək məqsədilə ekspert üsulu seçilmişdir. Əhalinin həmin məqsədlərlə bağlı faktiki xərclərinin istehlak səviyyəsinə yaxın minimal qiymətləri və bu cür malların pərakəndə satış qiymətlərinin artma səviyyəsi nəzərə alınmışdır.

Beynəlxalq praktikaya müvafiq olaraq, MİB-nə daxil olan xərclərin strukturunda tütün məmulatı və spirtli içkilər alınması ilə bağlı xərclər də nəzərdə tutulmuşdur. Tütün məmulatı ilə bağlı xərclərin məbləğini müəyyən etmək üçün seçmə ücülü ilə aparılmış birdəfəlik müayinə zamanı aşkar olunmuş məlumatlardan istifadə edilmişdir.

Alkoqollu içkilərdən istifadə məsələsində nisbətən məqbul sayıla biləcək səviyyə barədə kəmiyyət xarakterli hər hansı tövsiyələr olmadığına görə, bu məhsulların alınması ilə bağlı

xərclər əhalinin ailə büdcəsinin tədqiqinə dair məlumatlar nəzərə alınmaqla ekspert yolu ilə müəyyən edilmişdir.

Minimal istehlak büdcəsinin 1990-cı illərin əvvəllərində mövcud olmuş xərclər hissəsinin faizi indi dəyişmişdir. Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının hesablamalarına görə 2002-ci ilin əvvəlində qidalanma ilə bağlı xərclər MİB-də nəzərdə tutulan xərclərin ümumi məbləğinin 70 faizini, xidmətlər 22 faizi, qeyri-ərzaq məhsullarının alınması ilə bağlı xərclər 3,5 faizini, vergilər isə 4,5 faizi təşkil edir.

Cədvəl 3.18

Respublika əhalisinin hər nəfəri üçün yaşayış minimumu
(01.01.2002-ci ilə)

Ərzaq məhsulları	İllik minimum norması (kq)	Orta alış qiymətləri (manat)	İl ərzində alınmış məhsulların dəyəri (manat)
1. Çörək və un	89	2100	186900
2. Makaron məmulatları	4	2900	11600
3. Düyü	4,5	3100	13950
4. Manna	3	2450	7350
5. Sair yarımlar	8	2800	22400
6. Qənd	23	2250	51750
7. Bitki yağı və marqarin	5	6650	33250
8. Ət, toyuq və ət məhsulları	36	12400	446400
9. Balıq və balıq məhsulları	12	12400	148800
10. Süd və süd məhsulları	176	4450	783200
11. Yağ (kərə)	9	12000	108900
12. Pendir (brınza)	10	10300	103000
13. Yumurta (ədədlə)	211	380	80180
14. Kartof	49	1500	73500
15. Tərəvəz və bostan bitkiləri	106	1550	164300
16. Meyvə və giləmeyvə	52	2800	145600
17. Sairə ərzaq məhsulları	-	-	260000
Cəmi:			2641080
Bir ayda ərzaq məhsullarına xərclənməli olan vəsait		- 220100 manat	
Əhalinin hər nəfəri üçün yaşayış minimumu		- 332180 manat	
İşləyən əhalinin hər nəfəri üçün yaşayış minimumu		- 401950 manat	
Orta aylıq əmək haqqı		- 260000 manat	
Məşğulluq xidmətlərində işsiz hesab edilmişdir		- 47902 nəfər	
İşsizliyə görə müavinətin orta məbləği		- 80930 manat	
İşsizliyə görə müavinət alanların sayı		- 2459 nəfər	

Respublika üzrə orta aylıq əmək haqqı 260,0 min manatdır və görüldüyü kimi bu rəqəm minimal istehlak büdcəsinin xərclərindən azdır.

Aztəminatlı əhalinin sosial müdafiəsinin gücləndirmək məqsədilə aylıq əmək haqqının minimum məbləğinin 5 dəfə artırılaraq 27500 manat məbləğində müəyyən edilməsi isə onların ən zəruri istehlak mallarına və xidmətlərə olan ehtiyaclarının ödənilməsində olan çətinlikləri aradan qaldırmamışdır.

Lakin yoxsulluq problemini həll etmək üçün son vaxtlar həyata keçirilən tədbirlər, struktur dəyişiklikləri və aparılan islahatlar bu istiqamətdə müəyyən uğurlar qazanmağa ümid verir.

3.11. NƏTİCƏLƏR

İşsizlik və əhalinin sosial müdafiəsi ilə əlaqədar baxdığımız məsələlər aşağıdakı nəticələri çıxarmağa imkan verir:

1. *İşsizlik dedikdə elə bir sosial-iqtisadi vəziyyət nəzərdə tutulur ki, insan işləyə bilər, işləməyə qabildir, işləmək istəyir, lakin iş tapa bilmir. İşsizliyin səciyyəvi cəhətləri işsizlik səviyyəsi, işsizlik hallarının yaranma tezliyi və işsizliyin davam etmə müddətidir. Növləri isə friksion işsizlik, struktur işsizlik və tsiklik işsizlikdir.*

2. *Bazar iqtisadiyyatının inkişaf etmiş olduğu əksər ölkələrdən fərqli olaraq, Azərbaycanda işsizlik bir çox malların qıtlığı, inflyasiya göstəricisinin əmək haqqından xeyli sürətlə artması, əmtəə ixracının çoxaldığı şəraitdə baş vermişdir. Normal cəmiyyətdə həmişə 10 faiz kasıb və o qədər də dövlətli olur. Qalanlar orta sinifdir. Bizdə isə sürətlə gedən təbəqələşmə bu nisbəti pozur.*

3. *Azərbaycanda işsizliyin çoxalmasının əsas səbəblərindən biri Ermənistanın təcavüzü nəticəsində torpaqlarımızın 20 faizinin işğalı, 4 mindən artıq sənaye və kənd təsərrüfatı müəssisəsinin və 300 mindən artıq iş yerinin işğal olunmuş ərazilərdə qalması, 1 milyondan artıq soydaşımızın öz doğma yurd-yuvasından didərgin düşməsidir.*

4. *Dünya üzrə işsizlik göstəricisi son 20 ildə yüksək səviyyədə qalır. Bu göstərici fərqli də olsa, bütün ölkələrdə mövcuddur və ona qarşı mübarizə aparmaq lazımdır.*

5. *İşsizlik inflyasiyadan daha çox qorxulu bəla hesab edilir və onun çox ciddi dağıdıcı təsirini nəzərdən qaçırmaq olmaz. Inflyasiya isə mürəkkəb, ziddiyyətli və dinamik bir prosesdir. O, əhalinin həyat səviyyəsinə ciddi təsir göstərir.*

6. *Demografiya siyasəti nəsillərin normal təkrar istehsalının ardıcıl surətdə həyata keçirilməsinin təmin edilməsinə yönəldilmiş iqtisadi, sosial və hüquqi tədbirlər sistemidir. Bu sahədə dövlət siyasətinin əsas məqsədi demografik proseslərdə yaranmış neqativ meyilləri aradan qaldırmaqla, ölkənin uzunmüddətli inkişaf strategiyasına uyğun gələn əhalinin kəmiyyət-keyfiyyət artımını təmin etməkdir.*

7. *Sosial müdafiə əhalinin ayrı-ayrı qruplarına kömək məqsədi güdən spesifik tədbirlərdən ibarətdir. Əmək qabiliyyətli bütün əhalinin sosial müdafiə dərəcəsinin artırılması ilk növbədə səmərəli məşğulluq sisteminin yaradılması və bu zəmin üzərində pul gəlirlərinin artmasından asılıdır.*

8. *Sosial siyasət əmək qabiliyyətli vətəndaşların özlərini təmin etməsi üçün müvafiq proseslərin inkişafı və eyni zamanda əmək qabiliyyətini artırmağa və cəmiyyətin, dövlətin qayğısına ehtiyacı olanlara ünvanlı təminat üçün əlverişli şərait yaradır. Bunun müvəffəqiyyətli həlli bilavasitə dövlətin iqtisadi siyasətindən, ölkənin bazar təsərrüfatının inkişafından asılıdır.*

9. *Bazar iqtisadiyyatı şəraitində dövlətin sosial siyasəti tamamilə yeni prinsiplərə əsaslanmalıdır. Bunun üçün vətəndaşların dövlətdən maliyyə asılılığı minimuma endirilməli, əhalinin müxtəlif qrup və təbəqələrinin özünü reallaşdırma bilmə imkanları genişləndirilməli, sahibkarlıq fəaliyyəti stimullaşdırılmalıdır.*

10. *Əhalinin sosial müdafiəsi mülkiyyət, vergi tutma və s. məsələlərə dair qanunların mükəmməliyindən çox asılıdır. Lakin təsərrüfatçılıq formalarının müxtəlifliyi əhalinin gəlirlərinin formalaşması mexanizmini obyektiv olaraq mürəkkəbləşdirir. Belə şəraitdə insanın nəinki öz qabiliyyətlərini inkişaf etdirməyə, hətta gəlirlərin qazanılması prosesinə marağı zəifləyir və az qala heçə enir.*

11. *Əhalinin sosial müdafiə dərəcəsi dolanacaq üçün qanunvericilik yolu ilə müəyyən edilmiş minimum büdcə ilə bilavasitə bağlıdır. Minimal istehlak büdcəsi respublika əhalisinin həyat səviyyəsinin dəyişməsinə qiymətləndirmək, əhalinin ərzaq, qeyri-ərzaq malları və xidmətlərlə təmin edilməsi səviyyəsinin bu sahədə qəbul edilmiş müvafiq normativlərə tədricən yaxınlaşmasını qiymətləndirmək üçün istifadə edilə bilər. Dolanacaq minimumu təkcə pul formasında deyil, həm də "istehlak zənbili" şəklində müəyyən edilməlidir. Bunları nəzərə alaraq, AHİK-in ayrı-ayrı sosial-demografik qruplar üzrə hesabladığı minimal istehlak zənbilinin dəyərini əsaslandırılmış hesab etmək olar.*

IV B Ö L M Ə

ƏMƏK BAZARI, MƏŞĞULLUQ VƏ İŞSİZLİYİN ELMİ-NƏZƏRİ ƏSASLARI

4.1. ƏMƏK BAZARI, MƏŞĞULLUQ VƏ İŞSİZLİK MƏSƏLƏLƏRİNƏ KLASSİK VƏ NEOKLASSİK YANAŞMA

Bazar iqtisadiyyatı məsələləri, o cümlədən əmək bazarı ilə bağlı problemlər iqtisad elminin bütün əsas istiqamətləri ilə məşğul olmuş alimlər tərəfindən ciddi araşdırılmışdır. Bu qəbildən olan araşdırmaları Adam Smitdən başlayaraq, xronoloji ardıcılıqla nəzərdən keçirək.

Adam Smit (1723-1790) və *David Rikardo* (1772-1823) haqlı olaraq, siyasi iqtisadın bir elm kimi formalaşmasının baniləri sayılırlar. Doğrudur, bu məsələdə onların da sələfləri olmuşdur, lakin klassik iqtisadi nəzəriyyə yaradılması məhz bu iki şəxsin xidmətidir. Adam Smitlə David Rikardonun müstəsna rolu bundan ibarətdir ki, onlar dəyər kateqoriyasını əməklə əlaqələndirən nəzəriyyənin əsaslarını yaratmış, əməyi iqtisadiyyatın və öz araşdırmalarının mərkəzi elementi hesab etmişlər. Əmtəə istehsalı və bazar, inkişafın hərəkətverici qüvvələri, əmək haqqı, mənfəət və torpaq rentası, bazarın öz-özünü tənzimləməsi, bazarın "gözəgörünməz əli", dövlət tərəfindən iqtisadiyyata minimal müdaxilə məsələləri ilə bağlı mühüm nəzəri müddəaların işlənilib hazırlanması bu simaların adı ilə bağlıdır.

Adam Smit 1776-cı ildə yazdığı "Xalqların təbiəti və onların varlı olmasının səbəbləri haqqında tədqiqat" adlı əsərində yazırdı ki, insanların fəaliyyəti və istəkləri onların maraqları və şəxsi mənfəətləri ilə bağlıdır.

A. Smit belə hesab edirdi ki, əgər insan başqalarının ondan tələb etdiyi işi öz mənafeyinə də uyğun hesab edərsə, o, öz məqsədinə çatacaqdır. İnsanlar onlara gərək olan maddi nemətlərin böyük bir qismini məhz bu yolla əldə edirlər. Adam Smitin əsas ideyası ondan ibarətdir ki, bazar münasibətləri və sərbəst rəqabət şəraitində insanın şəxsi mənafeyi və bazarın "gözəgörünməz əli" cəmiyyətdə tarazlıq yaradılmasını, ayrı-ayrı fərdlərin və bütövlükdə cəmiyyətin zəruri nemətlərlə təmin olunmasını şərtləndirir. Onun fikrincə, "Ayrıca götürülmüş heç bir fərd bütün cəmiyyətin mənafeyinə kömək etməyə cəhd göstərmir... O, yalnız özünün şəxsi mənfəəti barədə düşünür və bir çox başqa məsələlərdə olduğu kimi, bu məsələdə də "gözəgörünməz əl" onu elə nəticələrə gətirib çıxarır ki, həmin fərd bu nəticələrə əsla can atmırdı". Deməli, bazarda hökm sürən qüvvələr həm alıcıları, həm də satıcıları iqtisadi baxımdan səmərəli hərəkətlərə sövq edir. Sərbəst rəqabət və bazar - iqtisadiyyatı tənzimləyən əsas amillərdir.

Həmin fikri məşğulluq məsələsinə tətbiq etsək, bu o deməkdir ki, əmək bazarında tələblə təklif tarazlaşmalı, tam məşğulluq təmin edilmiş olmalıdır. Buradan belə bir nəticə çıxır ki, azad rəqabət sahəsinə dövlətin müdaxilə etməsi - işin zərərinədir. A. Smitin fikrincə, hər şey öz axarı ilə davam etməlidir. Hərçənd, müasir iqtisadçıların əksəriyyətinin fikrincə, bazarın "gözəgörünməz əli" ilə yanaşı, dövlətin "görünən əli" də öz işini görməlidir.

Oxucuda elə təsəvvür yaranmasın ki, guya Adam Smit cəmiyyətin həyatına dövlətin hər hansı şəkildə müdaxilə etməsinin əleyhinə idi. Xeyr, A. Smit belə hesab edirdi ki, ölkənin müdafiəsində, ədalət məhkəməsinin və polis işinin təşkil edilməsində, vətəndaşların zorakılıqdan və haqsızlıqdan qorunmasında, xalq təhsilinin təşkilində dövlətin böyük rolu var. Nəqliyyat və poçt rabitəsi kimi təsərrüfat sahələrinin inkişafı, faiz normaları və minimum əmək haqqı məsələlərinin həllinə dövlət qayğı göstərməlidir.

Adam Smitin nəzəri təliminin başlıca və çox mühüm müddəalarından biri ondan ibarətdir ki, əməyin dəyər nəzə-

riyyəsi yaradılmalı və bu nəzəriyyə bazar təsərrüfatının təhlilinə tətbiq edilməlidir. Hər bir sərvətin mənbəyi əməkdir, məhz əmək sayəsində təkcə əmək haqqı deyil, həmçinin mənfəəti və rentanı da müəyyən edən dəyər yaradılır. Adam Smit yuxarıda adını çəkdiyimiz əsərində yazırdı: "Materialların dəyərində fəhlələrin əlavə etdikləri dəyər özü də bu halda iki hissəyə bölünür. Həmin dəyər bir hissəsi fəhlələrə əmək haqqı ödənilməsinə, digər hissəsi isə sahibkarın mənfəətinin ödənilməsinə, onun material və əmək haqqı şəklində avans verdiyi kapitalla sərf edilir. Əgər sahibkar fəhlələrin istehsal edəcəyi məhsulları yalnız onun kapitalının əvəzini çıxmaq üçün kifayət edən məbləğdən baha satacağına ümid etməsə, bu fəhlələri işə götürməyə onun heç bir marağı olmazdı...

Əmək təkcə əmək haqqı şəklində verilən qiyməti deyil, rentanın və mənfəətin payına düşən dəyəri də müəyyən edir."

Bu müddəalar hələ də öz əhəmiyyətini itirməyib. Bu məqamı ona görə qeyd edirik ki, bəzi mütəxəssislərin fikrincə, indi əməyin istismarı aradan qaldırılıb. A.Smit isə qeyd edirdi ki, sərvət qənaət yolu ilə artırılır, hər bir qənaətcil insan cəmiyyət üçün gərəkli iş görür və sərvətin çoxalması istehsalın istehlakdan nə qədər artıq olmasından asılıdır. Lakin bu artım həddən çox olduqda və uzun müddət davam etdikdə artıq istehsal vəziyyəti yaranır və bu halda cəmiyyətdə nə tarazlıq, nə də mükəmməllik ola bilər. Yəqin ki, bu məsələdə Adam Smit haqlı deyil. Sonradan iqtisadçılar sübut etmişlər ki, ifrat qənaətcillik cəmiyyət üçün zərərliyədir.

Məsələn, C.A.Hobson və A.F.Memmeri "Sənayenin fiziologiyası" əsərində göstərirdilər ki, ifrat qənaətcillik nəticəsində cəmiyyət yoxsullaşır, fəhlələr küçədə qalır, əmək haqqı azalır, işgüzar aləmdə bədbinlik və ümitsizlik yaranır. Eyni fikri Maltus daha əvvəl - D. Rikardoya ünvanlanmış məktubunda da ifadə etmişdir.

Əmək haqqı və vergilər barədə Adam Smitin mülahizələri və mövqeyi də maraqlıdır. O bildirirdi ki, əmək haqqının məbləği əməyin nə dərəcədə yüngül və ya ağır, təmiz və ya sə-

liqəsiz olmasından, əmək məşğuliyyətinin konkret növünün ehtirama layiq, yoxsa alçaldıcı olmasından asılıdır.

Vergilər məsələsinə gəldikdə, A. Smit vergitutmanın dörd prinsipini ifadə etmişdir: vergilər müntəzəm tutulmalı, verginin məbləği dəqiq müəyyən edilməli və bu məbləğ vergi ödəyicisi üçün münasib və qiymətə kiçik olmalıdır. Bu prinsiplərin indi əhəmiyyətini itirdiyini sübut etməyə yəqin ki, ehtiyac yoxdur.

Klassik iqtisad məktəbinin ikinci ən böyük nümayəndəsi olan *David Rikardo* öz dövründə ingilis iqtisadçılarının rəhbəri sayılırdı. Onun əsas əsəri olan "Siyasi iqtisadın və vergitutmanın əsasları" kitabı 1817-ci ildə çapdan çıxmışdır. Dəyərini əmək nəzəriyyəsi mövqeyinə sadıq olan D. Rikardo bildirdi ki, əmtəənin mübadilə dəyəri onun istehsalına sərf edilmiş əməklə mütənasibdir. Onun fikrincə, elmdə və praktikada rast gələn səhvlərin səbəbi o vaxtlar geniş yayılmış belə bir fikir ilə bağlı idi ki, malın dəyəri yalnız tələbdən və təklifdən ibarətdir. Pul tədaviyə məsələlərində o, tədaviyə olan pul kütləsinin əsassız və nəzarətsiz artırılmasının əleyhinə çıxaraq bildirdi ki, bu halda cəmiyyət üzvlərinin bir qismi digərlərinin hesabına varlanır və qiymətlər artır. D. Rikardo işçilərin aldığı əmək haqqı ilə sahibkarların əldə etdikləri mənfəət arasında tərs mütənasib asılılıq olduğunu əsaslandırır.

Onun fikrincə, bazar kapitalizmi sistemi ən səmərəli təsərrüfatçılıq sistemidir. Mənfəət normasını istehsalın artması üçün stimül hesab edən D. Rikardo bu amilə böyük əhəmiyyət verir, mənfəət normasının azalması meylini əsaslandırır.

Beləliklə, klassiklərin fikrincə bazar sistemi ehtiyatlardan, o cümlədən işçi qüvvəsi ehtiyatlarından tam istifadə olunmasını təmin etməyə qadirdir. Onlar bildirdilər ki, tam məşğulluq bazar iqtisadiyyatı üçün normal haldır, ən yaxşı iqtisadi siyasət isə dövlətin iqtisadi həyata müdaxilə etməməsi siyasətidir.

Paris universitetinin siyasi iqtisad professoru *Jan Batist Sey* (1767-1832) də bazar və məşğulluq nəzəriyyəsinə öz töhfəsini vermişdir. O, özünü Adam Smitin davamçısı və təbliğçisi hesab etsə də, dəyər nəzəriyyəsi məsələsində Adam Smitlə razılaşmırdı. Faydalılıq nəzəriyyəsinin banilərindən biri olmuş

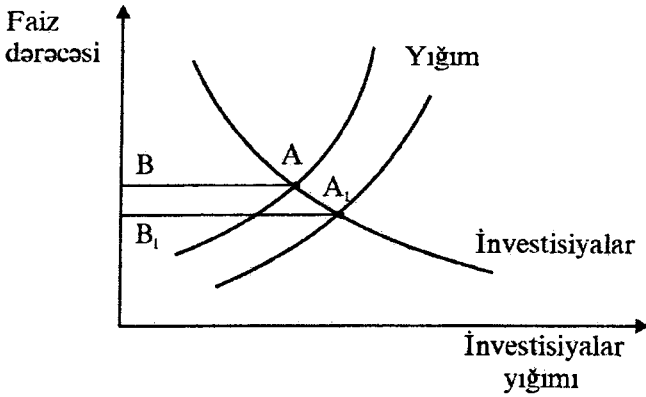
Seyin əsas əsərləri 1803-cü ildə çapdan çıxmış "Siyasi iqtisad traktatı" və 1828-1830-cu illərdə nəşr edilmiş altı cildlik "Siyasi iqtisad kursu"dur. Sey nəzəriyyəsinin əsasını üç istehsal amili - əmək, kapital və torpaq, eləcə də bu amillərə müvafiq olan üç gəlir mənbəyi - əmək haqqı, mənfəət və renta təşkil edir. İstehsal prosesinin hər bir iştirakçısı müvafiq pay alır. Seyi "klassiklərə" aid etmək olmaz. Onu sovet iqtisadçılarının "vulqar siyasi iqtisad" adlandırdıqları yeni istiqamətin banisi saymaq daha düzgün olardı. Seyin ifadə etdiyi bazar qanununa görə, bir məhsulun digər məhsulla mübadiləsi guya avtomatik surətdə alqı və satqı arasında tarazlığa gətirib çıxarır. Bu qanuna görə müəyyən məbləğə müvafiq əmtəə təklifinin artması tələbin də eyni məbləğdə artmasına gətirib çıxarmalıdır, çünki malların təklifi ilə tələbi bir-birindən fərqli ola bilməz. Bir sıra məsələlər barədə Seyin mövqeyi klassiklərin mövqeyi ilə eynidir.

İqtisadiyyatın inkişafında bazarın rolunu çox yüksək qiymətləndirən klassiklər iqtisadi həyata dövlətin müdaxilə etməməsinin tərəfdarı idilər. Onların fikrincə, iqtisadiyyatda təkrar istehsal, mal qıtlığı, işsizlik, işçi qüvvəsinin çatışmaması kimi hallar ola bilməz, bazar tənzipləməsi tam məşğulluğu təmin edir. Klassiklər bu fikri təsdiq etmək üçün bazarda tələblə təklifin həmişə bərabər olmasını, gəlir əldə edənlərin həmin gəliri tam xərclədiklərini vurğulayırdılar.

İlk sual və ilk problem burada qarşıya çıxır: nəyə əsasən zəmanət vermək olar ki, gəlir əldə edənlər həmin gəlirin bir hissəsini yığıb saxlamayacaq, onun hamısını bazarda xərcləyəcəklər. Bu halda istehlak tələbləri tam ödənilməyəcək. Nəticədə malların bir qismi satılmayıb qalacaq, istehsal azalacaq, işsizlik yaranacaq.

Lakin klassiklərin fikrincə, faiz dərəcələrini dəyişməklə, bu problemi aradan qaldırmaq mümkündür. Qənaət cəhdi və qənaət edilmiş vəsaitin həcmi faiz dərəcəsiindən yüksəkdir. Bu fakt müasir dövrün gerçəkliklərində, xüsusən müxtəlif "piramidaların" inkişafında parlaq təzahür edirdi. Lakin yığımdan fərqli olaraq, investisiyaların artması faiz dərəcələrinin azal-

masından asılıdır. Bu kəmiyyətlər arasındakı münasibət şəkil 4.1-də göstərilmişdir.



Şəkil 4.1. Yığımla investisiyalar arasında asılılığın qrafiki

A nöqtəsi tarazlıq halını göstərir. Əgər yığımın qiyməti əvvəlki investisiyaları aşaraq A_1 nöqtəsinə çatarsa, müvəqqəti işsizlik yarana bilər. Lakin faiz dərəcəsinin azaldılaraq B -dən B_1 -ə endirilməsi nəticəsində investisiyaya, yəni istehsalın inkişaf etdirilməsinə və məşğulluğun artmasına stimula yaranacaqdır.

Klassik iqtisadçılar özlərinin belə bir müddəasını da əsaslandırırırdılar ki, tam məşğulluq - bazar təsərrüfatı üçün normal haldır. Onların istinad etdiyi bir arqument də qiymətlərin və əmək haqqının nisbətindəki çeviklik faktı idi.

Satıla biləcək məhsulun həcmi təkcə ümumi gəlirlərin səviyyəsindən deyil, həm də qiymətlərin səviyyəsindən asılıdır. Məsələn, malın bir vahidinin qiyməti 10 dollar, bu malı almağa xərclənən vəsait 1000 dollar olarsa, həmin maldan 100 vahidini satmaq mümkündür. Lakin əgər xərclərin həcmi 800 dollara düşmüş olarsa, 100 məmulatın hamısını satmaq üçün onun bir vahidinin qiyməti yalnız 8 dollar ola bilər.

Deməli, yığım nəticəsində alış xərcləri azaldıqda, istehsalın həcmi və məşğulluq göstəriciləri ilə bərabər, qiymətlər də

azalır. Bu halda sahibkarlar əmək haqqı dərəcələrini azaldacaqlar. İşçilər isə işsizlər tərəfindən rəqabəti nəzərə alaraq, bu vəziyyətlə razılaşmağa məcbur olurlar. Başqa malların qiymətinin azaldılması da buna şərait yaradır.

Beləliklə, klassik iqtisadçılar bu nəticəyə gəlirlər ki, məcburi işsizlik mümkün deyil. Bazar tənzimləməsinə xas olan faiz dərəcələri və qiymətlərlə əmək haqqı arasında nisbətın çevik dəyişməsi kimi vasitələr tam məşğulluğu qoruyub saxlamağa imkan verir. Bu halda dövlətin işə müdaxilə etməsi nəinki gərəksiz, hətta zərərli-dir.

XIX əsrin axırlarında klassiklərin davamçıları öz sələflərinin baxışlarını inkişaf etdirərək, iqtisadi nəzəriyyədə yeni bir istiqamət yaratdılar. Bu istiqamətin banisi - Kembriç universitetinin professoru *Alfred Marşall* (1842-1924) idi. Bazar qiyməti, sahibkarlıq, istehlakçının davranışı və başqa məsələlər barədə A.Marşallın irəli sürdüyü nəzəri müddəalar hələ də öz aktuallığını itirməmişdir. İqtisadçıların fikrincə, A.Marşall qərbdə müasir iqtisad elminin inkişafında mühüm rol oynamışdır. Onun əsas əsəri - 1890-cı ildə işıq üzə görmüş "İqtisad elminin prinsipləri"dir. Bu əsərdə müəllif bazar iqtisadiyyatının hamar, böhransız inkişafı ideyasını işləyib hazırlamışdır. Uzun illər boyu Marşallın bu əsəri bir sıra ölkələrdə iqtisadi nəzəriyyələrə aid əsas dərslik kimi istifadə edilmişdir. Sey kimi, Marşall da üç istehsal amili konsepsiyasına tərəfdar çıxır, lakin daha bir amil - təşkilat amilinin mövcud olduğunu əsaslandırır. Onun fikrincə, əmək haqqının və rentanın faiz səviyyəsi bir sıra başqa amillərlə yanaşı, həm də istehsalın təşkilindən, sahibkarlıq fəaliyyətinin uğurlu olmasından, istehsalat rəhbərinin fərdi qabiliyyətindən asılıdır. Bu halda malın qiymətinin istehsal xərclərindən və normal mənfəətdən artıq hissəsi sahibkarın gəlirinə çevrilir.

Marşall belə hesab edirdi ki, tələbin və təklifin tənzimlənməsi məşğulluğun təmin edilməsi üçün böyük əhəmiyyətə malikdir. Onun fikrincə, bütün tələbi tənzimləyən qəti amil istehlakçı tələbidir və bazar bu cür tənzimləməni avtomatik olaraq həyata keçirir. Marşallın obrazlı təbirincə desək, "tələblə təklif arasında davamlı tarazlıq yaranmışdırsa, hər hansı ami-

lin təsiri ilə istehsal tarazlıq vəziyyətindən çıxanda, dərhal onu əvvəlki vəziyyətə qayıtmağa sövq edən qüvvələr fəaliyyətə başlayır. Bu ona bənzəyir ki, kəndirdən asılmış daş tarazlıq vəziyyətindən çıxarılanda, o dərhal geriye hərəkət edərək əvvəlki vəziyyətinə qaydır". Lakin onun fikrincə, xüsusən əmək sahəsində heç də tarazlıq olmur və hər hansı sahədə təklif edilən əmək bu və ya digər dərəcədə mütənasib qaydada tələbə uyğunlaşır. Bununla belə, tələblə təklif arasındakı uyğunluq kəskin şəkildə pozula bilər. Neoklassik nəzəriyyənin digər nümayəndələri kimi, Marşall da belə hesab edirdi ki, əmək haqqı yüksək olduqda məşğulluğun azalması və işsizliyin artması labüddür. Bu fikri əsaslandırmaq üçün Marşallın istifadə etdiyi "Ən aşağı məhsuldarlıq nəzəriyyəsi"nin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, əmək haqqının səviyyəsi fəhlənin ən aşağı əmək məhsuldarlığı ilə, yəni işçilərin sayı və kapitalın həcmi dəyişməz qaldıqda yaranan ən aşağı məhsuldarlıqla müəyyən edilir. Bu o deməkdir ki, işçilərin sayının artırılması əmək məhsuldarlığı həddinin azalmasına və bununla da əmək haqqının azalmasına səbəb olur. Bu nəzəriyyəni haqlı olaraq tənqid edirdilər və indi də tənqid edirlər, lakin o hələ də mövcuddur.

Marşallın həmin əsəri yazdığı dövrdə işsizlik səviyyəsi hələ çox yüksək deyildi və məşğulluğun sabit olmaması o qədər də ciddi problemə çevrilməmişdi. Marşall yazırdı: "Məşğulluğun sabit olmaması böyük bəladır və haqlı olaraq, cəmiyyətin diqqətini cəlb edir. Lakin küll halında mövcud olan səbəblər üzündən, bu bəla əslində olduğundan daha böyük görünür. Məşğulluğun qeyri-sabitliyinin ümumiyyətlə artmasını güman etməyə kifayət qədər əsas yoxdur". Marşall belə hesab edirdi ki, bazar iqtisadiyyatı öz-özünü tənzimləyir, buna görə də məşğulluğun dövlət tərəfindən tənzimlənməsinə ehtiyac yoxdur.

Neoklassiklərin əmək sahəsində bir sıra maraqlı və mühüm tədqiqatlarını qeyd etmək olar. Onlar öz araşdırmalarının obyektini kimi, sərvətlə yanaşı, insanı da öyrənirdilər. Siyasi iqtisad elminə tərifi verərkən Marşall yazırdı ki, bu elm "bir tərəfdən, sərvətləri araşdırır, digər tərəfdən, insanın öyrənilməsinin bir hissəsidir. İnsan amili insanın gündəlik əmək prose-

sində və onun həmin prosesdə yaratdığı maddi ehtiyatların təsiri altında formalaşmışdır". Gördüyümüz kimi, bu termini heç də M.C.Qorbaçovun ixtirası saymaq olmaz, hərçənd sovet və rus iqtisadi ədəbiyyatında bu termindən geniş istifadə edilməsi faktı onun adı ilə bağlıdır. Marşall belə hesab edirdi ki, istər istehsal probleminin, istərsə də istehlak probleminin mərkəzi obyektidir.

Neoklassiklər iqtisadiyyatı cəmiyyətin təşkilat formasından asılı olmayan bir hadisə kimi, insanı isə hər hansı vəziyyətdə öz gəlirini maksimum artırmağa, bu gəliri əldə etmək üçün səyləri və məsrəfləri isə minimuma endirməyə çalışan "İqtisadi insan" kimi qiymətləndirirlər. Marşall faydalılıq həddi və məhsuldarlıq həddi nəzəriyyələrindən, eləcə də iqtisadi-riyazi məktəblərin o dövr üçün mövcud olan təcrübəsindən istifadə edərək, iqtisadi araşdırmalarda riyazi metodların geniş tətbiqinə əsaslanan yeni bir istiqamət yaratdı. O, bazarın konkret problemlərinin öyrənilməsində iqtisadi-riyazi metodlardan istifadə edərək öz nəzəriyyəsini praktikaya yönəltməyə çalışdı. Marşallın irəli sürdüyü bir sıra müddəalar bu gün də öz aktuallığını itirməmişdir.

Artur Piqu (1877-1959) Marşallın davamçısı və şagirdi idi. Piqu'nun 1933-cü ildə çapdan çıxmış "İşsizlik nəzəriyyəsi" adlı kitabında klassik işsizlik nəzəriyyəsinin yuxarıda bəhs etdiyimiz əsas müddəaları ən tam şəkildə şərh edilmişdi. Piqu belə hesab edirdi ki, işsizliyin səbəbi - əmək haqqının yüksək olmasıdır, əmək haqqı azaldıqda istehsal xərcləri də azaldığına və əlavə işçilər qəbul etmək imkanı yarandığına görə, bu halda məşğulluq artır. Onun fikrincə, istehsal xərclərinin azaldılması bütövlükdə malların qiymətinin azalmasına və gəlir mənbəyi əmək haqqından ibarət olmayan əhali qruplarının ahıcılıq qabiliyyətinin artmasına səbəb olur, nəticədə tələbat artır, istehsalın və məşğulluğun genişlənməsinə stimül yaranır. Piqu'nun mülahizələrinə görə məşğulluğun həcmi müəyyən edən digər amil - əməyə real tələb funksiyasıdır. Onun son qənaəti belədir: "Muzdlu işçilər arasında tam sərbəst rəqabət yarandıqda və əmək tamamilə mobil olduqda işçilərin təkid etdikləri real əmək haqqı dərəcələri ilə əməyə tələb funksiyası arasında əla-

qənin xarakteri çox sadə olacaqdır. Əmək haqqı dərəcələri ilə əməyə tələb arasında elə münasibətlər yaratmağa cəhd göstəriləcəkdir ki, hamı məşğul olsun". Piqu "kənüllü işsizlik nəzəriyyəsi"nin tərəfdarı idi. Həmin nəzəriyyəyə görə, fəhlələr tələblə təklifin real nisbəti nəticəsində bazarda yaranmış "normal" əmək haqqı müqabilində işləməyə razılıq verməməklə özlərini kənüllü olaraq işsizliyə məhkum edirlər.

Klassik nəzəriyyənin bir sıra davamçıları məşğulluq və işsizlik ilə əmək haqqı arasında asılılıq olmasına həlledici əhəmiyyət verirlər. Məsələn, Macsaçusets texnologiya institutunun professoru Martin Veytsmanın fikrincə, işsizliyin azaldılması və məşğulluğun artırılması üçün əsas tədbir əmək haqqının çevikliyini artırmaqdan ibarət olmalıdır. M.Veytsmanın 1980-ci illərdə irəli sürdüyü təkliflərin mahiyyəti bundan ibarətdir ki, əmək haqqının xeyli hissəsi firmanın rentabelli işləməsi ilə əlaqələndirilməlidir. Əgər əmək haqqı dərəcəsi saatda 10 dollara bərabərdirsə, zəmanətli əmək haqqı dərəcəsi 5 dollar həcmində müəyyən edilməli, əmək haqqının qalan hissəsi (baxdığımız halda 5 dollar) isə mənfəətdən faiz kimi ödənilməlidir. Firmanın işləri uğurlu olduqda, bir saatlıq qazancın ümumi məbləği 10 dollardan da çox ola bilər, istehsal azaldıqda isə bu məbləğ 5 dollara qədər azala bilər. Bu halda istehsal xərcləri azalacaq, əlavə işçi qüvvəsi cəlb etmək imkanı yaranaacaq və nəticə etibarilə işsizlik azalacaqdır.

Bu üsul həm iqtisadi, həm də sosial mövqedən çox ciddi tənqid edilir: qeyd edirlər ki, bu halda əmək məhsuldarlığının artması ləngiyir, həyat səviyyəsi aşağı düşür və i.a. Lakin real həyatda elə həmin illərdə ABŞ-da mənfəətdə payçı kimi iştirak etmək qaydası nəzərdə tutulan əmək sazişlərinin sayı xeyli artmış, bununla da işçinin əldə edəcəyi gəlirlə firmanın rentabelliği arasında asılılıq xeyli güclənmişdi.

Bu konsepsiyaya ardıcıl sadıq qalan klassik istiqamətin daha bir nümayəndəsinin - Rusiya hökumətinin iqtisadi islahatlar və bazar münasibətlərinə keçid məsələləri üzrə amerikalı məsləhətçisi Cefri Saksın fikrincə, bazar iqtisadiyyatında çox mühüm bir qanunauyğunluq müşahidə edilir: hər dəfə əmək haqqı yüksələndə şirkət öz işçilərinin sayını azaldır, əmək

haqqı azalanda isə işçilərin sayını artırır. Buradan belə nəticə çıxarmaq olar ki, işsizliyin mənbəyi ölkə üzrə orta əmək haqqı səviyyəsinin həddən artıq yüksək olmasıdır. Saks belə hesab edir ki, işçi qüvvəsinə tələbatı azaldan bu faktorla yanaşı, minimum əmək haqqının qanunla müəyyən edilən qiyməti də mühüm rol oynayır. Saks yazır: "Bəlkə də firma işçini daha aşağı maaşla işə götürməkdən imtina etməzdi, elə işçi özü də bu şərtlə işləməyə razıdır, lakin qanun əmək haqqının müəyyən həddən aşağı olmasını həm müəssisəyə, həm də işçiyə qadağan edir".

Məşğulluğun klassik və neoklassik nəzəriyyələri barədə qeydlər dərsliyin Con M. Keynsə həsr edilmiş hissəsində verilir.

4.2. K.MARKS MƏŞĞULLUQ VƏ İŞSİZLİK HAQQINDA

Alman alimi, iqtisadçı və filosof Karl Marksın (1818-1883) şah əsəri "Kapital"dır. Birinci cildi 1867-ci ildə çapdan çıxmış bu əsər öz müəllifini XIX əsrin ən görkəmli iqtisadçı aliminə çevirmiş oldu. Dəyərini əmək nəzəriyyəsinə, klassiklərin ən mühüm müddəalarına əsaslanan Marks "*əmək*", "*kapital*", "*dəyər*", "*izafi dəyər*", "*istismar*" və bir sıra başqa iqtisadi kateqoriyaları dərinlən təhlil etmişdir. Fridrix Engels (1820-1895) və Vladimir İliç Lenin (1870-1924) Marksın nəzəri ideya və müddəalarını tamamlayaraq, sonradan marksizm-leninizm adlanan elmi-sosializm (kommunizm) nəzəriyyəsinə yaratdılar. Keçmiş SSRİ-də iqtisadçıların və başqa alimlərin bir neçə nəslə bu nəzəriyyə ruhunda tərbiyə almışdılar. Onlar bu nəzəriyyənin düzgünlüyünə və heç bir xətası olmadığına əmin idilər. Rusiyada Oktyabr inqilabı, bu inqilabın təsirinin digər dövlətlərə yayılması faktı və dünyanın bir çox ölkələrində yeni cəmiyyət - sosializm cəmiyyəti qurmaq cəhdləri bu cür əminlik üçün tutarlı əsas idi.

Marks sübut edirdi ki, kapitalizm cəmiyyətinin ziddiyyətlərini aradan qaldırmaq mümkün deyil, bu ziddiyyətlər o qədər kəskinləşir ki, xüsusi mülkiyyətin ömrü başa çatır və qəsbkarla-

rın, yeni xüsusi mülkiyyət sahiblərinin özlərini qəsb edirlər. Marks həmin ziddiyyətləri nəzərdən keçirərkən mülkiyyət münasibətlərini, fəhlələrin yaratdığı izafi dəyərin sahibkarlar tərəfindən pulsuz mənimsənilməsinə əsas götürürdü. Zəhmətkeşlərin istismar edilməsinin əsasını məhz bu faktlar təşkil edir. Marksizmleninizmə görə, burjua quruluşunun devrilməsi kimi tarixi bir fakt yeni, sosializm cəmiyyəti qurmağın mümkün olduğunu təsdiq edir.

Bu gün Marksın təlimini çox vaxt unutmağa çalışırlar, bu isə ölkədə yenicə təşəkkül tapan kapitalist bazar təsərrüfatını lazımınca təhlil etməyə imkan vermir. Qərbdə isə Marksın iqtisad elminə verdiyi töhfələri çox yüksək qiymətləndirirlər. Tanınmış xarici ölkə alimlərindən ikisinin bu barədə fikirlərini nəzərdən keçirək. Məsələn, Veblenin "Marksın və onun ardıcılılarının sosialist iqtisadi nəzəriyyəsi" adlı tədqiqatını araşdıran Selinqem yazır: "Bəzi müasir iqtisadçılardan fərqli olaraq Veblen özünə əziyyət verib, Marksın əsərlərini oxumuşdur. O hətta Marksa münasibətdə bir qədər heyranlıq hissi keçirir və tələbələrinə müəmmal şəkildə eyham vururdu ki, Marksın əsərlərində bütün sualların cavabları var... Veblen Marksı ciddi mütəfəkkir hesab edərək, ona hörmət bəslədiyini bildirdi. Marks doğrudan da belə adam idi".

Marks kapitalizmi yaxşılaşdırmağı, onu təkmilləşdirməyi bir vəzifə kimi qarşıya qoymurdu, lakin kapitalist istehsal üsulu və bazar təsərrüfatı ilə bağlı dərin araşdırmalar məşğulluğun mahiyyətini, işsizliyin səbəblərini və fəhlə sinfinin vəziyyətinə işsizliyin təsirini anlamaq üçün çox vacibdir. Məşğulluq nəzəriyyəsi Marksın iqtisadi təlimində mühüm yer tutur və üç əsas müddəyə söykənir:

- *izafi dəyər nəzəriyyəsi;*
- *kapitalın üzvi quruluşunun artması nəzəriyyəsi;*
- *əhali artımı qanunu.*

İzafi dəyər nəzəriyyəsi işçi qüvvəsinin mahiyyətinin və xüsusiyyətlərinin təhlil edilməsinə əsaslanır. Kapitalist bazar təsərrüfatı şəraitində işçi qüvvəsi əmtəə kimi çıxış edir. Lakin bu, xüsusi növ əmtəədir: fəhlə işgötürənə öz işçi qüvvəsini, yəni əmək qabiliyyətini satır. İstehsal prosesində fəhlə öz işçi

qüvvəsinin dəyərindən daha çox olan yeni dəyər yaradır. Əks halda, bu işçi qüvvəsini satın almağa heç kəsin marağı olmaz. Beləliklə, işəgötürən işçinin iş qüvvəsinin tam dəyərini ödəyərək, əvəzində həm işçi qüvvəsinin dəyərini, həm də izafi dəyəri özündə birləşdirən məhsulun dəyərini əldə edir. İşçi qüvvəsinin öz dəyərindən daha artıq dəyər yaratmaq qabiliyyəti imkan verir ki, işçi qüvvəsinin alınmasına avans olaraq sərf edilmiş kapital, dəyişən kapital adlandırılınsın. Marks dəyişən kapitalı varioble (dəyişən) sözünün ilk hərfi olan V simvolu ilə işarə edirdi. Əmək vasitələri və əmək predmetləri üçün sərf edilmiş kapital, istehsal prosesində öz qiymətini dəyişmir. Bu kapital muzzdlu işçinin əməyi sayəsində yaradılan məhsulun üzərinə keçir. Marks kapitalın bu növünü constant (sabit) sözünün baş hərfi olan S hərfi ilə işarə edirdi. Nəhayət, izafi dəyər mechwert (izafi dəyər) sözünün ilk hərfi olan M hərfi ilə işarə edilirdi. On-da əmtəənin tam dəyəri $C+V+M$ kimi təyin olunur.

"Kapital"ın birinci cildinin 23-cü fəslində Marks bilavasitə məşğulluq məsələlərini nəzərdən keçirir. Bu fəsildə o, kapitalın həcmnin artmasının fəhlə sinfinin vəziyyətinə və məşğulluğa təsirini təhlil edir. Araşdırmanın ən mühüm müddəaları kapitalın quruluşu və yığım prosesində onun məruz qaldığı dəyişikliklər ilə bağlıdır. Sabit kapitalla dəyişən kapitalın nisbətini dəyər ifadəsini kapitalın üzvi quruluşu adlandıran Marks yazır: "Kapitalın dəyər baxımından quruluşu onun sabit kapitala, yaxud istehsal vasitələrinin dəyərinə və dəyişən kapitalla, yaxud işçi qüvvəsinin dəyərinə, yəni əmək haqqının ümumi məbləğinə hansı nisbətdə bölünməsi ilə müəyyən edilir". Bu quruluşun dəyişməz qaldığını nəzərə alsaq, əməyə tələbin artması, kapitalın həcmnin artması ilə mütənəsbidir.

Lakin kapitalist bazar təsərrüfatı inkişaf etdikcə, kapitalın üzvi quruluşu artır. Bu artım ilk növbədə izafi dəyər qanununun təsiri ilə şərtlənir. Daha çox izafi dəyər əldə etməyə can atan sahibkarlar çalışırlar ki, onların müəssisələrində əmtəələrin fərdi dəyəri ictimai dəyərdən aşağı olsun. Bundan ötrü texniki təkmilləşdirmə tədbirləri görülməli, sabit kapitalla məsrəflər artırılmalıdır. Nəticədə dəyişən kapitalın payı azalır, işçi qüvvəsinə tələbat nisbətən aşağı düşür, ümumi kapital artımı və ictimai istehsalın ümumi artımı ilə müqayisədə, məşğul əhəlinin sayı get-gedə daha cüzi artır.

Bu faktlara əsaslanan Marks kapitalist istehsal üsuluna xas olan əhali artımı qanununu ifadə edir. Həmin qanunun mahiyyəti ondan ibarətdir ki, işləyən əhali kapital yığımla onu əhalinin nisbətən artıq hissəsinə, yəni işsizlərə çevirən vəsaitlərin istehsalını get-gedə artırmış olur. Kapitalist bazar təsərrüfatının labüd müşayiətçisi olan artıq əhali istismarın gücləndirilməsi üçün mühüm vasitədir. V.İ.Lenin yazırdı: "Artıq əhali ... kapitalist təsərrüfatının elə zəruri ləvazimatıdır ki, bunsuz həmin təsərrüfat nə mövcud ola bilər, nə də inkişaf edə bilər". Əhalinin nisbi artımının sənaye tsikli fazalarına təsirini nəzərdən keçirən Marks 1857-ci və 1866-cı illərdə İngiltərədə baş vermiş böhranların nümunəsində bu fazalar ilə işsizlik arasında əlaqə olduğunu aşkar etmiş, istər sənaye, istərsə də kənd təsərrüfatı sahəsində proletariatin işsizliyinin artmasını və onların yoxsul vəziyyətə düşdüyünü göstərmişdir.

Nisbi əhali artıqlığının müxtəlif formalarından bəhs edərək Marks yazırdı ki, əhali artıqlığı həmişə üç formada təzahür edir: *keçici, gizli və durğunlaşmış*. Birinci formaya misal olaraq o, fəhlələrin gah kütləvi şəkildə işdən kənarlaşdırılması, gah da yenə kütləvi şəkildə işə cəlb edilməsi hallarını qeyd edir. Bu vəziyyətdə əhalinin ümumi sayı ilə müqayisədə məşğul əhalinin sayı artdığına baxmayaraq, istehsalın miqyası ilə müqayisədə bu nisbət daim azalır. Əhali artıqlığının gizli formasına misal kimi Marks, kənd təsərrüfatındakı vəziyyəti nəzərdən keçirir. Burada işçilər zahirən məşğuldur, lakin bu məşğulluq heç də tam deyildir və imkan yaranan kimi onlar işsizlərə çevrilirlər. Durğunlaşmış işsizlik dedikdə, Marks əmək məşğuliyyəti son dərəcə qeyri-müntəzəm olan və ya uzun müddət heç bir məşğuliyyət tapmayan işçilərin mövcud olması halını nəzərdə tuturdu. İşsizliyin bu forması lümpen-proletariatın, avaraların, cinayətkarların və heç bir sinifə aid olmayan digər elementlərin yaranmasına səbəb olur.

Dünya təcrübəsi sübut etmişdir ki, əksər ölkələrdə durğunlaşmış işsizliyin xüsusi çəkisi xeyli yüksəkdir və ən çox narahatlıq doğuran da budur.

Ortodoksal marksistlər qisminə aid olan əksər sovet iqtisadçıları Marksın təlimini tənqidi mövqedən təhlil etmədilər. Xarici ölkə alimləri isə Marksın nəzəriyyəsinə xas olan bir sıra qüsurları, onun həyata uyğun olmadığını qeyd edir, lakin bununla belə

haqlı olaraq bildirdilər ki, Marksdan başqa heç kəs kapitalizmi bu qədər dərindən və hərtərəfli təhlil etməmişdir. Sosializmə gəldikdə isə, bu quruluşun mahiyyəti və xüsusiyyətləri xeyli zəif göstərilmişdir. Onlar qeyd edirdilər ki, kapitalizm cəmiyyətinin inkişafına həsr edilmiş bəzi nəzəriyyələr, o cümlədən proletariyatın mütləq dilənçiləşməsi nəzəriyyəsi, nisbi artıq əhalinin sayının fasiləsiz artması və bir sıra başqa nəzəriyyələr də özünü doğrultmamışdır.

Müasirlərimizdən biri - macar iqtisadçısı Y.Kornai marksizm-leninizmin sosializm cəmiyyəti barədə baxışları ilə razılaşmır, planlı sosialist iqtisadiyyatını qıtlıq iqtisadiyyatı kimi səciyyələndirir və sovet tipli iqtisadiyyatın həyat qabiliyyətli olmadığını sübut edirdi. İndi marksizm-leninizmi tənqid etmək, o cümlədən məşğulluq nəzəriyyəsi məsələləri baxımından tənqid etmək bir növ dəbə çevrilmişdir. Məsələn, iqtisadi ixtisaslar üzrə təhsil alan ali məktəb tələbələri üçün nəzərdə tutulan dərslər vəsaitlərinin birində deyilir: "Qeyd edək ki, K.Marksın nəzəriyyəsində: əvvələn, əmək bazarında tələb və təklifin nisbəti araşdırılmamış; ikincisi, işsizliyin artmasının müəyyən həddi olması yoxdursa, perspektivdə əmək qabiliyyətli əhalinin praktiki olaraq bütünlüklə işsizlərə çevrilə biləcəyi aydınlaşdırılmamış; üçüncüsü, işsizliyin artmasına və onun strukturuna texniki tərəqqinin təsiri öyrənilməmiş; dördüncüsü, dövlətin rolu aydınlaşdırılmamışdır: dövlət işsizliyin artmasını passiv müşahidə etməlidir, yoxsa əksinə, işsizliyin artmasının qarşısını almaq üçün iqtisadiyyata fəal müdaxilə etməlidir".

Bu cür iradlar müəyyən mənada ədalətlidir, lakin burada həmin problem barədə söhbət açmaq fikrində deyilik. Bununla belə, bir məqamı qeyd etməliyik ki, müəyyən məsələ barədə yazmadığına görə hər hansı müəllifi tənqid etmək heç də korrekt hərəkət deyil. Axı Marks kapitalizmin təkmilləşdirilməsi məsələsini qarşıya qoymamışdır. Tanınmış amerikalı iqtisadçısı Pol Samuelson bununla əlaqədar qeyd edirdi ki, o (Marks) "təbii ki, dərin daxili ziddiyyətlərlə səciyyəvi olan kapitalizm sisteminin dəyişdirilməsi və islah edilməsi ilə bağlı nə varsa, hamısını rədd edirdi".

4.3. C.M.KEYNSİN MƏŞĞULLUQ NƏZƏRİYYƏSİ

Con Meynard Keynes (1883-1946) - görkəmli nəzəriyyəçi, tənzimlənən kapitalizm və məşğulluq barədə iqtisadi nəzəriyyənin banisidir. Onu haqlı olaraq, XVIII əsrdə Smit və XIX əsrdə Marks olduğu kimi, XX əsrin ən görkəmli iqtisadçısı hesab edirlər. Keynesin əsas əsəri olan "Ümumi məşğulluq, faiz və pul nəzəriyyəsi" kitabı 1936-cı ildə çapdan çıxmışdır. İqtisadiyyatın təhlilində bir növ inqilab etmiş bu əsərdə əsas diqqət məşğulluq problemlərinə yönəldilir. Təhlilin son məqsədi də göstərilir - məqsəd məşğulluq səviyyəsinin nə ilə müəyyən olunduğunu təyin etməkdən ibarətdir.

İşsizliyin o vaxtadək misli görünməmiş həddə çatdığı dövrdə yazılmış bu kitab dünyanın əsas kapitalist ölkələrində olan vəziyyəti əhatə edirdi. 1933-cü ildə statistik qeydiyyatdan alınmış işsizlik göstəricisi ABŞ-da 25 faizə, İngiltərədə isə 22 faizə çatmışdır. Bu vəziyyəti klassik nəzəriyyənin müddəaları ilə izah etmək mümkün deyildi. Keynes yazırdı: "Yaşadığımız iqtisadi cəmiyyətin ən böyük nöqsanları - onun tam məşğulluğu təmin etmək iqtidarında olmaması, sərvətlərin və gəlirlərin özbaşına və ədalətsiz şəkildə bölüşdürülməsidir".

Əsərin əvvəlində müəllifin yazdığı kimi, bu kitabın "Ümumi nəzəriyyə" adlanması yüz il bundan əvvəl olduğu şəkildə, hələ də praktiki və nəzəri təfəkkürdə hökm sürən, insanları çaşdıran və nəzəriyyəni real həyata tətbiq etmək üçün cəhd göstərəndə çox uğursuz nəticələrə gətirib çıxaran klassik nəzəriyyənin müddəa və arqumentlərinə qarşı özünün müddəa və arqumentlərini irəli sürmək üçündür.

Doğrudan da o illərdə klassik nəzəriyyə və dövlətin iqtisadiyyata müdaxilə etməməsi, yaxud bu cür müdaxilənin minimum dərəcədə olması ideyası üstünlük təşkil edirdi. Buna görə də, Keynesin əsərində əsas diqqət klassik məşğulluq nəzəriyyəsinin, ilk növbədə Piqunun "İşsizlik nəzəriyyəsi" kitabının təhlilinə və tənqidinə yönəldilmişdi.

Əvvəlcə Keynesin və onun davamçılarının ümumi etirazlarını nəzərdən keçirək. Onlar iddia edirlər ki, kapitalist bazar iqtisadiyyatında tam məşğulluğa zəmanət verən heç bir mexa-

nizm yoxdur, işsizliyin və inflyasiyanın səbəbləri xarici amillərlə deyil, öz-özünü tənzimləməyən və tənzimləyə bilməyəcək iqtisadi sistemin mahiyyəti ilə bağlıdır. Keynsçilər faiz dərəcələrinin köməyi ilə yığının və investisiyaların tənzimlənmə bilməsini inkar edirlər. Bu da aydındır: axı, yığının subyektləri əsasən ev təsərrüfatları olduğu halda, investisiyaların əsas subyektləri sahibkarlardır.

Yığının həcmi və səviyyəsi faiz dərəcəsindən daha çox, yığım zərurətindən asılıdır. Müəyyən sanballı əşya, məsələn, mənzil, ev, avtomobil almaq, yaxud xəstəlik və ya işsizlik halları üçün, qocalıqda maddi cəhətdən təmin olunmaq, pensiyaya əlavə vəsait təyin edilməsi nəzərdə tutulan hallarda yığma üstünlük verilir. Faiz dərəcələri bu cür yığımlara ciddi təsir göstərmir və göstərə də bilməz.

Keynsçilər klassiklərin bir iddiasını da əsassız hesab edirlər ki, yığım artanda investisiya da artır. Yığım istehlakı azaldır, yəni əmtəə bazarını məhdudlaşdırır. Belə olduğu təqdirdə sahibkarların investisiyanı artıracaqlarını və öz istehsal imkanlarını genişləndirəcəklərini gözləməyə dəyməz. İntestisiyaların həcmi də təkcə faiz dərəcəsindən asılı deyil, çünki sahibkarları faiz dərəcəsindən daha çox, xalis mənfəət maraqlandırır. Məsələn, istehsalda tənəzzül zamanı faiz dərəcəsi 8 faizdən 5 faizə, mənfəət norması isə 20 faizdən 15 faizə düşürsə, yəni xalis mənfəət azalırsa, investisiyalar da azalacaqdır.

Beləliklə, Keynsçilərin fikrincə, yığının və investisiyaların həcmi bir-birinə uyğun gəlmir, onların arasında tarazlıq yaranmır, ona görə də istehsalın ümumi həcmi ilə məşğulluq arasında ciddi uyğunsuzluqlar yarana bilər. Keynsçilər əmək haqqının və qiymətlərin çəvikliyini də inkar edirlər. Həmkarlar ittifaqları əmək haqqının səviyyəsinin saxlanması və artırılması uğrunda mübarizə apardığı şəraitdə o, "sözə baxmır". Keynsin fikrincə, fəhlələr pul şəklində əmək haqqının azaldılmasına ciddi müqavimət göstərirlər, ona görə də əmək haqqının çəvikliyinə ümid etməkdənsə, onun dəyişməz qalması fərziyyə-sindən çıxış etmək daha düzgündür. Qiymətlərin azaldılması da asan məsələ deyil. Əmək bazarlarında hakim mövqə tutan bir sıra malları istehsal edən inhisarçılar, həmin mallara tələ-

batın azalması şəraitində qiymətlərin azalmasına mane olmaq imkanına malikdirlər. Hətta əmək haqqı və qiymətlər azalacağı təqdirdə də, bunun nəticəsində işsizliyin azalacağı şübhə doğurur. Əmək haqqının azaldılması gəlirlərin azalmasına, əhalinin alıcılıq qabiliyyətinin aşağı düşməsinə və istehlak bazarının məhdudlaşmasına səbəb olur. Təbii ki, bunlar istehsalın və məşğulluğun artmasına şərait yaratmır.

Bu fikrin doğruluğu Azərbaycanın timsalında əyani təsdiq edilir. Ölkədə real əmək haqqının mövcud səviyyəsi istehlak malları bazarının nəzərəcarpacaq dərəcədə məhdudlaşmasına gətirib çıxarmışdır.

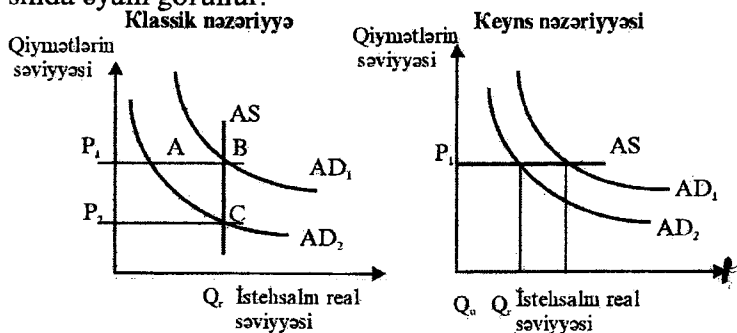
Keyns Piqunun əsərində göstərilən müddəaları təhlil edərək, haqlı olaraq yazırdı ki, "pul şəklində əmək haqqının azaldılmasının məşğulluğa necə təsir edəcəyi sualına klassik nəzəriyyə əsla cavab verə bilmir, çünki klassik nəzəriyyənin bu hal üçün yararlı təhlil metodu yoxdur".

Piqu elə güman edirdi ki, işsizlik barədə onun yaratdığı nəzəriyyədə investisiyaların həcmnin dəyişməsi əməyin təklif funksiyasının dəyişməsi ilə deyil, məsələn, faiz normasının dəyişməsi ilə əlaqədardırsa, investisiyaların həcmnin bu cür dəyişmələri əsla nəzərə alınmır. Bu məqama diqqəti cəlb edən Keyns, Piqunun kitabı və klassik nəzəriyyə barədə, bəlkə də həddən artıq kəskin xarakter daşıyan aşağıdakı qənaətə gəlir: "Mənim fikrimcə, prof. Piqunun "İşsizlik nəzəriyyəsi" kitabında klassik nəzəriyyədən əxz edilə biləcək nə varsa, hamısı əxz edilmişdir. Nəticədə bu kitab əyani şəkildə göstərir ki, klassik nəzəriyyə bütövlükdə məşğulluq səviyyəsini müəyyənləşdirən problemin həlli üçün heç nə təklif edə bilməz".

Keynsin öz nəzəriyyəsi tələbin səmərəliliyi prinsipinə əsaslanır. O belə hesab edirdi ki, sahibkarlar üçün tələb edilən əmək məsrəfi (M) cəmiyyətin istehlak üçün çəkəcəyi xərclərdən (D_1) və yeni investisiyalar üçün gözlənilən məsrəflərdən (D_2) asılıdır. $D_1 + D_2$ cəmi səmərəli tələb, məşğulluq işə səmərəli tələbin funksiyasıdır. Keynsin fikrincə, bazarın tutumu, eləcə də təklif artdıqca, buna müvafiq olaraq bazarı da genişləndirməyin mümkün olması - kapitalist bazar iqtisadiyyatında təkrar istehsalın ən mühüm problemi.

Klassik iqtisadçıların hələ Sey və Rikardo dövründən başlayaraq iddia etdikləri, təklifin tələbdən doğması barədə müddəanı qəbul etməyən və təkliflə tələbin eyni olmaması mövqeyindən çıxış edən Keynes bildirirdi ki, səmərəli tələbin ümumi həcmi artırmaq zəruridir. İstehsalın həcmi və millətin rifahı yalnız səmərəli tələb sayəsində yüksəlir. Tələb lazımınca səmərəli olmadıqda isə istehsal güclərindən tam istifadə edilmir, istehsalın artım sürəti aşağı düşür, böhran və işsizlik yaranır. Dövlət tələbin ümumi həcminə təsir göstərməlidir. O, tələbin həcmi genişləndirməklə, işsizliyin azalmasına şərait yaradır.

Klassiklərlə keynsçilərin baxışları arasındakı fərqlər "Ekonomiks" adlı dərslikdə verilən, istehsalın və qiymətlərin real asılılıq qrafikləri, məcmu tələb və təklif modeli (şəkil 4.2) əsasında əyani görünür.



Şəkil 4.2

Burada:

AS - təklif, **AD** - tələbdir.

Klassik nəzəriyyəyə görə, məcmu tələb sabitdir, məcmu təklif isə tam məşğulluq halında istehsalın real həcmi müəyyən edir. Hətta məcmu tələb azalaraq AD_1 -dən AD_2 -yə düşdükdə belə, qiymətlərin səviyyəsi P_1 -dən P_2 -yə qədər azalacaq və nəticədə təklifin müvəqqəti artımı (AB kəsiyi) aradan qalxaraq, S nöqtəsində tam məşğulluq bərpa ediləcəkdir.

Keyns nəzəriyyəsinə görə, qiymətlərin səviyyəsi sabitdir və məcmu təklifin qrafiki üfqə istiqamətə malik düz xətdir. Məcmu tələb isə sabit deyildir, qiymətlər və əmək haqqı azalma is-

tiqamətində çevik dəyişmişir. Məcmu tələbatın azalaraq AD_1 -dən AD_2 -yə düşməsi nəticəsində qiymətlər dəyişmişir, istehsalın real həcmi isə azalaraq, Q_r -dən Q_u -ya düşür. Bu o deməkdir ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində istehsalın həcmi azaldıqda işsizlik göstəricisi artacaq və uzun müddət bu səviyyədə qalacaqdır. Tələbin artmasına isə ən azı iki amil mane olur. Birinci amil - istehlakçıların psixologiyasıdır. Əhalinin gəlirləri artdıqda bu gəlirlərin xeyli hissəsi yığım üçün sərf edilir. İkinci amil - investorların davranışı ilə bağlıdır. Kapital yığını artdıqca mənfəət norması azalır. Mənfəət norması faiz normasından cüzi fərqləndikdə investisiyalara maraq azalır. Ona görə də Keynes haqlı olaraq belə hesab edirdi ki, məşğulluq artdıqda tələbat da (D_1) artacaq, lakin istehlakın artım səviyyəsi gəlirlərin artım səviyyəsindən (D) geri qaldığına görə tələbat məşğulluq qədər kəskin artmayacaqdır. Nəticədə səmərəli tələb yalnız o halda artır ki, D_2 də artmış olsun. Keynes bu mülahizələri əsas tutaraq, investisiya probleminə ciddi əhəmiyyət verirdi. Onun nəzəriyyəsinə görə, məşğulluğu müəyyən edən həlledici amil məhz investisiyalardır.

Keynes öz araşdırmaları nəticəsində bu qənaətə gəlir ki, onun yaşadığı cəmiyyətdə, yəni kapitalist bazar təsərrüfatında iqtisadiyyatda tarazlığı avtomatik surətdə bərpa edən mexanizm yoxdur. Buradan belə bir nəticə çıxarmaq olar ki, *iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsi və ilk növbədə səmərəli tələbin lazımı həcmünün dövlət tərəfindən təmin edilməsi zəruridir*. İqtisad elmində ilk dəfə olaraq Keynes bazar kapitalist təsərrüfatının tənzimlənməsinin əsas istiqamətlərini müəyyən etmişdir. Bu nəticələr hələ də öz əhəmiyyətini saxlayır. İntestisiyalara birinci dərəcəli əhəmiyyət verən, onların sosial xarakterini və bundan ötrü dövlətin məsuliyyət daşımalarının zəruriliyini əsaslandırın Keynes yazırdı: "... investisiyaların kifayət qədər sosial mahiyyət kəsb etməsi tam məşğulluq həddinə yaxınlaşmağı təmin edən yeganə vasitə olacaqdır, hərçənd, bu proses dövlətlə ayrı-ayrı təşəbbüskar şəxslər arasında əməkdaşlıq üsullarını və hər hansı güzəşti istisna etməməlidir".

Keynsin fikrinə, səmərəli tələbata təsir göstərən amillər arasında investisiya ilə yanaşı istehlaka meyli və faiz dərəcəsinin sabitləşməsi amilləri də mühüm rol oynayır. İstehlaka meyli vergi sistemi vasitəsilə tənzimləmək olar. Faiz dərəcələrinin sabitliyi məsələsinə gəldikdə isə, bu barədə Keyns öz nəzəriyyəsini təklif edir. Məsələn, Keyns belə hesab edirdi ki, faiz normasının yüksək olması işsizliyin ən mühüm mənbələrindən biridir. Keyns işsizliyin üç formasından söhbət açır. Halbuki klassik nəzəriyyədə işsizliyin yalnız iki forması - *friksion* və *könüllü işsizlik* anlayışlarından istifadə edilir. Friksion işsizlik işçilərin bir müəssisədən digərinə keçməsi zamanı müvəqqəti olaraq iş yerlərini itirmələri ilə bağlıdır. Könüllü işsizlik isə o deməkdir ki, əmək haqqının aşağı olması və şəxsi xarakterli digər səbəblər üzündən işçilər özləri bu cür işdən imtina edirlər. Klassiklər bu iki formanın real vəziyyəti tam əhatə etdiyini və tam məşğulluq üçün şərait yaratdığını iddia edirlər. Keyns isə işsizliyin üçüncü formasını təyin edir. Bu halda mövcud əmək haqqı müqabilində işləməyə hazır olan işçilərin iş qüvvələrinin məcmu təklifi məşğulluğun mövcud həcmindən artıq olur.

Qeyd etmək lazımdır ki, məşğulluqla əmək haqqının qarşılıqlı nisbəti məsələsində Keyns heç də həmişə ardıcıl mövqe tutmurdu. O sübut edirdi ki, qalan bütün şərtlər eyni olduqda pul şəklində əmək haqqının azaldılması bilavasitə məşğulluğun artmasına gətirib çıxarmır və pul şəklində əmək haqqının azaldılması işsizliyin çarəsi ola bilməz. Bununla bərabər, Keyns iddia edirdi ki, fəhlələrin əmək haqqının artırılması uğrunda mübarizəsi sahibkarlara qarşı deyil, digər sahələrin əməkçilərinə qarşı yönəlmişdir, çünki bu mübarizənin məqsədi - əmək haqqının orta səviyyəsini artırmaq deyil, real məcmu əmək haqqının müxtəlif işçi qüvvələri arasında ədalətli bölünməsidir. Keyns gah əmək haqqının artırılmasına tərəfdar çıxır və bu halda həm tələbin, həm də bazarın genişləndiyini iddia edir, gah da real əmək haqqının inflyasiya yolu ilə azaldılmasını məqbul sayaraq, iddia edirdi ki, "fəhlələr adətən pul şəklində əmək haqqının azaldılmasına müqavimət göstərirlər, la-

kin əmək haqqı müqabilində alınan malların qiyməti bahalaşanda onlar hər dəfə işi dayandırmırlar". Keyns real əmək haqqı dərəcələrinin azaldılması yolu ilə məşğulluğun artırılmasını nəinki məqbul sayır, hətta belə hesab edirdi ki, məşğulluğun artırılması yalnız real əmək haqqı dərəcələrinin azaldılması ilə birlikdə mümkündür.

Məşğulluq problemini həm işçilərin, həm də sahibkarların mövqeyindən nəzərdən keçirən Keyns belə hesab edirdi ki, məşğulluğun sahibkarlar tərəfindən müəyyən edilən səviyyəsi indiki və gələcəkdəki mənfəətin həcmi maksimum qiymətə çatdırmaq cəhdlərinin təsiri altında müəyyənləşir. Əlbəttə, mənfəətin maksimum həddə çatdırılması və məşğulluğun artırılması heç də eyni mənalı anlayışlar deyildir, lakin Keynsin əsərindən görüldüyü kimi, onun cəhdləri səmərəli tələbatın artırılması əsasında işsizlik səviyyəsinin azaldılmasına və mənfəəti maksimum həddə çatdırmaq üçün işsizliyin normal səviyyəsindən istifadə etməyin mümkünlüyünə yönəldilmişdir.

İqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsinin zəruriliyini əsaslandıran Keyns bu tənzimləmənin mexanizmini də müəyyən etmişdir: "Bizim son məqsədimiz - yaşadığımız real sistemdə elə dəyişənlər seçməkdən ibarətdir ki, mərkəzi hakimiyyət orqanları həmin dəyişənlərə nəzarət və onları idarə edə bilsinlər". Onun təklif etdiyi əsas mexanizm büdcə-vergi siyasəti, yaxud fiskal siyasət adlanır. Bu siyasətin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, qarşıya qoyulmuş məqsədlərə nail olmaq üçün dövlət büdcəsindən və vergitutmadan istifadə edilir. Məcmu tələbatı artırmaq və işsizliyi azaltmaq üçün dövlət məsrəflərinin artırılmasını, yaxud vergilərin azaldılmasını, ya da bu vasitələrin hər ikisindən istifadə edilməsini nəzərdə tutan stimullaşdırıcı fiskal siyasət yeridilməlidir. Bu halda dövlət vəsaitləri sosial ödəmə və güzəştlərin artırılması, yeni iş yerləri yaradılmasının subsidiyalaşdırılması, ictimai işlərin təşkili və s. məqsədlərə yönəldilir. Vergilərin azaldılması investisiya fəaliyyətinə və istehsalın inkişaf etdirilməsinə sahibkarların marağını artırır.

Belə qəbul edilmişdir ki, dövlət xərclərinin dəyişməsi vergilərin eyni həcmdə dəyişməsi ilə müqayisədə ümumi məsrəflərə daha ciddi təsir göstərir. Lakin dövlət xərclərinin dəyişməsi daha mürəkkəb məsələdir - bundan ötrü hakimiyyətin qanunverici orqanlarının müvafiq qərarları və müəyyən müddət tələb olunur. Ona görə də vergilərin dəyişdirilməsi praktiki baxımdan daha real və daha səmərəli nəticə verə bilər.

Əlbəttə, iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsi prosesinin müxtəlif aspektləri mövcuddur. Əgər istehsalın və məşğulluğun artırılması aspektlərini ön plana çəksək, bu halda dövlət tənzimləməsi büdcə, vergi siyasəti, əmək haqqı və xarici ticarət siyasəti vasitəsilə həyata keçirilə bilər. Keyns göstərirdi ki, tam məşğulluğu təmin etmək üçün zəruri olan mərkəzləşdirilmiş nəzarət hökumətin ənənəvi funksiyalarının xeyli genişləndirilməsini tələb edəcəkdir. O, hətta büdcə kəsirini artırmaq bahasına da olsa, istehsal stimulu yaradılmasını və işsizlərin iş yerinə qaytarılması üçün məsrəflərin artırılmasını tövsiyə edirdi. Vaxtilə bu cür tövsiyələr hamını heyretləndirmiş olsa da, ABŞ prezidenti F.D. Ruzvelt ölkəni dərin böhrandan çıxarmaq üçün məhz Keynsin tövsiyələrindən istifadə etmişdi.

İnflyasiyanı azaltmaq üçün elə fiskal siyasət yeridilməlidir ki, dövlət xərclərinin azaldılması, yaxud vergilərin artırılması, ya da bu vasitələrin hər ikisindən birgə istifadə edilməsi yolu ilə dövlət büdcəsində müsbət saldo yaradılması nəzərdə tutulsun. Sonradan iqtisadçılar tərəfindən qəbul edilmiş tam məşğulluq büdcəsi anlayışı il ərzində iqtisadiyyatda tam məşğulluq şəraiti hökm sürəcəyi halda, federal büdcədə kəsirlərin nə qədər artacağını və azalacağını göstərir. "Ekonomiks" dərsliyinin müəlliflərinin fikrincə, tam məşğulluq büdcəsi, dövlətin fiskal siyasətinin istiqamətlərinin müəyyən edilməsi baxımından, faktiki büdcə kəsiri və ya artıq büdcə vəsaiti ilə müqayisədə daha mühüm göstəricidir.

İnvestisiyalar, istehlak və milli gəlir arasında kəmiyyət əlaqələrinin müəyyən edilməsinə Keyns çox böyük əhəmiyyət verirdi. Bu məqsədlə onun istifadə etdiyi multiplikator konsepsiyasının ("multiplikator" - vuruq, əmsal deməkdir) başlıca

mahiyyəti bundan ibarətdir ki, investisiyaların artırılması və ya azaldılması yolu ilə xalis milli gəlirin (XMG) bir neçə dəfə artırılmasına, yaxud azaldılmasına nail olmaq mümkündür. Bu onunla əlaqədardır ki, xərclərin (investisiyaların) həcminin dəyişməsi bir növ zəncirvari reaksiyaya bənzəyir. Bu reaksiya get-gedə zəiflədiyinə baxmayaraq, xalis milli gəlirin bir neçə dəfə dəyişməsinə səbəb olur.

Multiplikator = real XMG-nin dəyişməsi /
xərclərin həcmnin ilkin dəyişməsi

Dəyişmənin qiyməti və səmərəsi çox sanballı ola bilər. Məsələn, "Ekonomiks" kitabının müəlliflərinin hesablamalarına görə, hökumətin tədarük məqsədilə ayırdığı xərclərin 20 milyard dollar artırılması xalis milli gəlirin 80 milyard dollar artmasına səbəb olmuşdur. İstifadə edilməyən istehsal gücləri və sərbəst işçi qüvvəsi mövcud olduqda multiplikator daha böyük qiymət ala bilər. Digər tərəfdən, nisbi mənada çox da böyük olmayan əlavə vəsait qoyuluşu hesabına məşğulluq və məhsul buraxılışı keyli artırıla bilər. Multiplikativ təsire malik qarşılıqlı əlaqələr prosesini tikinti ilə bağlı bir misal üzərində əyani nəzərdən keçirək. Tikinti sənayesinin inkişafı inşaat materialları, mebel və təsərrüfat təyinatlı digər predmetlərin istehsalının, eləcə də yolların abadlaşdırılması ilə bağlı işlərin genişlənməsinə səbəb olur. Bu halda tikinti sahəsində məşğul əhalinin sayının artması qonşu sahələrdə müvafiq rəqəmin daha çox artmasına gətirib çıxarır. Azərbaycanda əsaslı vəsait qoyuluşu, habelə dövlət büdcə vəsaitlərindən istifadə edilməsi siyasətini işləyib hazırlayarkən, multiplikator effektini nəzərə almaq və ondan bəhrələnmək zəruridir.

Keynsin əsərinin axırıncı fəsilə işsizlik və beynəlxalq ticarət arasında qarşılıqlı əlaqələrə həsr edilmişdir. O yazırdı ki, indiki vəziyyətdə beynəlxalq ticarət - ixracı artırmaq və idxalı məhdudlaşdırmaq yolu ilə ölkə daxilində məşğulluq səviyyəsini qoruyub saxlamaq üçün hədəf cəhddən başqa bir şey deyil və hətta bu cür cəhdlər uğurlu olduqda da işsizlik problemi ən zəif qonşunun üzərinə düşür. Lakin əgər xalqlar daxili siyasə-

tin köməyi ilə özlərinin tam məşgulluğunu təmin etməyi öyrən-
sələr, beynəlxalq ticarətin rolu bundan ibarət olmazdı.

Keyns öz dövründə mövcud olan ictimai-iqtisadi sistemi tənqid etdiyinə baxmayaraq, kapitalist bazar təsərrüfatının tə-
rəfdarı idi və onun bütün cəhdləri bu təsərrüfatı inkişaf etdir-
məyə yönəlmişdi. Qısa müddət Rusiyada olduğdan sonra "Ru-
siyaya ötəri bir nəzər" (1925) adlı kiçik həcmli bir əsər yazmış
Keyns göstərirdi ki, bir sıra əlamətlərə görə, kapitalizm çox
xoşagəlməz quruluşdur, lakin kapitalizmi "ağılla idarə etsələr,
indiyə qədər mövcud olmuş alternativ sistemlərin hər hansı bi-
ri ilə müqayisədə daha səmərəli iqtisadi nəticələr əldə edilə bi-
lər".

Keynsin nəzəriyyəsinin, xüsusən onun təklif etdiyi büdcə
və vergi siyasətinin müəyyən zəif cəhətləri də vardır. Onun
əleyhdarları, xüsusən monetaristlər Keyns nəzəriyyəsinin zəif
cəhətlərini tənqid edirlər. Onların fikrincə, fiskal siyasət nəti-
cəsində yaranan büdcə kəsiri üzündən, dövlət əhalidən borc
pul almağa və faiz dərəcələrini artırmağa məcbur olur. Nəticə-
də özəl əmtəə istehsalçıların, xüsusən xırda və orta istehsal-
çıların çoxu sıradan çıxır, istehsal və xidmətlər sahəsində geri-
ləmə yaranır, məşgulluq göstəriciləri azalır. Keynsçilər bunu
inkar etmirlər, lakin onların fikrincə, bu amil çox ciddi təsirə
malik ola bilməz.

Neoklassiklər və monetaristlər belə hesab edirlər ki, iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən geniş miqyasda tənzimlənməsi ay-
rı-ayrı şəxslərin təşəbbüskarlığını məhdudlaşdırdığına görə, iş-
sizliyin artmasına və digər mənfi nəticələrə gətirib çıxara bilər.
Onların fikrincə, dövlət tənzimləməsinə yol verilə bilər, lakin
onu ciddi məhdudlaşdırmaq lazımdır. Qeyd edək ki, bu fikirlə
razılaşmaq çətindir: hazırda bəlkə də elə bir dövlət tapmaq
olmaz ki, iqtisadiyyata müdaxilə etməsin. Digər tərəfdən, ək-
sər hallarda bu cür müdaxilə müsbət nəticələr verir.

Pul şəklində əmək haqqı və real əmək haqqı arasında, elə-
cə də məşgulluqla əmək haqqı arasında qarşılıqlı əlaqələrin nə-
zərdən keçirilməsində Keyns heç də ardıcıl mövqə tutmur.
Onun belə bir fikri ilə razılaşmaq çətindir ki, işsizlik xalqdan

ötrü inflyasiyadan daha böyük bəladır. Onun əsərlərində bir sıra başqa mübahisəli məqamlar da var, lakin onlar Keyns nəzəriyyəsinin dəyərini azaltmır. Keynsin, Marşallın və Piquunun nəzəri baxışları marksistlər tərəfindən çox geniş tənqiddə məruz qalmışdır. Bu baxımdan, İ.Q.Blyuminin bəzi fikirləri ədalətli olsa da, bütövlükdə marksistlərin mövqeyi qərəzli xarakter daşıyır.

Bir sıra iqtisadçılar, o cümlədən U.Beveric, R.Solou, L.Kleyn, D.Streyç, A.Hansen, D.Robinson, S.Çeyz və b. Keynsin ideyalarını daha da inkişaf etdirmişlər. İngilis iqtisadçısı, 1939-cu ildən 1963-cü ilədək Britaniya akademiyasının üzvü olmuş U.Beveric Keynsin davamçısı idi. İqtisadiyyatın dövlət tərəfindən daha fəal və bilavasitə tənzimlənməsinin tərəfdarı olan bu alim, İkinci Dünya müharibəsi dövründə bu cür tənzimləmə təcrübəsinə istinad edərək, iri sənayenin bir qismini milliləşdirməyi, xarici ticarət üzərində hərtərəfli nəzarət tətbiq olunmasını təklif edirdi. Onun fikrincə, ən başlıca məsələ - əsaslı vəsait qoyuluşu, o cümlədən ayrı-ayrı şəxslər tərəfindən vəsait qoyuluşu üzərində nəzarəti gücləndirməkdən ibarət olmalıdır ki, mövcud iş yerlərinin qorunub saxlanmasını və tam məşğulluq üçün zəruri olan yeni iş yerlərinin yaradılmasını təmin edən bütün əsaslı vəsait qoyuluşları dövlət büdcəsinə daxil olsun.

D.Robinson iqtisadçı qadınların dünyada ən tanınmış nümayəndəsi sayılır. 1933-cü ildə yazdığı "Qeyri-mükəmməl rəqabət iqtisadiyyatı" adlı əsərində D.Robinson göstərirdi ki, bu cür rəqabət mükəmməl rəqabətlə müqayisədə daha çox mənfəət əldə etməyə imkan verdiyinə görə, istehsalın və məşğulluğun azalmasının əsas səbəbinə çevrilərək, iqtisadiyyatda durğunluğa və işsizliyin artmasına gətirib çıxarır. Bu mülahizələrə əsaslanan müəllif təklif edirdi ki, inhisarçı müəssisələrin fəaliyyətinə nəzarət edilməli və onların istehsal etdikləri məhsulların qiyməti tənzimlənməlidir.

İngilis iqtisadçısı və dövlət xadimi D.Streyç Keynsin nəzəriyyəsiindən, leyboristlərin islahatçı proqramını əsaslandırmaq üçün istifadə edirdi.

İşsizliyi azaltmaq üçün şəxsi istehlakın artırılmalı, hərbi istehsalın genişləndirilməli olduğunu bildiren S.Çeyz isə ictimai işlərlə bağlı geniş əhatəli proqram həyata keçirilməsinin tərəfdarı idi.

Keynsin tənzimlənən kapitalizm nəzəriyyəsi İkinci Dünya Müharibəsi ərəfəsində və müharibədən sonra 25 ildən artıq bir müddətdə bütün dünyada tətbiq edilirdi. Bu nəzəriyyə kapitalist ölkələrində iqtisadiyyatın daha sabit inkişafına, həmin ölkələrdə əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəlməsinə, işsizliyin azaldılmasına və məşğulluğun artmasına, sosial ödəmələrin və güzəştlərin əhatə dairəsini genişləndirməyə, sosial münaqişələrin daha asan yolla aradan qaldırılmasına şərait yaradırdı. Beləliklə, kapitalist iqtisadiyyatının inkişafı və məşğulluq problemlərinin həlli üçün Keynsin çox böyük töhfə verməsinə şübhə ola bilməz.

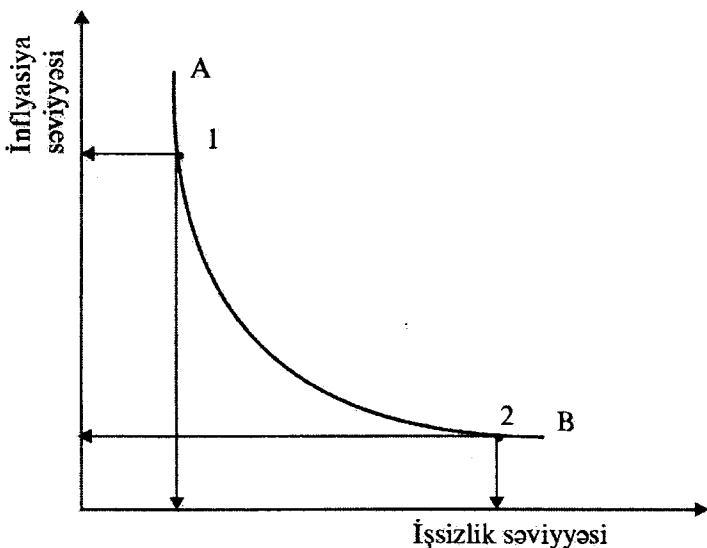
V. Jiskar D'Esten Fransa prezidenti olarkən, 70-ci illər böhranı dövründə işsizliyin tənzimlənməsi məsələsindən bəhs edərək demişdi ki, "qlobal tələbatı stimullaşdırmaq və investisiyalara təsir göstərmək yolu ilə işsizliyə qarşı mübarizə aparacağı öyrəndiyimiz Keynsin və Bevericin nəzəriyyələrinin düzgünlüyü öz təsirini göstərdi".

Onu da qeyd etmək maraqlı olar ki, siyasiləşdirilmiş sovet iqtisadçılarının əksəriyyəti Keynsə mənfi münasibət bəsləyirdi. Böyük Sovet Ensiklopediyasının ikinci nəşrində Keyns haqqında məqalədə deyilir: "Keyns Con Meynard (1883-1946) - ingilis vulqar burjua iqtisadçısı, imperialist irticasını və müharibələri təbliğ edən ideoloq..."

Fəhlə sinfinin qəddar düşməni, faşizmin və imperialist burjuaziyanın məddahı olmuş Keynsin bütün fəaliyyəti deməyə "antiböhran" ibarələr altında inhisarların hakimiyyətini gücləndirməyə yönəlmişdir". Bu münasibətin qərəzli və ədalətsiz olması göz qabağındadır. Qeyd edək ki, Ensiklopediyanın üçüncü nəşrində Keynsə münasibət daha obyektiv xarakter daşıyır.

4.4. MƏŞĞULLUQ MƏSƏLƏLƏRİNİN MÜASİR NEOKLASSİK NƏZƏRİYYƏLƏRDƏ ƏKSİ

70-ci illərin axırlarında Keynes nəzəriyyəsinin zəif cəhətləri üzə çıxmağa başladı. Bu nəzəriyyəyə görə, məcmu məsrəflərin artması istehsalın həcmnin genişlənməsinə və iqtisadi yüksəlişə stimül yaradır, bununla da işsizliyin artmasının qarşısını alır. Bu zaman qiymətlər artmır. Müharibədən sonrakı dövrdən 70-ci illərə qədər kapitalist ölkələrinin inkişafı bu müddələrin doğruluğunu təsdiq edirdi - işsizlik və inflyasiya hallarının birgə müşahidə edilməsi çox nadir hadisə idi. Lakin dünyada iqtisadi inkişafın gedişi 70-ci illərdə inkişaf etmiş ölkələrin iqtisadi həyatını daim müşayiət edən yüksək inflyasiyaya gətirib çıxartdı. İngilis professoru A.Fillips inflyasiya ilə işsizlik arasında asılılığı araşdıraraq, inflyasiya sürəti ilə işsizlik səviyyəsi arasında tərs mütənəsb asılılıq olduğunu aşkar etdi. Görünüşünə görə "sadə və ilkin əyri" adlanan bu qrafik sonradan bir qədər təshih edilmiş olsa da, Fillipsin şərəfinə onun adı ilə adlandırıldı.



Şəkil 4.3. Fillips əyrisi

Qrafikdən göründüyü kimi, inflyasiya artdıqca işsizlik səviyyəsi azalır və əksinə. Digər tərəfdən, inflyasiyasız şəraitdə tam məşğulluğa nail olmaq qeyri-mümkündür. Dövlətin, eləcə də iqtisadi siyasəti müəyyənləşdirən və onu həyata keçirən insanların vəzifəsi - hər bir konkret dövr üçün ən optimal alternativ həll seçməkdən ibarətdir. Bu halda belə bir sual qarşıya çıxır - qrafikin hansı nöqtəsində vəziyyət daha pisdır: 1 nöqtəsində, yoxsa 2 nöqtəsində? Bu məsələ barədə alimlərin fikirləri üst-üstə düşmür. Bəziləri belə hesab edirlər ki, inflyasiya səviyyəsinin yüksək, işsizlik səviyyəsinin isə aşağı olması daha münasibdir.

İnflyasiya məsrəflərin artması ilə əlaqədar olduqda, inflyasiya ilə işsizlik arasındakı asılılıq başqa cür olacaqdır. Xərclər artdıqca qiymətlər də artacaq və məcmu tələbatın müəyyən səviyyəsində məhsul istehsalının real həcmi azalacaq, işsizlik isə artacaqdır. Neft ixrac edən ölkələrin təşkilatının (OPEK) qərarına əsasən, əvvəlcə 70-ci, sonra isə 80-ci illərdə neftin qiyməti artırılarkən bu konsepsiya bir daha təsdiq edildi: o vaxt neftin qiymətinin artırılması həm istehsal xərclərinin, həm də işsizliyin artması ilə nəticələndi.

Fillips əyrisinin həqiqətə uyğunluğu hələ 70-ci illərin axırlarında şübhə doğurmağa başlamışdı. O vaxt əksər ölkələrdə işsizlik və qiymətlər artırdı. Onların arasındakı empirik asılılıq daha əvvəlki kimi deyildi. Qərb iqtisadçılarının əksəriyyətinin fikrincə, inflyasiya ilə işsizlik arasında tərs mütənasib asılılıq yalnız qısa dövrdə mümkündür, uzunmüddətli dövr üçün isə bu cür asılılığın qüvvədə qalması ehtimalı cüzdür.

Bu məsələ barədə bəzi ölkələrdə mübahisələr gedir. Məsələn, sanballı əsərlərin birində deyilir: "Məlum olduğu kimi, inflyasiya səviyyəsi ilə işsizlik səviyyəsi arasındakı asılılıq Fillips əyrisi ilə ifadə edilir". Müəllifin fikrincə, "inflyasiya səviyyəsi yüksək olduğuna baxmayaraq, əmək qabiliyyətli əhəlinin böyük əksəriyyəti məşğul olduğu halın müəyyən üstünlükləri var: siyasətçilərin vəziyyəti götür-qoy edərək inflyasiyanı azaltmaq tədbirləri görmək üçün vaxtı var. İşsizlik səviyyəsini aşağı salmağın yollarını götür-qoy etmək üçün isə, sadəcə ola-

raq vaxt çatışmaya bilər. İşsizliyin böhranlı dərəcədə artması sosial partlayışa və cəmiyyət üçün xoşagəlməz nəticələrə gətirib çıxara bilər". Lakin bu fikirlə razılaşmaq olmur.

Əvvələn, uzunmüddətli perspektivdə Fillips əyrisinin MDB ölkələrində qüvvədə olub-olmayacağını tam əminliklə söyləmək çətin olsa da, qısamüddətli perspektivdə o, əsla özünü göstərmir. MDB ölkələrində işsizlik və inflyasiya eyni vaxtda artırdı. Son illərdə inflyasiyanın azalması isə işsizlik göstəricisini nəinki artırmamış, hətta onu azaltmışdır.

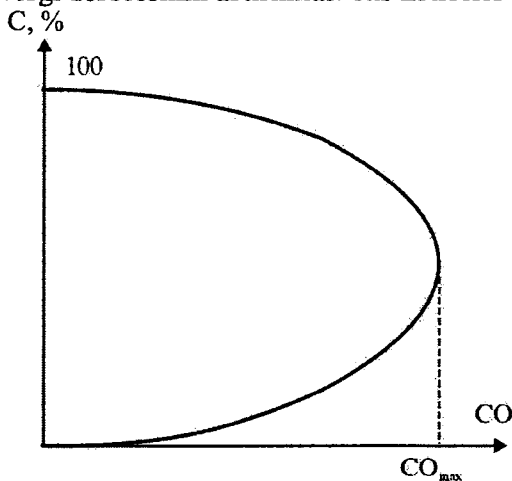
İkincisi, 1994-cü ildə işsizlik səviyyəsi İspaniyada 24 faiz, Polşada 17 faiz, Finlandiyada 18 faiz olsa da, bu ölkələrin heç birində sosial partlayış vəziyyəti yaranmadı və görünür, belə bir vəziyyət yaranacağını gözləməyə də dəyməz.

Üçüncüsü, işsizliyin artması ilə müqayisədə inflyasiyanın artmasının daha yaxşı və ya nisbətən az ağırlı hal olması fikri heç də mübahisəsiz qəbul edilə bilməz. Hər halda, inflyasiyanın artması bütün əhaliyə təsir göstərir və əksəriyyətin həyat səviyyəsini pisləşdirir. İşsizlik isə daha güclü zərbə vursa da, bu zərbə heç də hamıya aid olmur. Bununla əlaqədar, maaş alan adamlar və sahibkarlar üçün inflyasiyanın işsizlikdən daha münasib olduğunu söyləyən Keynslə razılaşmamaq olmaz.

60-cı illərdə siyasətçilər konkret şəraiti və siyasi prioritetləri nəzərə alaraq iqtisadi strategiya seçmək üçün Fillips əyrisindən istifadə edirdilər. Lakin 70-ci illərdən etibarən, inkişaf etmiş ölkələrin əksəriyyətində işsizlik və qiymətlərin artması prosesləri birlikdə təzahür etməyə başladı. Staqflyasiya deyilən problem yarandı. Bu vəziyyətdə Fillips əyrisi işsizlik və inflyasiya arasındakı real münasibəti düzgün əks etdirmirdi. Onların arasındakı qarşılıqlı asılılıq qalırdı, lakin bu asılılıq xeyli mürəkkəbləşmişdi. Staqflyasiya vəziyyəti yaranandan sonra hamı etiraf etməli oldu ki, işsizliyə və inflyasiyaya qarşı mübarizə Keynsin və onun davamçılarının təsəvvür etdiklərindən daha mürəkkəb problem imiş. Klassik mövqelərə əsaslanan müxtəlif elmi cərəyanlar keynşçiliyə meydan oxumağa başladı. Bu cərəyanlar arasında monetaristlər, rasionallıq gözləmə nəzə-

riyyəsi, institusionalizm və təklif iqtisadiyyatı konsepsiyasının tərəfdarları xüsusi qeyd edilməlidir.

Təklif iqtisadiyyatı konsepsiyasının mahiyyəti bundan ibarətdir ki, məcmu təklifi, istehsalın inkişafını və məşğulluğu stimullaşdırmaq lazımdır. İnflyasiya və işsizlik amillərinin kəskin təzahür etdiyi bir şəraitdə ifadə edilmiş bu konsepsiya, istehsal xərclərinin və vergilərin azaldılmasına fəal təsir göstərməyi nəzərdə tutur. İlk növbədə vergi siyasəti sahəsində irəli sürülən təklifləri əsaslandırılan bu konsepsiyaya görə, Laffer əyrisinə (şəkil 4.4) istinad edilərək vergilərin bütün növlərini azaltmaq, progressiv vergitutma sistemindən imtina etmək təklif olunur. Laffer əyrisinin mənası aydındır: vergi dərəcəsi müəyyən həddə qədər artırıldıqda vergi mədaxili artır, bu həddən sonra isə vergi dərəcəsinin artırılması əks nəticələr verir.



Şəkil 4.4. Laffer əyrisi

C - vergi dərəcəsi, faizlə;

CO - vergi mədaxili.

Təklif iqtisadiyyatı konsepsiyasının tərəfdarları belə hesab edirlər ki, Keynsin fiskal siyasəti vergilərin məcmu təklifə təsirini nəzərə almaq iqtidarında deyildir. Onların fikrincə, vergi

dərəcələri azaldılarda, bunun hökmən vergi mədaxilinin azalması ilə nəticələnəcəyini söyləmək olmaz. Bu halda istehsalın və gəlirlərin artması hesabına vergi mədaxili hətta əvvəlkindən də çox ola bilər. Təklif iqtisadiyyatı konsepsiyasının nümayəndələri hesab edirlər ki, vergilərin azaldılması sahibkarların gəlirlərinin və qənaət edib topladıqları vəsaitin artmasına, faiz dərəcəsi səviyyəsinin azalmasına və nəticə etibarilə investisiyaların artmasına gətirib çıxaracaqdır. Gəlir vergisinin azaldılması işçilərin əlavə qazanc əldə etmək səylərini artırır, onlarda işə stimül güclənir, işçi qüvvəsinə tələbat artır. Onlar progressiv vergitutma sistemindən imtina edilməsini tələb edirlər, çünki texniki yeniliklərin tətbiq edilməsi, istehsalın yeniləşdirilməsi və genişləndirilməsi, yeni iş yerlərinin yaradılması məhz yüksək gəlir əldə edən şəxslərin sayəsində təmin edilir. Lakin vergilərin azaldılması büdcənin mədaxil hissəsinin də azalmasına gətirib çıxara bilər. Buna görə də sosial proqramları məhdudlaşdırmaq, dövlət aparatında ixtisar aparmaq, sənaye müəssisələrinin subsidiyalaşdırılması və infrastrukturun inkişafı üçün federal xərcləri azaltmaq və sair tədbirləri həyata keçirmək təklif olunur.

İnstitusionalizm cərəyanını yalnız şərti olaraq neoklassik istiqamətlərə aid etmək mümkündür. Əslində müstəqil bir istiqamət olan institusionalizm cərəyanı XIX əsrin axırlarında - XX əsrin əvvəllərində yaranmışdır. Bu cərəyanın nümayəndələrindən C.Helbreyt, T.Veblen və b. iqtisadiyyatın predmetini daha geniş şərh edərək təsərrüfat həyatına təsir göstərən iqtisadi, sosial, hüquqi və siyasi amillərin kompleks halda nəzərə alınmasını zəruri hesab edirlər. Bu istiqamətin ən görkəmli nümayəndələrindən biri olan Con Helbreyt (1909) neoklassik nəzəriyyənin rolunu və əhəmiyyətini çox realist mövqedən qiymətləndirir. 1973-cü ildə çapdan çıxmış "İqtisadi nəzəriyyələr və cəmiyyətin məqsədləri" adlı əsərində Helbreyt yazır ki, son 40 ildə neoklassik nəzəriyyə xeyli təkmilləşdirilmiş olsa da, bu, onun əsas mahiyyətinə təsir göstərmir. İqtisadiyyatın "bazar sistemində" aid hissəsini müəyyən dərəcədə əks etdirə bilən bu nəzəriyyə öz həlledici rolunu çoxdan itirmişdir. Müəl-

lifin "planlaşdırıcı sistem" adlandırdığı iri müəssisələr sistemi neoklassik modelə uyğun gəlmir. Çünki həmin sistemə daxil olan firmalar bazarın və dövlətin təsirini heç də passiv qəbul etmirlər. İri korporasiyalar öz iradələrini cəmiyyətə zorla qəbul etdirmək, qiymətləri müəyyən etmək, istehlakçılara təsir göstərmək, işçi qüvvəsi sahəsində öz siyasətini təşkil etmək imkanına malikdirlər. Bu halda bazardan bir vasitə kimi istifadə edilir.

Helbreyt belə hesab edirdi ki, bu şəraitdə dövlət tənzimləməsi bazar mexanizmi ilə müqayisədə nəinki ondan az, bəlkə də ondan daha çox maraq doğurur. Hərçənd Helbreyt marksistlərin adına yazdığı "kapitalistlər dövlətə tabe deyildir: dövlət onların icraiyyə komitəsidir" fikrinə şərih çıxmır. Bununla əlaqədar, Helbreyt yazırdı: "Marks kapitalist inkişafının bir sıra meyllərini qabaqcadan görürdü, lakin o, nə vaxtsa baş verəcək hadisələrin hamısını qabaqcadan sezə biləcək dərəcədə fəvqəltəbii qüvvəyə malik deyildi. Marksdan sonra çox şey dəyişib və indi həmin dəyişiklikləri nəzərə almaq lazımdır". Bu fikirlə razılaşmamaq olmaz.

İnstitusionalizm konsepsiyasının tərəfdarları sosial proqramların genişləndirilməsini təklif edirlər. Onlar hesab edirlər ki, dövlət ekologiya, təhsil və təbabət kimi sahələri öz himayəsinə götürməlidir, məşğulluğa sosial zəmanət məsələsi əmək haqqının səviyyəsi məsələsindən daha böyük əhəmiyyət kəsb edə bilər, işsizlik problemi isə ən əvvəl struktur tarazlığın pozulması probleminə çevrilir.

R.Lyukes, T.Sarcent və N.Uolles kimi iqtisadçıların təmsil etdiyi rəasional gözləmə nəzəriyyəsi (RGN) 70-ci illərin ortalarından başlayaraq geniş yayılmışdır. Nəzəriyyənin adından görüldüyü kimi, onun müəllifləri və tərəfdarları insanların səmərəli davranışını çıxış nöqtəsi hesab edirlər. Bazar subyektləri onların maddi marağına səbəb olan informasiya aldıqda və onu dərk etdikdə, sonrakı hadisələri gözləyərkən müvafiq qərarlar qəbul edəcək və zəruri tədbirlər görəcəklər. Hamımıza yaxşı məlum olan bir neçə misala baxaq. Əgər qiymətlərin artırılacağı gözlənilsə, mallara tələbat artır. Əmanət-

lərlə bağlı təhlükə yarandıqda əmanətçilər müvafiq banklardan və digər maliyyə müəssisələrindən öz əmanətlərini tezliklə götürməyə çalışırlar.

Bazarın rasional subyektləri olan istehlakçılar və sahibkarlar mövcud informasiyadan istifadə edərkən, onlar iqtisadiyyatın necə fəaliyyət göstərdiyini başa düşür, bu sahədə gözlənilən dəyişikliklərin nəticələrini qabaqcadan hiss edir və öz mənafeələrinə müvafiq qərarlar qəbul edirlər. Rasional gözləmə nəzəriyyəsinin mahiyyəti bundan ibarətdir.

Klassik iqtisadi nəzəriyyəyə müvafiq olaraq, RGN bu mövqedən çıxış edir ki, bütün bazarlarda - həm əmtəə, həm də ehtiyat bazarlarında güclü rəqabət mövcuddur. Qiymətlərin və əmək haqqı dərəcələrinin artırılması və azaldılması çevik sürətdə baş verir. Bu amillər əmək bazarında müəyyən tarazlıq yaranmasını təmin edir. Bundan əlavə, işçi qüvvəsini alanlar da, onu satanlar da öz hərəkətlərini səmərəli təşkil edir və gözlənilən dəyişiklikləri nəzərə alaraq, özlərindən ötrü ən məqbul davranış xətti seçirlər. Həmçinin nəzərdə tutulur ki, yeni informasiya bazarın subyektlərinə kifayət qədər tez çatır, buna görə də qiymətlərin, istehsalın və deməli, məşğulluğun da tarazlaşmış göstəriciləri yeni şəraitə və ya dövlət siyasətində baş verən dəyişikliklərə tezliklə uyğunlaşırlar. Bazar subyektlərinin fikrincə, belə hallarda iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsinin səmərəsi heçə enir.

Rasional gözləmə nəzəriyyəsinin zəif cəhətləri çoxdur. Əvvəlcə, bu nəzəriyyə müasir şəraitdə yüksək rəqabət qabiliyyətli bazarların əslində mövcud olmamasını, bazarların yeni şəraitə çox çətinliklə və ləng uyğunlaşmasını nəzərə almır. Üstəlik, iqtisadiyyatdakı vəziyyət, onun fəaliyyəti və bu sahədə gözlənilən dəyişikliklər barədə heç də hamının kifayət qədər məlumatı yoxdur. RGN opponentlərinin bir sıra başqa haqlı etirazları da var. Lakin bu nəzəriyyənin müsbət cəhətlərini də danmaq olmaz. Məsələn, RGN mikroiqtisadi nəzəriyyəyə əsaslanır. Makronəzəriyyələrlə mikronəzəriyyələri birləşdir-mək cəhdləri isə, heç şübhəsiz, bəyənilməyə layiqdir.

4.5. MONETARİSTLƏRİN BAXIŞLARI

İqtisadi nəzəriyyədə monetarist istiqamətin banisi və onun tanınmış lideri Amerika iqtisadçısı, 1976-cı ildə Nobel mükafatı laureatı olmuş *Milton Fridmendir* (1912).

Monetaristlərin konsepsiyasının əsas mahiyyəti bundan ibarətdir ki, bazar təsərrüfatı yüksək dayanıqlığa və rəqabət qabiliyyətinə malikdir. Deməli, bu təsərrüfat daim sabitliyə və öz-özünü tənzimləməyə can atır. Bununla əlaqədar, monetaristlər dövlətin iqtisadiyyata müdaxilə etməsinin tam əleyhinədir. Onların fikrincə, inflyasiyanın, işsizliyin və iqtisadi inkişafın qeyri-sabitliyinin əsas səbəbi dövlətin iqtisadiyyata müdaxilə etməsi ilə bağlıdır. Azad bazar sistemi zəruri makroiqtisadi sabitliyi təmin etməyə qadir olduğu halda, dövlətin iqtisadiyyata müdaxilə etməsi bu sahədə bərpad vəziyyət yaradır, sistemin sabitliyini pozur, vaxtaşırı hərc-mərcliyi gücləndirir. Onlar "Geriyə - Smitə doğru" şüarı ilə çıxış edirlər. Deməli, monetarizmin təməli klassiklərin iqtisadi nəzəriyyəsinə əsaslanır.

Fridmen əhalinin azmaşlı və sosial baxımdan zəif müdafiə olunmuş təbəqələrinin dəstəklənməsi üçün hökumət tərəfindən sosial tədbirlər görülməsinin əleyhinə çıxır, bu cür tədbirlərin səmərəsiz olduğunu iddia edir və bildirir ki, iqtisadiyyatın əsas tənzimləyicisi puldur. (Haqqında söhbət gedən elmi istiqamətin monetarizm adlanması da bununla bağlıdır). Fridmenin bir sıra əsərləri pul və onun tədavülü, pul-kredit siyasətinin strategiyası və taktikası problemlərinə həsr edilmişdir. Keynsdən fərqli olaraq, monetaristlər büdcə və vergi tənzimləməsinin əleyhinədirlər. Onlar ümumiyyətlə belə hesab edirlər ki, dövlət tənzimləmə vasitələrinin sayı minimuma endirilməlidir. Monetaristlərin əsas ideyası bundan ibarətdir ki, ölkədə mövcud iqtisadi vəziyyətdən və konyunktur şəraitdən asılı olmayaraq, pul emissiyası sabit qalmalıdır.

Monetarizmin mübadilə tənliyi $MV=PQ$ düsturu ilə ifadə edilir. Burada:

M - təklif edilən pul kütləsi;

V - pulun dövriyyə sürəti;

P - qiymətlərin səviyyəsi;

Q - istehsalın və deməli, məşgulluğun fiziki həcmidir.

Tənliyin sol tərəfi (**MV**) - istehsal edilmiş nemətlərin əldə edilməsi üçün alıcıların məsrəflərinin ümumi məbləğini, sağ tərəfi (**PQ**) isə bu həcmdə maddi nemətləri satanların əldə etdikləri ümumi mədaxili göstərir.

Monetaristlər belə hesab edirlər ki, **V** sabit olduğuna görə, istehsalın fiziki həcmi (**Q**) və qiymətlərin səviyyəsini (**P**) müəyyən edən əsas amil pul kütləsidir. Monetaristlər bu pul kütləsini həm istehsalın, həm məşgulluğun, həm də qiymətlərin səviyyəsini təyin edən ən mühüm və yeganə amil hesab edirlər. Təklif edilən pul kütləsinin dəyişməsi ya **P**-nin, ya **Q**-nün, ya da onların hər ikisinin artmasına səbəb olur və ÜDM-in həcminə onun necə təsir göstərəcəyini qabaqcadan söyləmək mümkün deyildir.

ABŞ-da monetar siyasət tarixinin araşdırılmasına əsaslanan Fridmen bildirdi ki, pul kütləsinin dəyişməsi ilə milli gəlirin dəyişməsi arasında sıx əlaqə vardır. Monetaristlər belə hesab edirlər ki, **M**-in dəyişməsi istehsalın real həcmində və məşgulluqda qısamüddətli dəyişikliklərə səbəb ola bilər, çünki bazar bu vəziyyətə uyğunlaşır, uzunmüddətli perspektivdə isə **M**-in dəyişməsi yalnız qiymətlərin dəyişməsinə təsir göstərəcəkdir. Onların fikrincə, təklif edilən pul kütləsinin dəyişməsi təkcə investisiyalara deyil, məcmu tələbin bütün komponentlərinə təsir göstərən bir amildir.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, keynsçilər fiskal siyasəti çox güclü sabitləşdirici vasitə hesab edirlər. Monetaristlər isə fiskal siyasətin sabitləşdirici bir vasitə kimi rolunu azaldır və hətta onu rədd edirlər. Onlar iddia edirlər ki, büdcə kəsirinin maliyyələşdirilməsi pula tələbatı artırır, bu da öz növbəsində faiz dərəcəsinin artmasına və özəl investorların böyük bir qisminin sıradan çıxmasına səbəb olur. Praktikada çox vaxt büdcə kəsirini ödəmək üçün pul emissiyasından istifadə edilir. Bu halda investorların sıradan çıxması effektini zərərsizləşdirmək mümkün olur və büdcə kəsiri aradan qaldırıldıqdan sonra iqtisadi fəallıq güclənir. Lakin monetaristlər belə hesab edirlər ki, bu cür vəziyyətin yaranması büdcə kəsiri ilə deyil, təklif edilən pul kütləsinin artırılması ilə bağlıdır.

Monetaristlər tam dövlət tənzimləməsini inkar etmirlər, lakin belə hesab edirlər ki, dövlət tənzimləməsi pul dövriyyəsinə və pul-kredit metodlarına nəzarətlə məhdudlaşmalıdır, başqa tənzimləyicilərdən istifadə edilməsinə yol verilməməlidir. Fridmen bunu əsas götürürdü ki, pul siyasəti pula tələblə təklif arasında uyğunluq əldə edilməsinə yönəldilməlidir. Deməli, tədaviyə ehtiyac olan pul kütləsinin illik artım faizi Ümumi Daxili Məhsulun illik artım faizinə bərabər olmalıdır. Əslində bu o deməkdir ki, iqtisadiyyatın normal vəziyyətində təklif edilən pul kütləsi ildə 3-5 faiz artmalıdır. Fridmenin pul qaydasının mahiyyəti bundan ibarətdir.

Monetaristlər belə hesab edirdilər ki, sərbəst istehsal gücləri və işçi qüvvəsi mövcud olduqda pul kütləsinin artması istehsalın artmasına səbəb olacaqdır. Qiymətlərin artması isə yalnız o halda baş verir ki, mövcud istehsal güclərindən tam istifadə edilsin. Monetarizm nəzəriyyəsinin ölkəmizdəki tərəfdarları bu məqamı bilməli və nəzərə almalıdırlar. Bu konsepsiyanın daha bir mühüm müddəası qısamüddətli pul siyasətindən imtina edilməsi və onun əvəzinə uzunmüddətli pul siyasəti yeridilməsi ilə bağlıdır, çünki pul kütləsinin dəyişməsi iqtisadiyyata dərhal deyil, müəyyən müddətdən sonra təsir göstərir.

Monetarizmin müsbət cəhət ondan ibarətdir ki, bu nəzəriyyə əmtəə dünyasında pulun rolunu, pul siyasətinin iqtisadiyyatın inkişafına təsirini hərtərəfli araşdırmış, dövlət büdcəsində tarazlıq yaratmağın zəruri olduğunu əsaslandırılmışdır. Monetarizm dövlət tənzimləməsini inkar etmir və bu tənzimləmənin metodlarından biri kimi, pul-kredit siyasətinin əsasını təşkil edir. Monetaristlər bir sıra dövlətlərin siyasətinə, o cümlədən prezident R.Reyqanın və M.Tetçer hökumətinin siyasətinə ciddi təsir göstərmişlər.

Monetarizm nəzəriyyəsinə şübhə ilə yanaşanlar, ona etiraz edənlər də var. Həyat sübut etmişdir ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində dövlət müdaxiləsi, dövlət tənzimləməsi zəruridir. Bu baxımdan, bizim ölkənin təcrübəsi də ibrətamizdir. Xüsusən iqtisadi islahatların başlanğıc mərhələsində dövlətin iqtisadiyyata müdaxilə etməməsinin son dərəcə ağır, bəlkə də faciəli hesab edilə biləcək nəticələri göz qabağındadır. Buna görə də belə bir fikirlə heç cür razılaşmaq olmaz ki, bazar iqtisadiyyatı

yoluna qədəm qoymuş hər hansı ölkədə yalnız pulun köməyi ilə tənzimləmə və təkcə pul-kredit siyasətinin həyata keçirilməsi kifayətdir. (Hərçənd bu siyasətin vacibliyi şübhə doğurmur). Bazarlarda rəqabətin həmişə yüksək səviyyədə olması fikri ilə də razılaşmaq olmaz. Müasir şəraitdə bu cür vəziyyət, demək olar ki, müşahidə edilmir. Nəticədə qiymətlərin və əmək haqqının dəyişməsidəki çeviklik pozulur, məcmu xərclərin dəyişməsi isə ilk növbədə qiymətlərə yox, istehsal səviyyəsinə və məşğulluğa təsir göstərir. Halbuki, monetaristlər belə hesab edirlər ki, pulun dövriyyə sürəti (V) sabitdir. Əgər V həqiqətən sabit olsaydı, onda təklif edilən pul kütləsi (M) ilə ÜDM arasındakı asılılığın xarakterini qabaqcadan müəyyən etmək olardı. Lakin V qeyri-sabit olduqda (real həyatda bunun ehtimalı daha yüksəkdir) təklif edilən pul kütləsi (M) ilə ÜDM arasındakı əlaqə zəif və qeyri-müəyyən olur. Burada həmin məsələni tam təfəssilatı ilə nəzərdən keçirməyəcəyik, lakin bir şeyi qəti demək olar: *pul-kredit siyasətinin mexanizmi çox mürəkkəb və xeyli vaxt tələb edən bir mexanizmdir*. Növbəti paraqrafda bu siyasətin səmərəliliyi barədə söhbət açacağıq.

4.6. NEOKLASSİK SİNTEZ

Beləliklə, biz müasir iqtisadi tərəkürdə üstünlük təşkil edən iki əsas istiqaməti - bir tərəfdən klassik və neoklassik, digər tərəfdən keynscı və neokeynscı istiqamətləri nəzərdən keçirdik. Birinci istiqamətin tərəfdarları sərbəst bazar şəraitinin qorunub saxlanmasını və məcmu təklifin genişləndirilməsini zəruri hesab edir, ikinci istiqamətin tərəfdarları isə məcmu tələbi inkişaf etdirməyi və dövlətin iqtisadi funksiyalarını, onun tənzimləyici rolunu genişləndirməyi təbliğ edirlər.

Son 30 ildə bir sıra alimlər iqtisadiyyatın tənzimlənməsi üçün həm bazarın, həm də dövlətin imkanlarından eyni zamanda və qarşılıqlı əlaqəli şəkildə istifadə etməyin zəruri olması qənaətinə gəlmişlər. Neoklassik sintez məktəbinin yaranması məsələyə bu cür münasibətin nəticəsidir. Bu məktəbin banisi və ən görkəmli nümayəndəsi Amerika alimi, 1970-ci ildə Nobel mükafatı laureatı olmuş *Pol Samuelson*dur. Onun iki

cildlik "İqtisadiyyat" dərsliyi iyirmidən artıq dilə tərcümə edilmişdir. Dünyanın bir sıra ölkələrində tələbələr bu dərslikdən istifadə edirlər. P.Samuelson həmin kitabında yazırdı: "Hazırda qərb iqtisadçılarının əksəriyyəti bizim bu kitabda "neoklassik sintez" adlandırdığımız metoddan istifadə etməyə, yəni səmərəli pul-kredit siyasəti və fiskal siyasət həyata keçirməklə həm Smitin və Marşallın klassik makroiqtisadiyyatını, həm də gəlir səviyyəsinin müasir makroiqtisadi tərifinə xas olan müsbət cəhətləri birləşdirməyə çalışırlar". Müəllif həmin kitabında onu da qeyd edirdi ki, hamı tərəfindən qəbul edilmiş fikrə görə, iqtisadçılar klassiklərin arqumentlərini həddən artıq bəsit hesab edir və bu qənaətə gəlirlər ki, həmin arqumentlər XIX və XX yüzilliklərdə qarşıya çıxan həyati faktlara uyğun gəlmir. Azad ölkələrin hökumətləri və mərkəzi bankları sübut etmişlər ki, onlar fiskal siyasətin (xərclərin və vergilərin) və pul-kredit siyasətinin köməyi ilə milli gəlirin və məşğulluğun müəyyənedici amillərinə təsir göstərə bilərlər. Neoklassik sintez istiqamətinin fərqləndirici cəhəti ondan ibarətdir ki, burada araşdırılan mövzuların əhatə dairəsi çox geniş olub, tətbiqi xarakter daşıyır, iqtisadi tərəqqi problemləri, işsizliyin və onun tənzimlənməsi metodlarının təhlili, ümumi iqtisadi tarazlıq nəzəriyyəsinin yaradılması məsələləri ön plana çəkilir. Bu istiqamətin tərəfdarları iqtisadi-riyazi təhlil metodlarının işlənilməsinə böyük əhəmiyyət verirlər və hesab edirlər ki, iqtisadi əlaqələrin mürəkkəbləşməsi ilə əlaqədar, iqtisadiyyatın tənzimlənməsi üçün bazar metodları ilə müqayisədə dövlətin müvafiq imkanlarından daha çox istifadə edilməlidir.

Bununla yanaşı, Samuelson hələ həll edilməmiş bir sıra problemləri, o cümlədən istehsalın durğunluğu, məşğulluq və qiymətlərin "sürünən inflyasiyası" problemlərini xüsusi vurğulayırdı. Məhz bu problemlər müasir Azərbaycan üçün xüsusilə səciyyəvidir.

Neoklassik sintezin digər nümayəndələri arasında indi ölkəmizdə çoxlarına yaxşı tanış olan "Ekonomiks" dərsliyinin müəllifləri *Kempbell R.Makkonnell* və *Stenli L.Bryunun* adlarını artıq qeyd etmişik. Müəlliflər həmin kitabda klassik və neoklassik (əsasən monetarist), keynscə, eləcə də rasionallıq nəzəriyyələrini ətraflı və dəqiq şərh etmişlər. Onu da qeyd

edək ki, bu müəlliflərin şərhı çox vaxt bu və ya digər məsələlər barədə müxtəlif nəzəriyyələrdə irəli sürülən arqumentlərlə müqayisəli şəkildə qurulmuşdur. "Ekonomiks"ın müəllifləri yazırlar: "İqtisadçıların əksəriyyəti həm keynsçiliyə, həm də monetarizmə xas olan inandırıcılıq keyfiyyətini qəbul etməyə hazırdırlar. Hər iki nəzəriyyə makroiqtisadiyyatı təhlil etməyə imkan verən faydalı sxemlər təklif edirlər". Müəlliflərin fikrincə, keynsçilərlə monetaristlərin polemikası çox müxtəlif istiqamətlərin tərəfdarları olan iqtisadçıları məcbur etmişdir ki, makroiqtisadi nəzəriyyənin bir sıra fundamental istiqamətlərinin mahiyyətini yenidən qiymətləndirsinlər və bu yolla çox mühüm kompromis əldə edilsin. Alimlər və praktik iqtisadçılar fiskal və pul - kredit siyasətlərin əlaqələndirilməsi zərurətini dərk etmişlər. Bundan əlavə hazırda bütün istiqamətləri təmsil edən iqtisadçılar həm məcmu tələbin, həm də məcmu təklifin təhlil edilməsinə böyük əhəmiyyət verirlər. Rasional gözləmə nəzəriyyəsinin sayəsində iqtisadçılar və siyasətçilər makro və mikro iqtisadi nəzəriyyələr arasında əlaqələrə, siyasətin dəyişilməsinə iqtisadiyyatın göstərə biləcəyi təsirə xüsusi diqqət verirlər. Bununla əlaqədar, "Ekonomiks"ın müəllifləri yazır: "Monetarizm və rasional gözləmə nəzəriyyəsi makroiqtisadi nəzəriyyəyə və siyasətə güclü təsir göstərmişdir, hərçənd ümumi qəbul edilmiş nöqtəyi-nəzər mənşə etibarilə keynsçi olaraq qalır".

Əslində bu dərslikdə istifadə edilən metod eklektik xarakter daşıyır. Əcnəbi müəlliflərin iqtisadiyyata və idarəetməyə həsr edilmiş bir sıra başqa əsərlərində də bu metoddan istifadə edilir. Məsələn, "Menecmentin əsasları" dərsliyinin müəllifləri bildirirlər ki, onlar həmin kitabda "Bütün əsas məktəblərin və istiqamətlərin qəbul etdiyi ən faydalı, ən mühüm, gerçəkliyə ən çox müvafiq olan və tələbələr üçün daha yararlı sayılan bütün nailiyyətləri özündə cəmləşdirən eklektik metoddan" istifadə etmişlər. Burada hər hansı bir elmi məktəbə bağlılıq yoxdur.

Sovet iqtisadçılarının əksəriyyəti eklektik metodu qeyri-elmi metod hesab edirdilər. Lakin indi etiraf etmək lazımdır ki, yuxarıda adlarını çəkdiyimiz dərsliklərin müəllifləri haqlıdırlar.

4.7. L.ERXARDIN İQTİSADİ İSLAHATI

Almaniya Federativ Respublikasının iqtisadiyyat naziri, kansleri və federal kansleri, öz ölkəsinin və bir sıra xarici ölkələrin çoxsaylı universitetlərinin fəxri professoru və elmlər doktoru olmuş **Lüdviq Erxardın** (1897-1977) nəzəri irsi və təcrübəsi müasir dövrdə çox böyük marağa səbəb olmuşdur. Məşğulluq, ölkənin mərkəzləşdirilmiş planlı iqtisadiyyatdan tənzimlənən bazar iqtisadiyyatına keçməsi məsələlərini dərin-dən araşdırmış bu mütəxəssisin ideyaları əsasında və bilavasitə onun rəhbərliyi ilə müharibədən sonrakı dövrdə AFR-in bütün xalq təsərrüfatı yenidən qurulmuşdur. Erxard *sosial bazar təsərrüfatı nəzəriyyəsinin* banilərindən biri sayılır.

Burada Erxardın həyata keçirdiyi islahatları hərtərəfli təhlil etmək fikrində deyilik. Təkcə bunu qeyd etməyi vacib sayırıq ki, həmin islahat qısa müddətdə Qərbi Almaniyanın iqtisadiyyatını bərpa etməyə, ölkədə məşğulluq səviyyəsini və əhalinin maddi rifahını yüksəltməyə imkan vermişdir. Böyük Ensiklopedik Lüğətdə L.Erxard haqqında məqalədə belə yazılmışdır: "XDİ/XSİ tərəfindən həyata keçirilmiş sosial-iqtisadi siyasətin - müharibədən sonrakı dağıntının aradan qaldırılması və AFR-in uzunmüddətli iqtisadi tərəqqisi ilə nəticələnmiş "Qərbi Almaniya möcüzəsi"nin nəzəri əsası olmuş sosial bazar təsərrüfatı konsepsiyasını yaradanlardan biri". Bir sıra müəlliflərin, o cümlədən Erxardın özünün fikrincə, iqtisadi islahata ciddi hazırlaşmaq, onu qətiyyətlə və ardıcıl surətdə həyata keçirmək lazımdır. Bizim ölkədən fərqli olaraq, AFR-də bazar təsərrüfatına keçid üçün dövlətin tənzimləyici rolundan və inzibati rıçaqlardan geniş istifadə edilmişdir. İslahatın uğurla nəticələnməsi güclü və nüfuzlu hakimiyyət sayəsində təmin edilmişdir. Pul islahatı və qiymət islahatı keçiriləndən az sonra iqtisadiyyatın idarə edilməsində inzibati metodlardan istifadə edilməsinə, demək olar ki, son qoyulmuş, lakin tənzimləmə qüvvəsində qalmışdı. İslahatların gedişində bu prosesə lazımı təshihlər edilmiş və nəticədə, artıq ilk üç ildə (1949-1951) ölkədə elektrotexnika sənayesi məhsullarının istehsalı 2,6 dəfə, poladtökmə sənayesində - 2,5 dəfə, toxuculuq sənayesində - 2,6 dəfə, prokat istehsalı 2,1, dəqiq mexanika və optika məh-

sulları 3,1, ayaqqabı istehsalı 1,7 dəfə artmışdır. Xalq təsərrüfatının əksər sahələrində istehsalın həcmi 1936-cı ildəki səviyyədən xeyli yuxarı idi. Müvafiq olaraq, işlə məşğul əhəlinin sayı da artırdı. Əlbəttə, ABŞ-ın köməyini də nəzərə almaq lazımdır. 1945-1951-ci illərdə ABŞ hökumətinin AFR-ə verdiyi kreditlərin və subsidiyaların həcmi 3659 milyon dollar, "Marşall planı" üzrə bu ölkəyə göndərilmiş malların dəyəri təqribən 1 milyard dollar olmuşdur. Bu, İngiltərə və Fransanın AFR-ə yardımının birlikdə götürülmüş məbləğindən çoxdur. Bu gün Almaniyanın əmək bazarında yaranmış vəziyyət Erxardın dövründəkindən daha mürəkkəb, işsizliyin səviyyəsi Erxardın dövründəkindən daha yüksəkdir, lakin indiki vəziyyətin səbəbləri başqadır. Ölkə iqtisadiyyatında vəziyyət sabitdir. Hazırda məhsul istehsalının həcminə görə AFR Avropada birinci yeri tutur.

Məşğulluq və sosial problemlərin həlli sahəsində Erxardın təcrübəsi çox sadə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir: Hər şey ölkənin xalq təsərrüfatının bütün sahələrinin uğurla inkişaf etdirilməsindən asılıdır. Dövlət də, onun rəhbərliyi də bütün səylərini bu inkişafın stimullaşdırılmasına səfərbər etməlidir.

4.8. MƏŞĞULLUQ SİYASƏTİNİN İŞLƏNİB HAZIRLANMASINDA NƏZƏRİYYƏLƏRDƏN İSTİFADƏ EDİLMƏSİ

Müasir şəraitdə bazar iqtisadiyyatının inkişaf etmiş olduğu bu və ya digər ölkədə məşğulluq siyasətinin işlənilib hazırlanması prosesində müxtəlif nəzəriyyələrin ayrı-ayrı müddəalarından istifadə edilir. Lakin bir şeyi qəti söyləmək olar ki, 1930-cu illərdə bütün dünyanı bürümüş ən kəskin iqtisadi böhran dövründən bəri Keynes nəzəriyyəsi bütün başqa nəzəriyyələri üstələmişdir. ABŞ prezidenti F. Ruzvelt ölkəni dərin böhrandan çıxarmaq və kütləvi işsizliyi aradan qaldırmaq üçün müvafiq tədbirlər həyata keçirərkən Keynes nəzəriyyəsiindən geniş istifadə etmişdir.

70-ci illərin axırlarında - 80-ci illərin əvvəllərində bir sıra ölkələrdə həm işsizlik, həm də inflyasiya amilləri eyni vaxtda

təzahür etdi. Keyns nəzəriyyəsi bu vəziyyəti aradan qaldırmağa imkan vermirdi. Həmin illərdə ABŞ-da və bəzi Qərbi ölkələrində monetaristlərin tövsiyələri daha böyük nüfuz qazanmışdır. Bu məsələyə münasibətlərin müxtəlif olmasına baxmayaraq, indi artıq heç kəs etiraz etmir ki, ölkə təsərrüfatının inkişafının heç olmazsa ayrı-ayrı istiqamətləri dövlət tərəfindən tənzimlənməlidir, məsələn, pul dövriyyəsi və bu prosesə nəzarət məsələləri dövlətin səlahiyyətinə aid olmalıdır. Keyns nəzəriyyəsinin müddəaları ABŞ-da 1946-cı ildə qəbul edilmiş "Məşğulluq haqqında qanununda" və 1978-ci ildə qəbul edilmiş "Tam məşğulluq və tarazlaşmış inkişaf haqqında qanununda" (Hemfri-Houkins qanununda) öz əksini tapmışdır.

1946-cı ildə qəbul edilmiş "Məşğulluq haqqında qanun"da deyilir: "Konqres bəyan edir ki, ... əmək qabiliyyətli, ... işləmək arzusunda olan və iş axtaran bütün şəxslərin müvafiq işlə təmin olunmasına imkan verən şərait yaradılması və bu şəraitin qorunub saxlanması məqsədilə bütün praktiki vasitələrdən istifadə edilməsi - federal hökumətin daimi siyasətidir və bundan ötrü federal hökumət məsuliyyət daşıyır". P.Samuelson həmin qanunun bu hissəsini sitat gətirmiş, sonra isə yazmışdır: "1946-cı ildə qəbul edilmiş məşğulluq haqqında qanun - ölkəmizdə mühüm yenilikdir. Bu qanun məşğulluğun təmin edilməsi üçün hökumətin üzərinə məsuliyyət qoymuş, hökumətdə və konqresdə konkret fəaliyyət üçün müvafiq mexanizm yaratmışdır". Təəssüflə qeyd etmək lazımdır ki, "Məşğulluğu haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda məşğulluğun təmin edilməsi üçün bu sahədə hökumətin vəzifələri tam müəyyən edilməmişdir.

Monetaristlərin nəzəriyyəsinə görə dövlət büdcəsində yaranmış kəsirlə mübarizə bu nəzəriyyədən istifadə edən hökumətlərin əməli fəaliyyətində ön plana çəkilir. Məsələn, ABŞ-da bununla əlaqədar hətta Konstitusiyaya da düzəliş edilmişdir. Həmin düzəlişə görə icra hakimiyyəti "Hökumətin həyat tərzi onun vəsaitinə uyğun olmalıdır" prinsipini rəhbər tutaraq dövlət büdcəsini tarazlaşdırmalıdır. Monetaristlərin nəzəri müddəaları digər ölkələrdə də tətbiq edilmişdir.

Lakin konkret ölkənin inkişaf xüsusiyyətləri nəzərə alınmadan, monetaristlərin prinsiplərinin həyata keçirilməsi iqtisadi

sadi sabitliyi daha da zəiflədə bilər. Ona görə də, indi alimlərin çoxu bu fikirdədir ki, tənəzzül dövründə büdcə kəsinin azaldılması üçün yüksəliş dövründə (tam iqtisadi tsikl başa çatdıqdan sonra) büdcə tarazlaşmış olmalıdır.

Monetaristlərin vergilər barədə tövsiyələri ilə əlaqədar onu qeyd etməliyik ki, ABŞ-da əvvəlcə R.Reyqan, sonra isə C.Buş tərəfindən həyata keçirilən və ilk növbədə ən varlı şəxslərə şamil edilən siyasətin - vergilərin azaldılması siyasətinin sayəsində dövlət büdcəsindəki kəsinin həcmi xeyli artmış (1981-ci ildəki 79 milyard dollardan 1992-ci ildə 290 milyard dollara çatmışdır), dövlət borcu daha çox - 800 milyard dollardan 3 trilyon dollara çatmışdır. Nəticədə iqtisadi yüksəliş sürəti azalmışdır. Varlıların əmanətləri hesabına əsaslı vəsait qoyuluşunun artırılacağı barədə ümidlər də doğrulmadı. 80-ci illərdə milli gəlirin həcmi ilə müqayisədə investisiyaların həcmi 60-cı illərin müvafiq göstəricisinə nisbətən, demək olar ki, iki dəfə azalmışdır.

Prezident B.Klinton isə vergilərin artırılması barədə qanunun konqres tərəfindən qəbul edilməsinə nail olmuş və yeni iş yerləri yaradılması, infrastrukturun yeniləşdirilməsi (nəqliyyat, elmi araşdırmalar, ətraf mühitin mühafizəsi və s.), eləcə də bir sıra sosial tədbirlərin həyata keçirilməsi, xüsusən səhiyyənin inkişaf etdirilməsi üçün hər il iqtisadiyyata milyardlarla dollar vəsait qoyulmasına müəyyən imkanlar yaranmışdır.

Monetaristlərin nəzəriyyəsini Latın Amerikasına və Şərqi Avropa ölkələrində tam şəkildə həyata keçirməyə çalışan Beynəlxalq Valyuta Fondunun (BVF) cəhdləri hələlik heç bir yerdə, o cümlədən bizim ölkədə sanballı nəticə verməmişdir. Azərbaycanın bazar iqtisadiyyatına keçməsi, məşğulluq və işsizlik problemlərinin həlli nəzəri cəhətdən lazımcıca əsaslandırılmamışdır. Ölkədə elə vəziyyət yaranmışdır ki, hakimiyyətə gələn qüvvələr monetarist nəzəriyyənin təsirinə uymuşdular. BVF xətti ilə həyata keçirilən bu təsir özünü onda göstərirdi ki, çox vaxt BVF öz iradəsini diktə edirdi. Eyni sözləri qonşu Rusiyaya da aid etmək olar. Rusiya hökumətinin bu sahədə məsləhətçiləri monetarist təmayüllü professorlar Cefri Saks və Anders Oslund idi. BVF-in təzyiqi ilə ölkədə pul tədaviyəli sa-

həsində qıtlıq yaranmış, tədiyələrin ödənilməməsi kütləvi hal almışdır. Əlbəttə, bu vəziyyətin səbəbləri çoxdur, lakin ölkədə pul vəsaiti, sadəcə olaraq çatışmırdı. 1992-ci ildə topdansaş qiymətləri 15,9 dəfə, pərakəndə satış qiymətləri isə 26,1 dəfə artdığı halda pul kütləsi yalnız 7,6 dəfə artmışdı. 1993-cü ildə topdansaş qiymətləri 8,8 dəfə, pərakəndə satış qiymətləri 9,4 dəfə, pul kütləsi isə 5 dəfə artmışdır. Sonrakı illərdə bu nisbətlər bir-birinə yaxınlaşsa da, uyğunsuzluq artmaqda idi. Hətta istehsalın, xidmətlərin və daşımaların həcmnin azalmasını nəzərə aldıqda belə, tədaviyədə olan pul kütləsi azlıq edirdi. Bu vəziyyətə başqa mövqedən də yanaşmaq olar. 1996-cı ildə Rusiyada dövriyyədə olan pul kütləsi ümumi daxili məhsulun dəyərinin 12 faizinə bərabər idi, halbuki həmin ildə Almaniyada və Fransada müvafiq göstərici 20 faiz, digər ölkələrdə isə bundan xeyli yüksək olmuşdu.

Yuxarıda qeyd etdik ki, Keynsdən sonra bütün dünyada iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsi zərurəti qəbul edilmişdir.

Azərbaycan iqtisadçıları yaranmış böhrandan çıxış yollarını əsaslandırmaq üçün ciddi səy göstərir. Vaxtilə Keynsin qeyd etdiyi kimi, iqtisadçı alimlərin ideyaları iqtisadi siyasətə və dövlət siyasətinə ilk baxışda təsəvvür edildiyindən qat-qat güclü təsir göstərir.

4.9. ƏMƏK BAZARINDA ÜMUMİ İQTİSADI TARAZLIQ

Əmək bazarı - cəmiyyətin iqtisadi və sosial-siyasi həyatının mühüm sahəsidir. İşçi qüvvəsinin dəyəri əmək bazarında qiymətlənir, əməyə görə mizdun, o cümlədən əmək haqqının kəmiyyəti, təhsil almaq, əmək şəraiti, peşəkarlıq baxımından inkişaf etmək imkanı, məşğulluq üçün zəmanət və sair amillər əmək bazarında müəyyənləşir. Əmək bazarı məşğulluq sahələri, peşə-ixtisas, demoqrafik və sair strukturlarda, yəni ictimai əmək bölgüsündə mövcud meyillərin dinamikasını, işçi qüvvəsinin mobilliyini, işsizliyin miqyasını və dinamikasını əks etdirir.

Ümumi iqtisadi tarazlıq dedikdə, mübadilə nisbətlərinin aşağıdakı vəziyyəti nəzərdə tutulur: dörd bazarın hamısında (maddi nemətlər bazarı, əmək bazarı, pul bazarı və qiymətli kağızlar bazarı) eyni zamanda tələblə təklif arasında tarazlıq yaranmışdır və bazarda aparılan sövdələrin iştirakçılarından heç biri alışın və satışın həcmi dəyişməkdə maraqlı deyil.

Əvvəlki müddətlər üzrə tələbin və təklifin həcmi həmişə bir-birinə bərabərdir, yəni keçən il nə qədər əmtəə məhsulu istehsal edilmişdirsə, bir o qədər əmtəə satılmışdır və əksinə. Ümumi ictimai tarazlıq vəziyyətini müəyyənləşdirmək - bazar təsərrüfatının bütün iştirakçılarının nəzərdə tutduqları məqsədlərə hansı şərtlər daxilində çata biləcəklərini aydınlaşdırmaq deməkdir. Buna görə də makroiqtisadi səviyyədə tarazlıq əldə edilməsi üçün təklif edilən nemətlərin müəyyən həcmə və müəyyən struktura malik olması kifayət deyil, bundan ötrü həm də bazar təsərrüfatının hər bir iştirakçısı nəzərdə tutduğu sövdələri (əqdləri) gerçəkləşdirə bilməlidir. Ümumi iqtisadi tarazlıq əldə edilməsi hələ o demək deyildir ki, bazar təsərrüfatının hər bir iştirakçısı öz vəziyyətindən razıdır; bu tarazlıq sadəcə olaraq onu göstərir ki, yaranmış şəraitdə alışın yaxud, satışın həcmi dəyişmək hesabına heç kəs öz rifah halını yaxşılaşdırma bilməz.

Ümumi iqtisadi tarazlıq bazar iqtisadiyyatı üçün səciyyəvi vəziyyət deyildir, çünki müstəqil subyektlərin bir-birindən asılı olmayaraq işləyib hazırladığı planların bir-biri ilə qarşılıqlı uzlaşması yalnız təsadüf ola bilər. Lakin bazar təsərrüfatında subyektlərin davranışı onların tarazlığa can atması ilə müəyyən olunur.

Endogen makroiqtisadi parametrlərin hamısı bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqədar olduğuna görə, həmin parametrlərin tarazlıq halına uyğun qiymətlərini, bir qayda olaraq, bütün dörd bazarı qarşılıqlı əlaqədə təsvir edən tənliklər sistemini birgə həll etməklə tapmaq mümkündür. Makroiqtisadi təhlilin ümumi məntiqi belədir: əvvəlcə ayrılıqda götürülmüş hər bir bazarda tarazlıq şərtləri müəyyən edilir və yalnız bundan sonra bütün bazarlarda eyni zamanda tarazlıq yaranması şərtləri çıxarılır. Bu halda *Valras qanunundan* istifadə edilir. Həmin qanuna görə n bazardan ibarət olan xalq təsərrüfatında $n-1$ bazanın hər birində tarazlıq vəziyyəti yaranmışdırsa, n -ci bazarda

da tarazlıq olacaqdır. Bu qanunun isbatı belə bir həqiqətə əsaslanır ki, hər bir subyekt üçün dörd bazarın hamısındakı sövdələrin ümumi nəticəsi sifıra bərabərdir.

4.10. NEMƏTLƏR, PUL VƏ QIYMƏTLİ KAĞIZLAR BAZARLARINDA BİRGƏ TARAZLIQ (IS-LM-MODELİ)

IS-LM modeli - məcmu tələb funksiyasını təyin edən iqtisadi amilləri aşkar etməyə imkan verən əmtəə-pul tarazlığı modelidir. Bu model bazarda faiz dərəcəsi (R) ilə gəlirin (Y) elə uzlaşmalarını tapmağa imkan verir ki, onlar əmtəə (nemətlər) bazarında və pul bazarında eyni zamanda tarazlıq yaratsınlar. İlk dəfə C.R.Hiks tərəfindən təklif edilmiş bu model A.Hansenin kitabı çap ediləndən sonra geniş tətbiq edilməyə başlamışdır. Buna görə də IS-LM modelini bəzən Hiks-Hansen modeli adlandırırlar.

IS-LM modelinin əsas tənlikləri aşağıdakılardır:

- əsas makroiqtisadi eynilik:

$$Y = C + I + G + X_n \quad (4.1)$$

- istehlak funksiyası, burada $T = T_a + t \cdot Y$;

$$C = a + b(Y - T) \quad (4.2)$$

- investisiyalar funksiyası;

$$I = e - d \cdot R \quad (4.3)$$

- xalis ixrac funksiyası;

$$X_n = g - m \cdot Y - n \cdot R \quad (4.4)$$

- pula tələb funksiyası;

$$\frac{M}{P} = k \cdot Y - h \cdot R \quad (4.5)$$

Modelin daxili dəyişənləri: Y (gəlir), C (istehlak), I (investisiyalar), X_n (xalis ixrac), R (faiz dərəcəsi).

Modelin xarici dəyişənləri: G (dövlət xərcləri), M (təklif edilən pul kütləsi), t (gəlir vergisi dərəcəsi), T (ödənilmiş vergilərin ümumi məbləği).

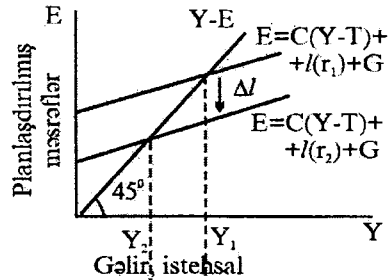
Empirik əmsallar: ($a, b, e, d, g, m, u, k, h$) - müsbət və nisbi sabit kəmiyyətlərdir. Bütün iqtisadi ehtiyatların tam məşğul olmadığı ($Y \neq Y^*$) qısamüddətli dövr ərzində qiymət səviyyəsi

(P) qeyd olunmuş kəmiyyətə bərabər (qiymətlər dəyişməz qaldıqda $P=1$), faiz dərəcəsi (R) və məcmu gəlir (Y) kəmiyyətləri isə dəyişkən olur. Baxdığımız halda $P=const$ olduğuna görə bütün dəyişənlərin nominal və real qiymətləri üst-üstə düşür.

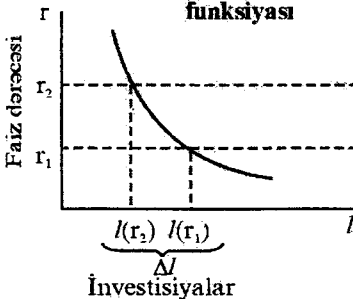
Bütün iqtisadi ehtiyatların tam məşğul olduğu ($Y \neq Y^*$) uzunmüddətli dövr ərzində qiymət səviyyəsi (P) dəyişkən olur. Bu halda M dəyişkən (təklif edilən pul kütləsi) nominal kəmiyyət, bütün başqa dəyişənlər isə real kəmiyyətlərdir.

IS əyrisi - əmtəə bazarında tarazlıq əyrisi olub, (4.1) - (4.4) tənliklərinin hər birini ödəyən Y və R kəmiyyətlərinin bütün kombinasiyalarını səciyyələndirir. IS əyrisinin bütün nöqtələrində investisiyaların və əmanətlərin bir-birinə bərabər olması tələbi ödənilir. IS termini məhz həmin bərabərliyi əks etdirir ($Investment = Savings$).

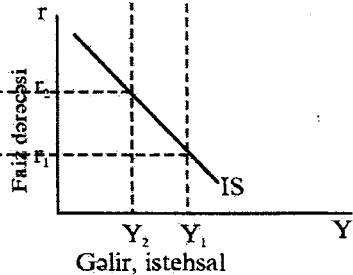
B. Keyns xaçı



A. İnvestisiya funksiyası



C. IS əyrisi



Şəkil 4.5. Keyns xaçından IS əyrisinin grafik yolla çıxarılması

4.5 A şəklində investisiya funksiyası təsvir edilmişdir. Göründüyü kimi, faiz dərəcəsi R_1 -dək R_2 -dən artdıqca planlaşdırılan məsrəflər $I(R_1)$ -dən $I(R_2)$ -dək artır, yəni $I(R)$ funksiyası R -dən asılı olaraq azalan funksiyadır. Bunu qısaca olaraq $I(\underline{R})$ kimi işarə edəcəyik.

4.5 B şəklində Keynes xaçı təsvir edilmişdir: planlaşdırılan məsrəflər $I(R_1)$ -dən $I(R_2)$ -dək azaldıqda, gəlir Y_1 -dən Y_2 -dək azalır, yəni $Y(I)$ - artım funksiyadır, yaxud qısaca olaraq $Y(\underline{I})$.

4.5 C şəklində IS əyrisi təsvir edilmişdir: faiz dərəcəsi R nə qədər yüksək olsa, gəlir səviyyəsi Y bir o qədər azalır, yəni $Y(\underline{R})$.

(4.1) əsas makroiqtisadi eyniliyində (4.2) - (4.4) tənlikləri-nə daxil olan kəmiyyətlərin qiymətlərini yerinə yazmaqla IS əyrisinin tənliyini çıxarmaq olar.

IS əyrisinin R -ə nəzərən tənliyi aşağıdakı şəkildədir:

$$R = \frac{a+e+g}{d+n} - \frac{1-b(1-t)+m}{d+n} \cdot Y + \frac{1}{d+n} G - \frac{b}{d+n} \cdot T_a \quad (4.6)$$

IS əyrisinin Y -ə nəzərən tənliyi aşağıdakı kimidir:

$$Y = \frac{a+e+g}{1-b(1-t)+m} + \frac{1}{1-b(1-t)+m} G - \frac{b}{1-b(1-t)+m} \cdot T_a - \frac{d+n}{1-b(1-t)+m} \cdot R \quad (4.7)$$

$\frac{1-b(1-t)+m}{d+n}$ əmsalı IS əyrisinin meyli bucağını xarakterizə edir.

Bu kəmiyyət maliyyə və pul siyasətinin müqayisəli səmərəliliyini ifadə edən parametrlərdən biridir.

Aşağıdakı şərtlər ödəndikdə IS əyrisi daha çökük olur:

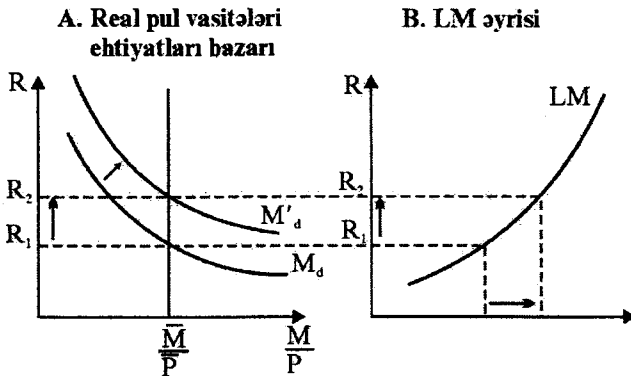
- 1) investisiyalar (d) və xalis ixrac (n) faiz dərəcəsinin dinamikasına qarşı çox həssasdır;
- 2) istehlak meylinin (b) son həddi böyükdür;
- 3) vergitutma dərəcəsinin (t) son həddi böyük deyil;
- 4) icrac meylinin (Δn) son həddi böyük deyil.

Dövlət məsrəflərinin (G) artmasının, yaxud vergilərin (T) azalmasının təsiri ilə IS əyrisinin yeri sağa doğru dəyişir. Vergi

dərəcələrinin (t) dəyişməsi isə IS əyrisinin meyl bucağının da dəyişməsinə səbəb olur.

LM əyrisi - pul bazarında tarazlığı səciyyələndirən əyridir. O, təklif edilən pul kütləsinin Mərkəzi Bank tərəfindən müəyyən olunmuş qiymətində (4.5) tənliyi vasitəsilə ifadə edilən pula tələb funksiyalarının müvafiq qiymətlərini təmin edən Y və R kəmiyyətlərinin bütün kombinasiyalarını əks etdirir. LM əyrisinin bütün nöqtələrində pula tələbat (M_d) təklif edilən pul kütləsinə (M_s) bərabərdir. LM termini də məhz bu bərabərliyi əks etdirir (*Liquidily Preference=Money Surrrly*).

Şəkil 4.6 A. pul bazarındakı vəziyyəti əks etdirir: gəlirin Y_1 -dən Y_2 -dək artması nəticəsində pula tələbat artır və bununla əlaqədar, faiz dərəcəsi R_1 -dən R_2 -dək artır. Şəkil 4.6 B LM əyrisini əks etdirir: gəlir səviyyəsi yüksəldikcə faiz dərəcəsi də artır.



Şəkil 4.6. LM əyrisinin qrafik yolla alınması

Modelin (4.5) tənliyini R-ə və Y-ə nəzərən həll etməklə LM əyrisinin tənliyini çıxarmaq olar.

LM əyrisinin tənliyi aşağıdakı şəkildədir:

$$R = \frac{k}{h} \cdot Y - \frac{1}{h} \cdot \frac{M}{p} \quad (R\text{-ə nəzərən}), \quad (4.8)$$

$$Y = \frac{1}{k} \cdot Y \frac{M}{P} + \frac{h}{k} \cdot R \quad (Y\text{-ə nəzərən}), \quad (4.9)$$

$\frac{k}{h}$ əmsalı LM əyrisinin meyl bucağını xarakterizə edir. IS

əyrisinin meyl bucağına analogi olaraq, bu bucaq da maliyyə və pul siyasətinin müqayisəli səmərəlilik dərəcəsini müəyyən edir.

LM əyrisinin hamar olması üçün aşağıdakı şərtlər ödənilməlidir:

1) pula tələb bazarda faiz dərəcəsinin (h) dinamikasına qarşı çox həssasdır;

2) pula tələb ümumi daxili məhsulun (k) dinamikasına qarşı çox həssas deyildir.

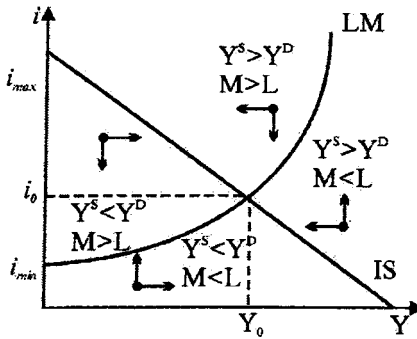
Təklif edilən pul kütləsinin (M_s) artması, yaxud qiymət səviyyəsinin $H(p)$ azalması, LM əyrisinin sağa doğru sürüşməsi ilə nəticələnir.

IS və LM əyriələrinin kəsişmə nöqtəsi (şəkil 4.7) modeldə tarazlıq vəziyyətinə uyğundur. Müvafiq istehsal həcminin qiyməti (Y_0) riyazi olaraq, IS əyrisinin tənliyindən tapılmış R -in qiymətini LM əyrisinin tənliyində yerinə yazaraq, bu sonuncu tənliyi Y -ə nəzərən həll etməklə tapılır:

$$Y_0 = h \cdot \frac{a + e + g + G - b \cdot T_a}{k(d + n) + h[1 - b(1 - t) + m]} + \frac{d + n}{k(d + n) + h[1 - b(1 - t) + m]} \cdot \frac{M}{P} \quad (4.10)$$

(burada $T = T_a + t \cdot Y$ hesab edilir). Qiymət səviyyəsi (P) cəbit olduqda Y_0 -ın tarazlıq halına müvafiq qiyməti yeganə olacaqdır. Faiz dərəcəsinin (R) tarazlıq halına uyğun qiyməti (R_0) IS-in yaxud LM-in tənliyində Y_0 -ın tarazlıq halına uyğun qiymətini yerinə yazıb, həmin tənliyi R -ə nəzərən həll etmək yolu ilə tapıla bilər.

4.5 C və 4.6 B şəkillərində nemətlər bazarında tarazlıq (IS xətti) və pul bazarında tarazlıq (LM xətti) vəziyyətlərinə müvafiq olan milli gəlir (Y) və faiz dərəcəsi (R) cütlərinin qiymətlər çoxluğu təsvir edilmişdir. Adətən, makroiqtisadi modellərdə maliyyə sektoru iki kredit bazarı ilə - pul bazarı və dövlət istiqrazları bazarı ilə təmsil edilir. Buna görə də, əmənlərin müəyyən həcmi və tədavüldə olan pul kütləsinin qeyd edilmiş həcmi saxlanmaq şərtilə, pul bazarında tarazlığa nail olmaq onu göstərir ki, istiqrazlar bazarında da tarazlıq mövcuddur. Beləliklə, nemətlər, pul və qiymətli kağızlar bazarlarında eyni zamanda tarazlığa nail olmağın şərtlərini müəyyən etmək üçün (Y, R) cütlərinin IS və LM ayrılırları ilə təyin edilən çoxluqlarını 4.7 şəklinə göstərildiyi kimi, üst-üstə salmaq lazımdır. Burada $M=M^S$ (M^S -təklif edilmiş pul kütləsidir), $L=M^D$ (M^D -pul bazarında tələbdir), Y^S və Y^D isə, müvafiq surətdə, nemətlər bazarında təklif və tələbdir.



Şəkil 4.7 Nemətlər, pul və qiymətli kağızlar bazarlarında birgə tarazlıq

Şəkil 4.7-dən görüldüyü kimi, milli gəlir və faiz dərəcəsi kəmiyyətlərinin qiymətləri cütlərindən yalnız biri nəzərdən keçirdiyimiz üç bazarın hər üçündə eyni zamanda tarazlıq vəziyyəti yaranmasını təmin edir. Məcmu tələbin nemətlər, pul və qiymətli kağızlar bazarlarında eyni zamanda tarazlıq vəziyyətinə uyğun Y_0 qiyməti *effektiv tələb* adlanır.

IS və LM xətlərindən yuxarıda yerləşən hissə təklifin tələbdən artıq, həmin xətlərdən aşağıda yerləşən hissə isə təklifin tələbdən az olması vəziyyətlərinə uyğundur. Buna görə də həmin xətlərin kəsişməsi Y və R kəmiyyətlər cütünün qiymətləri çoxluğunu ayrı-ayrı bazarlarda tarazlıq vəziyyətinin olmaması ilə səciyyələnən dörd oblasta bölür.

4.11. ƏMƏK BAZARINDA TƏLƏB VƏ TƏKLİF

Əmək bazarında əməyə tələblə təklif arasında mövcud olan qarşılıqlı əlaqə, məşğulluq dərəcəsini və deməli, qısa müddətdə təklif edilən nemətlərin həcmi də müəyyənləşdirir, çünki kapitalın müəyyən həcminə və mövcud texnologiyaya müvafiq nemətlərin istehsal həcmi birdəyişənli funksiyaya çevrilir:

$$Y=Y(N),$$

burada N-əməyin miqdarıdır.

Əmək bazarında qarşılaşdığımız işsizlik problemi dedikdə, təklif edilən əməyin ona tələbdən artıq olması başa düşülür.

Əmək bazarının fəaliyyəti prosesinə neoklassiklərin və Keyns tərəfdarlarının münasibəti müxtəlifdir. Onlar bu prosesi müxtəlif cür izah edir və işsizliyi doğuran səbəblər barədə müxtəlif nəticələr çıxarırlar.

Əməyə tələbin neoklassik funksiyası. Bu funksiya belə bir fərziyyəyə əsaslanır ki, həm nemətlər bazarında, həm də istehsal amilləri bazarında mükəmməl (xalis) rəqabət hökm sürür. Mikroiqtsadiyyatda əsaslandırıldığı kimi, bu halda son hədd həcmində əmək məhsulunun dəyərliliyi nominal əmək haqqı dərəcəsinə bərabər olduqda, sahibkarlar maksimum həcmdə mənfəət əldə edirlər:

$$P \cdot \frac{dY}{dY} = W \quad (4.11)$$

(4.11) tənliyinin sol tərəfi əməkdən istifadə göstəricisinin bir vahid artması nəticəsində firmanın mədaxilinin nə qədər artacağını, tənliyin sağ tərəfi isə bu halda əməyin ödənilməsi üçün firmanın xərclərinin nə qədər artacağını göstərir.

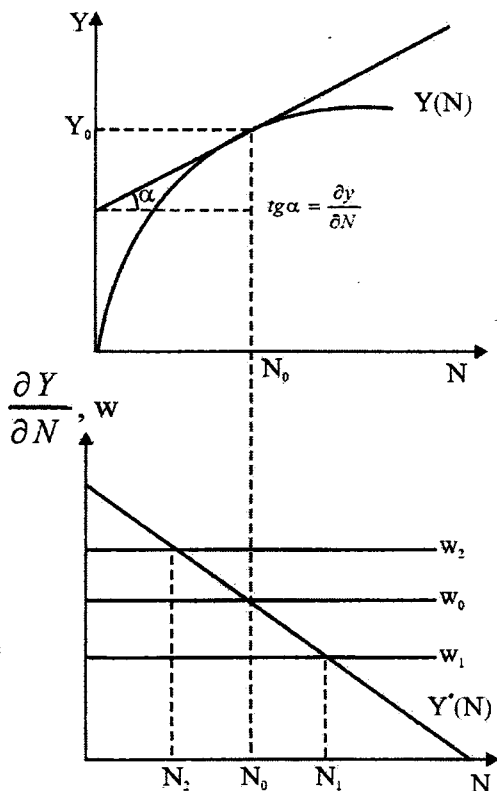
$P \cdot dY/dN > W$ şərti pozulmayınca, məşğulluğun artması mənfəətin artması ilə müşayiət olunur. (4.11) tənliyinin hər iki

tərəfini P-yə bölsək, mənfəətin maksimalaşması şərti aşağıdakı şəkllə düşər:

$$\frac{dY}{dN} = \frac{W}{P} = w \quad (4.12)$$

Burada w -real əmək haqqı dərəcəsidir.

Real əmək haqqı dərəcəsi azaldıqda maksimum mənfəət əldə etmək üçün daha çox əmək sərf etmək lazım gələcək və əksinə. Deməli, sahibkarların əməyə tələbatı $N^D = N^D(W)$ funksiyası ilə təsvir edilir.

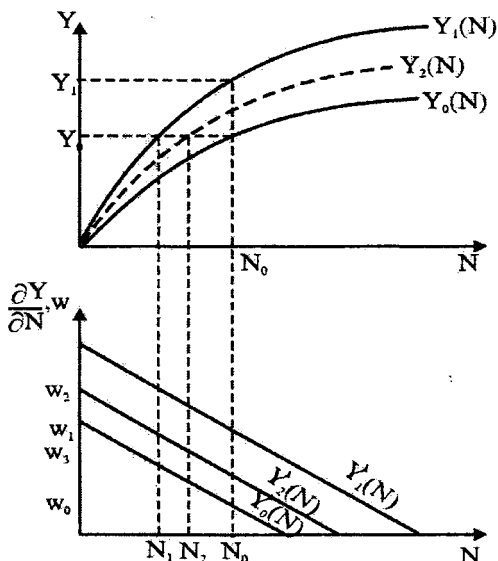


Şəkil 4.8. Əməyə tələb neoklassik funksiyasının qrafik təsviri

Şəkil 4.8 neoklassiklərin konsepsiyasına görə əməyə tələbin qrafik yolla müəyyən edilməsi qaydasını əks etdirir. Həmin şəkildə yuxarı hissədə $Y=Y(N)$ istehsal funksiyasının qrafiki verilmişdir. Bu qrafikə aid toxunanın meyl bucağının tangensi məşğulluğu təmin edilmiş işçilərin müvafiq sayında əmək məhsuldarlığının yuxarı həddinə bərabərdir.

Şəkil 4.8-in aşağı hissəsində $Y(N)$ əyrisi boyunca hərəkət zamanı $tg \alpha$ kəmiyyətinin dəyişmələrinə əsasən, əmək məhsuldarlığının son həddinin qrafiki qurulur (həmin qrafikin düz xətt, qabarıq əyri, yoxsa çökük əyri şəklində olması istehsal funksiyası qrafikinə sərbəstliyinin dəyişmə sürətindən asılıdır).

Əməyə tələbin həcmi təyin etmək üçün, əmək məhsuldarlığının son həddinin qrafiki ilə real əmək haqqı dərəcəsinin (w) qrafikini üst-üstə qoymaq lazımdır. Həmin qrafiklərin kəsişmə nöqtəsi maksimum mənfəət əldə olunmasını təmin edən əmək miqdarını göstərəcəkdir. İstifadə edilən əməyin miqdarını bildikdə, istehsal funksiyasının qrafikinə əsasən məhsul istehsalının həcmi (Y_0) təyin etmək olar.



Şəkil 4.9. Əməyə tələb neoklassik funksiyası qrafikinə sürüşmələri

Qısa müddət ərzində əməyə tələbin dəyişməsi yalnız real əmək haqqı dərəcəsinin dəyişməsi nəticəsində baş verir: bu kəmiyyət azaldıqda məşğulluq artır və əksinə real əmək haqqı dərəcəsi artdıqda məşğulluq azalır.

Uzunmüddətli dövr ərzində istifadə edilən əməyin miqdarı texniki tərəqqi nəticəsində, yaxud tətbiq edilən kapitalın həcmnin artması ilə əlaqədar dəyişə bilər. Hər iki halda istehsal funksiyasının qrafiki, şəkil 4.9-un yuxarı hissəsində göstəriləndiyi kimi, yuxarıya doğru sürüşəcəkdir. Həmin şəklin aşağı hissəsində isə əmək məhsuldarlığının son həddinin qrafiki də müvafiq qaydada yuxarıya doğru sürüşəcəkdir.

Bu cür hallarda $Y_1(N_1)$ texnologiyasından istifadə etməklə, əvvəlki həcmdə (Y_0) məhsul istehsal etmək üçün tələb olunan əməyin miqdarı (N_1) əvvəlkindən xeyli az olacaq, lakin o, daha yüksək dərəcə (w_2) ilə ödəniləcəkdir. Bu zaman əvvəlki miqdarda əməkdən (N_0) istifadə edilməsi, istehsal həcmnin artıb Y_1 -ə və eyni zamanda, əməyin ödənilmə dərəcəsinin artaraq w_0 -dən w_1 -ə çatması ilə nəticələncəkdir.

Əmək haqqı dərəcəsinə "təbii həddən" aşağı endirmək yolu ilə məşğulluğun artması texniki tərəqqini ləngitməyə bərabərdir. Belə ki, real əmək haqqı dərəcəsi W_3 səviyyəsində müəyyən edilərsə, Y_0 vahid məhsul istehsal etmək üçün $Y_1(N)$ texnologiyasına nisbətən daha az səmərəli $Y_2(N)$ texnologiyasının tətbiq edildiyi N_2 vahid əmək sərf edilməsi tələb olunacaqdır.

Keynsin əməyə tələb funksiyası. Bu funksiya bilavasitə istehsal funksiyasından alınır. Fərz edək ki, istehsalatda tətbiq edilən texnologiya Kobb-Duqlasın istehsal funksiyası ilə xarakterizə olunur:

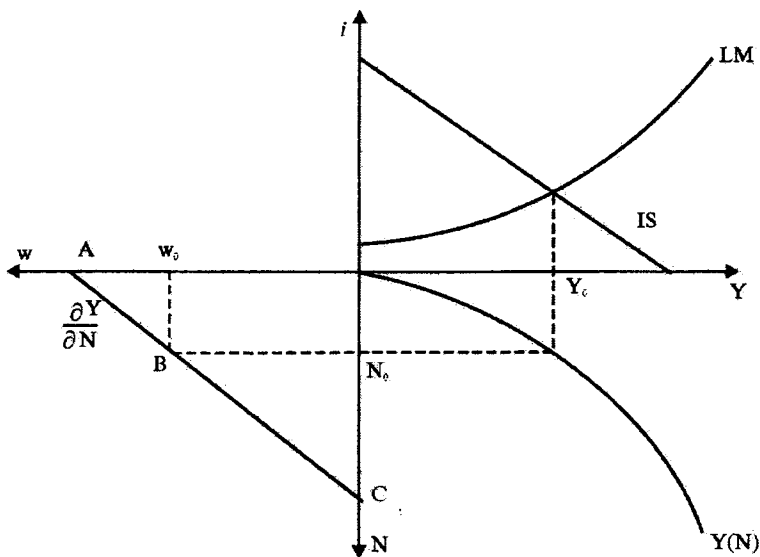
$$Y = N^{\alpha} \cdot K^{1-\alpha} \quad (4.13)$$

Burada Y - effektiv tələbin kəmiyyəti, N və K müvafiq olaraq, əməyin və kapitalın miqdarı, α -sabit kəmiyyətdir. Buradan $N = (Y \cdot K^{\alpha-1})^{1/\alpha}$ alınır və K -nın qeyd edilmiş qiymətində əməyə tələb funksiyası $N^D = N^D(Y)$ şəklinə düşür. Beləliklə, Keyns konsepsiyasına görə əməyə tələb nemətlərlə bağlı effektiv tələbin qiyməti ilə müəyyən edilir.

Keyns konsepsiyasında əmək məhsuldarlığının son həddi funksiyası yalnız əməyə tələbin qiymətini, yəni sahibkarların ödəməyə hazır olduqları real əmək haqqının maksimum dərəcəsini təyin etmək üçün istifadə olunur: $W^D = dY/dN$.

Keyns konsepsiyasında əməyə tələbin və sahibkarlar tərəfindən təklif edilən real əmək haqqı dərəcəsinin təyin edilməsi ardıcılığı şəkil 4.10-da qrafik formada təsvir edilmişdir.

Effektiv tələbin qiyməti (Y_0) IS-LM modelindən tapılır. İstehsal funksiyasının qrafikinə əsasən Y_0 həcmdə nemət istehsal etmək üçün zəruri olan əməyin miqdarı (N_0) tapıla bilər. Əməyə tələbin qiyməti (W_0) isə əmək məhsuldarlığının son həddinin qrafiki əsasında tapılır.



Şəkil 4.10. Əməyə tələbin Keyns funksiyasının qrafik təsviri

Əməyə tələbin Keyns funksiyasının qrafiki əmək məhsuldarlığının son həddinin bütün qrafiki (AS xətti) deyil, ABNo sınıq xəttidir: real əmək haqqı dərəcəsi w_0 -dən A-ya qədər artdıqda əməyə tələb N_0 -dan sıfıra qədər azalacaqdır,

lakin əmək haqqı dərəcəsi w_0 -dan aşağı olduqda əməyə tələb N_0 səviyyəsində qalacaqdır.

Əməyə tələbin həcmi və sahibkarlar tərəfindən təklif edilən real əmək haqqı dərəcəsini yalnız IS və LM xətlərini sürüsdürmək sayəsində dəyişdirmək mümkündür.

Əmək təklifi. İstər neoklassiklər, istərsə də keynçilər belə hesab edirlər ki, əmək haqqı dərəcəsi müəyyən səviyyəyə qədər artdıqca, əmək təklifi də artır. Əmək təklifi funksiyasının çıxarılmasında isə iki məsələ barədə fikir ayrılığı vardır:

- ev təsərrüfatları əmək təklif edərkən onlar əmək haqqının real dərəcəsinə əsaslanırlar, yoxsa nominal dərəcəsinə?

- nominal əmək haqqı dərəcəsinin həm artmağa, həm də azalmağa doğru dəyişməsi nəzərə alınır, yoxsa onun yalnız artma istiqamətində dəyişməsi?

Neoklassiklərin konsepsiyasında təklif edilən əməyin miqdarı real əmək haqqı dərəcəsinə asılıdır:

$$N^s = N^s(w)$$

Əmək haqqının nominal dərəcəsi əmək bazarındakı konyunkturdan asılı olaraq gah artır, gah da azalır.

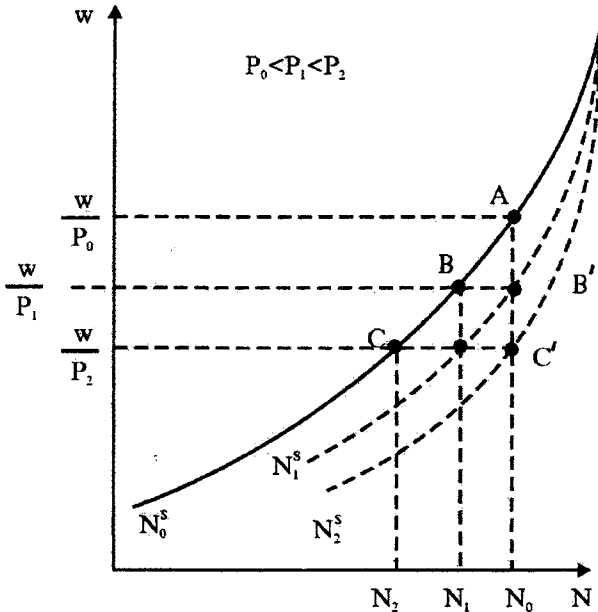
Keyns konsepsiyasında əmək təklifi əmək haqqının nominal dərəcəsinə asılıdır. Bu halda işsizlər öz əməklərini qərarlaşmış qiymətə təklif etdikləri üçün, tam məşğulluq vəziyyətinə çatana qədər əmək təklifi pul şəklində ifadə edilmiş əmək haqqı dərəcəsi ilə müqayisədə əmək təklifi tamamilə çəvik şəkildə dəyişir.

Ev təsərrüfatlarının əmək təklifi barədə qərar qəbul edərkən, real əmək haqqını deyil, nominal əmək haqqını əsas götürmələri barədə fərziyyəni keynçilər işsizliyin hökm sürdüyü şəraitdə adamların öz işlərini itirəcəklərindən qorxması və əməyin ödənilməsi barədə müqavilələrin uzunmüddətli müqavilə xarakteri daşması ilə əsaslandırırırlar. Belə bir şəraitdə qiymət səviyyəsi yüksəldikdə adamlar daha az məbləğdə real əmək haqqı müqabilində çalışmağa razılaşaraq, eyni nominal əmək haqqı müqabilində qiymətlər artmazdan əvvəlki qədər əmək təklif edirlər.

Keyns fərz edirdi ki, nominal əmək haqqı dərəcəsi yalnız bir istiqamətdə - artmağa doğru dəyişir, çünki "sahibkarların muzzdlu işçilərlə bağlanmış sazişləri yenidən nəzərdən keçirmək yolu ilə pul şəklində ifadə edilən əmək haqqını azaltmaq cəhdləri qiymətlərin artırılması nəticəsində real əmək haqqının tədricən və avtomatik şəkildə azalması ilə müqayisədə qat-qat güclü müqavimətlə qarşılaşır".

Əmək təklifini ifadə edən neoklassik funksiya ilə Keyns funksiyası arasındakı fərqi şəkil 4.11-də göstərildiyi kimi təsvir etmək olar.

Neoklassiklərin təliminə görə, qiymət səviyyəsinin dəyişməsi əmək təklifinə təsir göstərir: bu səviyyə artdıqca ($P_0 < P_1 < P_2$) real əmək haqqı dərəcəsi azalır ($w_0 \rightarrow w_1 \rightarrow w_2$) və bunun nəticəsində əmək təklifi də azalır ($N_0 \rightarrow N_1 \rightarrow N_2$).



Şəkil 4.11. Neoklassik və Keyns konsepsiyalarında qiymət səviyyəsinin artmasının əmək təklifinə təsiri

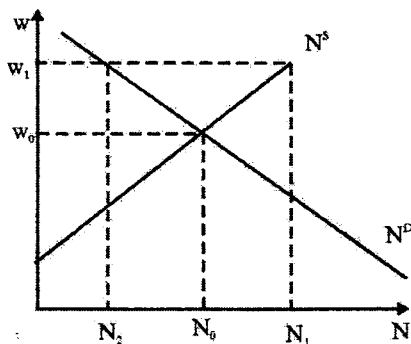
Keynscilərin təsəvvürünə görə, qiymət səviyyəsinin artması əmək təklifinə təsir etmir: qiymətlər artdıqca w , N koordinat sistemində əmək təklifinin qrafiki "yelpikvari" şəkli düşür: N_0^S , N_1^S , N_2^S .

Tarazlıq və işsizlik. Tələb edilən əməyin miqdarı təklif olunan əməyin miqdarına bərabər olduqda, əmək bazarında tarazlıq yaranır:

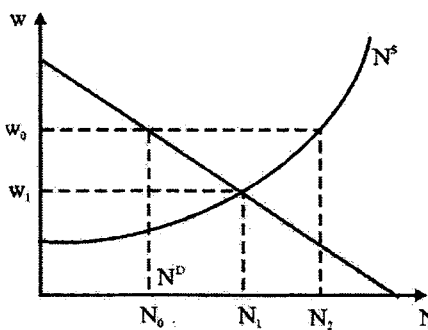
$$N^D = N^S \quad (4.14)$$

Neoklassik konsepsiyada əmək bazarında tarazlıqlı tam (effektiv) məşğulluq eyni məna daşıyır. Bu o deməkdir ki, müəyyən anda qərarlaşmış əmək haqqı müqabilində müəyyən miqdarda əməyini satmağı qərara almış hər bir şəxs öz arzusunı həyata keçirə bilər.

Şəkil 4.12 tam məşğulluq anlayışını əks etdirir. Real əmək haqqı dərəcəsi w_0 olduqda əmək təklifi və əməyə tələb tamamilə bir-birinə uyğundur. Lakin, bu heç də o demək deyildir ki, həmin anda mövcud əmək ehtiyatlarının hamısı tükənmişdir. Əgər real əmək haqqı dərəcəsi artaraq w_1 -ə çatsa, əmək təklifi artıb N_1 -ə çatardı.



Şəkil 4.12. Tam məşğulluq halında əmək bazarında tarazlıq



Şəkil 4.13. İşsizlik halında əmək bazarında tarazlıq

Bununla belə, şəkil 4.12-də təsvir edilən vəziyyətdə işsizlik yoxdur: N_0N_1 parçası ilə təsvir edilən əmək qabiliyyətli

adamlar əmək haqqı dərəcəsi w_0 olduqda muzzdlu əməklə məşğul olmaq istəmərlər.

Neoklassik konsepsiyada fərz edilən ilkin şərtlər daxilində əmək bazarında *dayanıqlı tarazlıq* yaranır. Bu o deməkdir ki, tarazlığı pozan ekzogen (xarici) impulsa cavab olaraq, sistem özünə xas olan daxili qüvvələrin təsiri altında tarazlıq vəziyyətinə qayıdır. Əgər real əmək haqqı dərəcəsi w_1 -ə bərabər olsa, bu halda, *əvvələn*, şəkil 4.12-də N_0N_1 parçası ilə təsvir edilən əmək qabiliyyətli adamlar iş axtarmağa başlayacaq; *ikincisi*, əməyə tələb azalaraq N_2 -yə düşəcəkdir. Nəticədə kəmiyyətə N_1-N_2 -yə bərabər olan işsizlik yaranacaq. İş yerləri uğrunda rəqabət iş axtaranları daha az əmək haqqına qane olmağa məcbur edəcək və real əmək haqqı dərəcəsi w_0 -a bərabər olana qədər nominal əmək haqqı dərəcəsi azalacaqdır.

Keyns konsepsiyasına görə, işsizlik halında əmək bazarında vəziyyət sabitləşə bilər. Şəkil 4.13-də Keyns mənada əməyə tələb və əmək təklifi funksiyalarının qrafikləri eyni bir şəkildə çəkilmişdir. Sahibkarların N_0 miqdarda əməyə tələbi, şəkil 4.10-da göstərildiyi kimi, effektiv tələbin qiymətinə müvafiq olaraq müəyyən ediləcəkdir. Əmək haqqının sahibkarlar tərəfindən müəyyən edilən nominal dərəcəsi w_0 olduqda, əmək təklifi N_2 -yə bərabər olur və əmək bazarında N_2-N_0 miqdarda artıq əmək təklifi yaranır. Baxdığımız halda iş axtaranlar daha aşağı əmək haqqı almağa razıdırlar. Buna baxmayaraq, əmək haqqı dərəcəsi azalaraq W_0 -dan aşağı düşdükdə əməyə tələb artmır.

Məsələyə klassik məktəb mövqeyindən yanaşsaq, bu halda əməyin qiyməti artmışdır, lakin bu qiymət azalaraq, W_1 -ə çatanda da əmək bazarında tələblə təklif arasında mövcud olan kortəbii qarşılıqlı təsirin gedişində N_1-N_0 miqdarda işsizlik aradan qalxmır: Keyns konsepsiyasında əməyə tələb əməyin qiyməti ilə deyil, nemətlərə effektiv tələbin qiyməti ilə təyin olunur.

Yuxarıda deyilənləri nəzərə alaraq, aşağıdakı nəticələri çıxara bilərik:

1. Neoklassiklər nemətlər bazarında və əmək bazarında mükəmməl rəqabət hökm sürməsinə əsas götürərək bildirirlər ki, əməyə tələb real əmək haqqı dərəcəsiindən asılıdır, çünki bu kəmiyyətin əmək məhsuldarlığının son həddinə müvafiq olma-

sı, mənfəətin maksimum qiymətə çatması üçün mühüm şərtidir. Müəyyən texnikadan istifadə etməklə kapitalın həcmi sabit qaldıqda, real əmək haqqı dərəcəsinin azalması əməyə tələbin artması ilə nəticələnir və əksinə. Neoklassik konsepsiyada əmək təklifi real əmək haqqı dərəcəsiindən asılı olaraq artan funksiyadır, çünki real əmək haqqı müəyyən həddə qədər artdıqda mənfəət dərəcəsinə maksimumlaşdırən ev təsərrüfatları özlərinin asudə vaxtlarını iş vaxtı ilə əvəz edirlər. Əmək bazarında tələbin və təklifin əmək haqqı dərəcəsiindən bu cür asılı olması bir tərəfdən əmək bazarında çevikliyi, digər tərəfdən, tam və səmərəli məşğulluq şəraitində bu bazarda tarazlıq yaranmasını təmin edir.

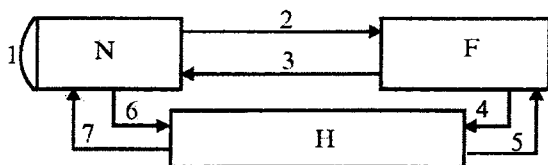
2. Keyns konsepsiyasına müvafiq olaraq, əməyə tələbin həcmi nemətlər bazarında effektiv tələbin qiyməti ilə, əmək təklifinin həcmi isə pul şəklində əmək haqqının dərəcəsi ilə müəyyən olunur. Bu şəraitdə əmək bazarında təklifin tələbdən artıq olması ilə səciyyələnən spesifik tarazlıq (kvazitarazlıq) vəziyyəti yarana bilər. Bu vəziyyətdə real əmək haqqı dərəcəsinin azalması əməyə tələbin artması ilə müşayiət olunmur.

4.12. TƏBİİ İŞSİZLİK NƏZƏRİYYƏSİ VƏ KONYUNKTURLA BAĞLI İŞSİZLİK

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, tam məşğulluq anlayışı heç də o demək deyildir ki, əmək qabiliyyətli yaşda olan adamların hamısı milli gəlir istehsalı ilə məşğuldur. Məsələ yalnız ondan da ibarət deyildir ki, əmək haqqı dərəcəsinin mövcud qiymətində adamların heç də hamısı işləmək istəmir (kəonüllü işsizlik).

Şəkil 4.12-də N_0N_1 parçası şəklində göstərilmiş əmək qabiliyyətli əhalinin bu hissəsiindən əlavə, müəyyən sayda əhali həmişə daha münasib iş yeri axtarmaq və işə düzəlməyə hazırlıq mərhələsində olur. Belə adamlar hesabına iş yerinin və iş vaxtının sərbəst seçilməsinin labüd nəticəsi olan təbii işsizlik yaranır.

Aşağıdakı sxem əmək qabiliyyətli əhali kontingentində baş verən dəyişiklikləri əks etdirir.



Şəkil 4.14. Əmək qabiliyyətli əhali kontingentində dəyişikliklər

Əmək qabiliyyətli əhali hər bir konkret anda üç qrupa bölünmüş olur: a) işləyənlər (məşğul olanlar; N); b) işləməyən, lakin fəal surətdə iş axtaranlar (işsizlər; F); v) işləməyən və iş axtarmayanlar (H). Adamlar daim bir qrupdan digərinə keçirlər. Bu yerdəyişmə sxemdə ox işarələri ilə qeyd edilmişdir. Adamların bir qismi praktiki olaraq, əmək fəaliyyətini dayandırmadan iş yerini dəyişir (1).

Digərləri başqa yerdə işə düzəlmək istəyir, lakin bunu dərhal edə bilmədiyinə görə, əvvəlki iş yerini saxlayır (2). Əmək qabiliyyətli adamların bir qismi daha işləmək istəmir və işsizlərə aid olmadan, işləməyənlər qrupuna keçir (6).

Eyni zamanda, könüllü olaraq işləməyən adamların bir qismində işə düzəlmək arzusu yaranır. Bu arzu ya dərhal həyata keçə bilər (7), ya da münasib iş tapmaq üçün müəyyən vaxt lazım gəlir (5). İşsiz adamların bir qismi müəyyən anda işə daxil olur (3), digər qismi isə müxtəlif səbəblər üzündən fəal iş axtarışını dayandırır və bununla da könüllü işləməyənlər (4) qrupuna keçir.

Adamların əmək qabiliyyətli əhalinin müxtəlif qrupları arasında yuxarıda təsvir etdiyimiz yerdəyişməsinin intensivliyi bir sıra amillərdən, o cümlədən iqtisadi konyunkturun vəziyyətindən asılıdır. Fərz edək ki, ölkənin xalq təsərrüfatında yaranmış vəziyyət tam məşğulluq üçün tələb edilən şərtlərə müvafiqdir. Bu şərtlər daxilində işsizlərin ümumi sayı ilə müqayisədə işdən çıxaraq işsizlər sırasına qoşulan adamların say nisbətini δ , həmin müddətdə işə düzəlmiş adamların say nisbətini ρ ilə işarə edək. Hər bir müəyyən dövrdə əmək ehtiy-

atlarının ümumi həcmi (L) iki qrupdan - işləyənlərdən (N) və işləməyənlərdən (F) ibarət olur, çünki yaranmış şəraitdə üçüncü qrup (H) işləmək istəmir. Deməli, $L=N+F$. Əmək ehtiyatlarının bu iki kateqoriyası arasında mövcud olan qarşılıqlı axın nəticəsində işləyənlərin sayının dəyişməsi aşağıdakı düsturla ifadə edilir:

$$\Delta N = \rho F - \delta N \quad (4.15)$$

$\Delta N=0$ olduqda tam məşğulluq şərti ödənəcəkdir. Bundan ötrü isə

$$\rho F = \delta N \text{ yaxud } \rho F = \delta \cdot (L - F) \quad (4.16)$$

olmalıdır.

(4.16) tənliyini F-ə nəzərən həll edək:

$$F = \frac{\delta L}{\rho + \delta} \quad (4.17)$$

(4.17) düsturu tam məşğulluq vəziyyətində ($\Delta N=0$ olduqda) işsizlərin ümumi sayını ifadə edir. Əmək ehtiyatlarının ümumi həcmində bu cür adamların nisbi sayını təyin edək:

$$\frac{F}{L} = \frac{\delta L}{(\rho + \delta) \cdot L} = \frac{\delta}{\rho + \delta} = U^*, \quad (4.18)$$

(4.18) düsturu əmək ehtiyatlarının ümumi həcmində təbii işsizlik normasını (U^*) ifadə edir.

"Təbii işsizlik norması" termini amerikan iqtisadçısı M.Fridmenindir və ondan işsizlik səviyyəsinin xarakteristikası kimi istifadə etmişdir. Təbii işsizlik anlayışı faktiki olaraq, 1960-cı illərə qədər onun friksion işsizlik və struktur işsizlik adlandırılan tiplərini əhatə edir.

Müasir qərbdə iqtisadiyyat elmində işsizliyin üç əsas tipindən bəhs edilir: friksion işsizlik, struktur işsizlik və dövri işsizlik.

Friksion işsizlik iş axtarışı və iş gözləməklə bağlıdır. İşsizliyin bu tipi o şəxslərə aiddir ki, onların ixtisaslarına və fərdi üstünlük verdiyi amillərə müvafiq iş axtarıb tapmaları üçün müəyyən vaxt tələb olunur.

Struktur işsizlik istehsalatda işçi qüvvəsinə tələbin dəyişməsi ilə nəticələnən texnoloji irəliləyişlərlə bağlıdır.

Dövri (konyunkturba bağlı) işsizlik vaxtaşırı olaraq, iqtisadi tərəqqi dövrlərində azalır, böhran dövrlərində isə artır.

Struktur və friksion işsizlik formaları işsizliyin təbii səviyyəsini müəyyən edir. Məsələnin mahiyyətini çox müxtəsər ifadə etmək istəsək, onu demək kifayətdir ki, friksion işsizliklə struktur işsizliyin cəmi, təbii işsizliyə bərabərdir. "Təbii işsizlik" termininin qəbul edilməsi onunla bağlıdır ki, işsizliyin friksion və struktur formalarının ümumiyyətlə aradan qaldırılması qeyri-mümkündür: dinamik inkişaf edən təsərrüfatda bu növ işsizliyin mövcud olması tamamilə təbiidir. Buna görə də tam məşğulluq dedikdə, dövrü işsizliyin olmaması, lakin təbii işsizliyin mövcud olması nəzərdə tutulur.

Təbii işsizlik səviyyəsi anlayışı potensial ÜDM kateqoriyası ilə sıx bağlıdır.

Potensial ÜDM dedikdə, tam məşğulluq şəraitində (işsizlik təbii səviyyədə olduqda) istehsal edilmiş ÜDM-in həcmi nəzərdə tutulur. Buradan aydın olur ki, faktiki və təbii işsizlik səviyyəsi həmişə eyni olmadığı kimi, ÜDM-in faktiki və potensial həcmi də eyni olmaya bilər. ABŞ-da (90-cı illərdə) belə qəbul edilmişdir ki, təbii işsizlik səviyyəsi 6-7 faizə bərabərdir, yəni ölkədəki işsizlərin sayı işçi qüvvəsinin 6-7 faizini təşkil edir. İşçi qüvvəsi dedikdə, aşağıdakı şəxslər çıxılmaqla, ölkə əhalisinin sayı nəzərdə tutulur: a) 16 yaşa çatmamış şəxslər; b) işçi qüvvəsinin tərkibindən çıxmış şəxslər, yəni tələbələr, pensiyaçılar və i.a.; v) xüsusi müəssisələrdə (həbsxanalarda, ruhi xəstəxanalarda və i.a.) saxlanılanlar.

Bir **ədədi misəl** nəzərdən keçirək. Fərz edək ki, ölkənin əmək ehtiyatları (yəni işçi qüvvəsinin sayı) 80 milyon nəfərdir və müəyyən anda bu adamlardan 8 milyon nəfəri, yəni işçi qüvvəsinin 10 faizi işsizdir.

Müəyyən edilmişdir ki, $\delta=0,02$ və $\rho=0,25$. Deməli, təbii işsizlik norması $\frac{\delta}{\rho + \delta} = \frac{0,02}{0,27} = 0,074 = 7,4\%$, yaxud 5,92 milyon nəfərdir.

10%-ə bərabər olan faktiki işsizlikdən təbii işsizlik normasına keçid prosesi 4.1 nömrəli cədvəldə göstərilmişdir.

Cədvəl 4.1

Təbii işsizlik səviyyəsinin yaranması

	İterasiyanın nömrəsi							
	0	1	2	3	4	5	∞
N	72,00	72,56	72,96	73,26	73,48	73,64	74,08
F	8,00	7,44	7,04	6,74	6,52	6,36	5,92
δN	1,44	1,45	1,46	1,465	1,47	1,475	1,48
ρF	2,00	1,86	1,76	1,68	1,63	1,59	1,48
ΔN	0,56	0,40	0,30	0,22	0,16	0,12	0,00

δ və ρ parametrlərinin qiymətlərini müəyyən edən amillərə misal olaraq, ölkə əhalisinin sosial-iqtisadi müdafiə dərəcəsini (minimum əmək haqqı dərəcəsini, işsizliyə və yoxsulluğa görə müavinətin həcmi və i.a.), həmkarlar ittifaqlarının nə dərəcədə nüfuzlu olmasını, adamların əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq meylini və başqa amilləri göstərə bilərik. Bu amillər dəyişkən olduğu üçün, zaman keçdikcə təbii işsizlik normasının qiyməti də dəyişir.

Təbii işsizliyin artması onunla bağlıdır ki, yuxarıda adlarını çəkdiyimiz amillərdən əlavə, faktiki işsizliyin dinamikası da təbii işsizlik səviyyəsinə təsir göstərir.

İstehsalda uzunmüddətli tənəzzül dövrlərində işsizliyin artması prosesi müşahidə olunur. Bu prosesin sonunda işsizlik göstəricisi tənəzzül dövrünün başlanğıcındakı qiymətə deyil, daha yüksək qiymətə çatır. Bu fakt, əvvələn, işsizliyin yüksək səviyyədə olduğu dövrdə adamların peşəkarlığının qismən itirilməsi (insan kapitalının "paslanması") ilə və ikincisi, əmək bazarında işləyənlərlə işsizlərin mövqeyinin müxtəlifliyi ilə izah edilir. İşsizlər əməyin mövcud qiymətinin saxlanması maraqlıdırlar, çünki bu halda istehsalın yüksəliş fazasında əməyə tələbat artacaqdır. Lakin əmək haqqı dərəcəsi barədə danışıqlarda işsizlər iştirak etmir. İşləyənlərin mənfəyi isə tə-

ləb edir ki, əməyə tələbin artması işləyənlərin sayının artırılmasına yox, əmək haqqı dərəcəsinin artırılmasına transformasiya etsin. Bu halda həmkarlar ittifaqları ilə sahibkarlar arasında aparılan danışıqlarda işləyənlər öz məqsədlərinə çata bilirlər.

Adətən, işsizliyin faktiki, yaxud müşahidə edilən səviyyəsi təbii işsizlik səviyyəsinə bərabər olmur. İqtisadi yüksəliş dövründə işçi qüvvəsinə tələb o qədər artır ki, istehsalı tərk edən adamların sayı adi norma (δ) ilə müqayisədə azalır, bu müddətdə işə düzələn işsizlərin sayı orta qiymətdən (ρ) çox olur və nəticə etibarilə, işsizlik göstəricisinin qiyməti təbii səviyyədən aşağı düşür. İqtisadi tənəzzül dövründə əks proseslər müşahidə olunur və faktiki işsizlik təbii səviyyədən yuxarı olur.

Faktiki (U) və təbii (U^*) işsizlik səviyyələri arasındakı fərq *konyunktur işsizliyin* (ona dövrü işsizlik də deyilir) səviyyəsini (U_k) səciyyələndirir:

$$U_k = U^* - U$$

Konyunktur işsizliyin olması ölkənin istehsal imkanlarından tam istifadə edilmədiyini göstərir. Müəyyən texnikadan istifadə etməklə istehsal edilə biləcək ÜDM-in potensial həcmi $Y^* = Y(N^*)$, yəni tam məşğulluq şəraitində ÜDM-in həcmi konyunktur işsizlik halında faktiki əldə edilmiş səviyyədən ($Y = Y(N)$) çox olur. $Y^* - Y$ fərqi "konyunktur sıçrayış" adlanır.

Amerika iqtisadçısı Artur Ouken empirik araşdırmalar əsasında müəyyən etmişdir ki, konyunktur işsizliyin qiyməti ilə konyunktur sıçrayış kəmiyyəti arasında dayanıqlı əlaqə vardır.

Ouken həmin asılılığı aşağıdakı düsturla ifadə etmişdir:

$$U - U^* = \gamma \cdot \frac{Y^* - Y}{Y^*}, \quad (4.19)$$

Burada, γ -Ouken parametridir.

Ouken qanunu deyilən asılılığı göstərən bu düsturun mahiyyəti belədir: konyunktur işsizlik 1% artanda konyunktur sıçrayış $\gamma\%$ artır. Oukenin hesablamalarına görə, 60-cı illərdə

ABŞ-da təbii işsizlik norması 4% olanda γ parametrinin qiyməti 3% olmuşdur. Bu o deməkdir ki, konyunktur işsizliyin hər faizi tam məşğulluq halında istehsal edilə biləcək ÜDM-lə (potensial ÜDM-lə) müqayisədə ÜDM-in faktiki həcmnin 3% azalmasına gətirib çıxarırdı. Oukən bu faktı onunla izah edirdi ki, konyunktur işsizlik vəziyyəti yarandıqda:

- işdən azad edilənlərin heç də hamısı işsizlər kimi qeydiyyat alınmır;

- işdə saxlanılan adamların bir qismi qısaldılmış iş günü rejiminə keçirilir;

- istehsalatda gizli işsizlik olduğuna görə, orta əmək məhsuldarlığı azalır.

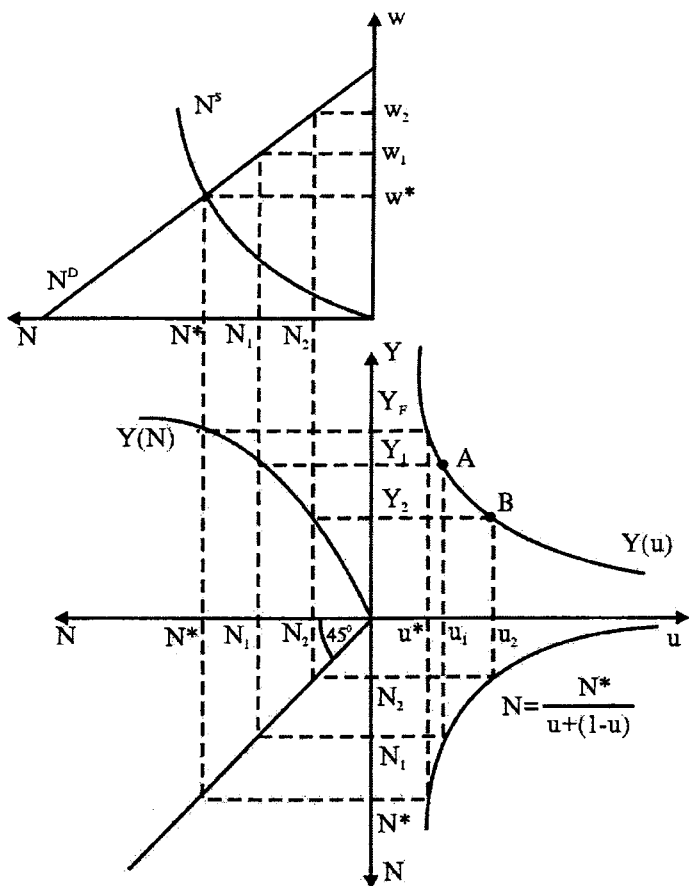
Beləliklə, Oukən parametrinin qiyməti təkcə istehsal texnologiyasından deyil, həm də iqtisadi subyektlərin əmək bazarındakı davranışından asılıdır. Bu asılılığı əyani şəkildə izləməyə imkan verən Oukən əyrisinin tənliyini (4.19) tənliyindən çıxarmaq olar:

$$Y = Y^* + \alpha \cdot (U^* - U), \quad (4.20)$$

burada $\alpha = Y^* / \gamma$

Oukən əyrisinin qrafiki şəkil 4.15-də göstərilmişdir. Həmin şəklin yuxarı hissəsində əmək bazarında tam (səmərəli) məşğulluq səviyyəsi (N^*) təsvir edilmişdir. Konyunktur işsizlik şəraitində (iqtisadi tənəzzül dövründə) iş gününün qısadılması və gizli işsizlik effektlərini əks etdirən $Y(N)$ istehsal funksiyasının qrafikinə əsasən, şəklin aşağı hissəsində II kvadrantında potensial ÜDM-in qiymətini (Y^*) tapırıq. III kvadrantında koordinat oxları ilə 45° -lik bucaq əmələ gətirən yardımçı xətt, IV kvadrantında isə $U - U^*$ xətasını təyin edən defitsiya funksiyasının qrafiki çəkilmişdir.

$$U - U^* \equiv \frac{N^* - N}{N} \quad (4.21)$$



Şəkil 4.15. Ouken əyrisinin qurulması

Şəkil 4.15-in aşağı hissəsində, I kvadrantında aparılan qurmaların köməyiylə alınan Ouken əyrisi faktiki ÜDM-in (Y) müşahidə edilən işsizlik səviyyəsindən (U) asılılığını ifadə edir.

Tam məşğulluq vəziyyətində istehsalın həcmi Y^* -ə, işsizlik norması isə U^* -a bərabər olur. Əgər iqtisadi konyunkturun əlverişsiz olması nəticəsində məşğulluq azalaraq N_1 -ə bərabər olarsa, onda: bir tərəfdən, istehsal funksiyasının qrafikindən

göründüyü kimi, istehsalın həcmi azalaraq Y_1 -ə düşür, digər tərəfdən - III və IV kvadrantlarındakı qrafiklərdən aydın olduğu kimi, faktiki işsizlik səviyyəsi U_1 -ə bərabərdir. Deməli, A nöqtəsi Oukən əyrisinin üzərindədir. Eyni sözləri V nöqtəsinə də aid etmək olar. Oukən əyrisinin qurulma qaydasından aydındır ki, bu əyrinin meyl bucağı və koordinat müstəvisində onun vəziyyəti N^D , N^S və $Y(N)$ əyrilərinin meyl bucağından və necə yerləşməsindən asılıdır.

(4.20) düsturundan göründüyü kimi, Oukən əyrisinin sürüşməsi bu əyrinin meyl bucağından və N^D , N^S və $Y(N)$ qrafiklərinə nəzərən onun necə yerləşməsindən asılıdır.

Həmin düsturdan görünür ki, Oukən əyrisi iki halda yerini dəyişir: birincisi, potensial ÜDM (Y^*) əyrisi ilə kəsişmə halında; bu zaman əmək bazarında tələb və təklif qrafikləri, yaxud istehsal funksiyasının qrafiki sürüşür. İkincisi, yuxarıda sadələdiyimiz bir sıra amillərdən asılı olan təbii işsizlik norması (U^*) dəyişdikdə.

Oukən əyrisinin qurulma ardıcılığını izləsək, asanlıqla görürük ki, Y^* kəmiyyətinin qiyməti artdıqda (azaldıqda) bu əyri yuxarıya (aşağıya) tərəf, təbii işsizlik səviyyəsi artdıqda (azaldıqda) isə, sağa (sola) tərəf sürüşür.

4.13. MƏCMU TƏKLİF FUNKSİYASI

Nemətlərin qiyməti artdıqda pul şəklində əmək haqqının hər dərəcəsinə müvafiq əməyə tələbin qiyməti daha çox olur. Bununla əlaqədar, məşğulluq göstəricisinin və təklif edilən nemətlərin həcmninə necə dəyişməsi, təklif edilən əməyin qiymətinə qiymət səviyyəsinin artmasının necə təsir edəcəyindən asılıdır. Qiymət səviyyəsinin (P) dəyişməsi ilə təklif edilən nemətlərin həcmi (Y^S) arasında mövcud asılılığa *məcmu təklif funksiyası* deyilir.

$$Y^S = Y^S(P) \quad (4.22)$$

Qiymət səviyyəsinin dəyişməsi nəticəsində təklif edilən nemətlərin həcminə ümumi təsir iki ardıcıl impulsdan ibarət olur: *məşğulluq effekti* və *istehsal effekti*.

Məşğulluq effekti. Əmək bazarında tarazlıq yarananda əməyə tələblə əmək təklifi qiymətcə bir-birinə bərabər olur: $W^D = W^S$.

Bu halda $W^D = PY_N$, burada $Y_N = \frac{\partial Y}{\partial N}$ – əmək məhsuldar-

lığının son həddidir.

Əmək təklifinin qiyməti təklif edilən əməyin miqdarından və qiymət səviyyəsinin dəyişməsinə əmək təklif edənlərin necə reaksiya göstərməsindən asılıdır. Qiymətlərin səviyyəsi yüksəldəndə hər hansı miqdarda əmək əvvəlki qiymətə təklif edilirsə, yəni əmək təklifi funksiyasının qrafiki sürüşürsə, bu, işçilərin pul barədə illüziyalara məruz qalması deməkdir; bu halda $W^S = W^S(N)$. Əgər qiymət səviyyəsinin artmasına cavab olaraq əmək təklifinin hər payının qiyməti də artırsa (əmək təklifi funksiyasının qrafiki yuxarıya tərəf sürüşürsə), bu halda işçilər pul barədə illüziyalardan azad durlar. Onu da nəzərə almaq lazımdır ki, əmək təklifinin qiymətinin artım tempi qiymət səviyyəsinin artım tempinə bərabər ola bilməz. Ümumi halda əmək təklifinin qiyməti aşağıdakı funksiya ilə təsvir edilir:

$$W^S = W^S(N, P)$$

Onda əmək bazarında tarazlıq şərti aşağıdakı şəkllə düşür:

$$W^D = PY_N = W^S(N, P) \quad (4.23)$$

Qiymət səviyyəsi dəyişdikdə, əmək bazarında tarazlığın qalması üçün aşağıdakı bərabərlik ödənilməlidir, (qeyd edək ki, bu bərabərlik (4.23) münasibətinin hər iki tərəfinin differensiallanması nəticəsində alınır):

$$Y_N dP + P dY_N = W_r^S dP + W_N^S dN \quad (4.24)$$

burada $W_r^S \equiv \partial W^S / \partial P$; $W_N^S \equiv \partial W^S / \partial N$

Digər tərəfdən,

$$P \cdot dY_N = P \cdot \frac{dY_N}{d_N} \cdot dN = PY_{NN} \cdot d_N$$

olduğunu nəzərə alsaq, (4.24) tənliyini aşağıdakı şəkildə yazıla bilər:

$$(PY_{NN} - W_N^S) d_N = (W_r^S - Y_N) dP$$

Buradan:

$$dN = \frac{W_P^S - Y_N}{PY_{NN} - W_N^S} \cdot dP \quad (4.25)$$

(4.25) ifadəsi qiymət səviyyəsinin dəyişdiyi halda məşğulluq effektini xarakterizə edir. Bu ifadə qiymət səviyyəsi dəyişdikdə əmək bazarında tarazlıq bərpa ediləndən sonra məşğulluq səviyyəsinin nə dərəcədə dəyişəcəyini göstərir.

İstehsal effekti. Məşğulluğun artması nəticəsində istehsalın artımı $Y=Y(N)$ istehsal funksiyası ilə təsvir edilən texnologiyadan asılıdır, deməli:

$$dY = Y_N dN \quad (4.26)$$

dN -in (4.25) ifadəsi ilə təyin edilən qiymətini (4.26) münasibətində yerinə yazsaq:

$$dY = Y_N \cdot \frac{W_P^S - Y_N}{P \cdot Y_{NN} - W_N^S} \cdot dP \quad (4.27)$$

İstehsal effektini xarakterizə edən (4.27) ifadəsi qiymət səviyyəsi dəyişdikdə istehsalın və təklif edilən nemətlərin həcmi-nin nə qədər dəyişəcəyini göstərir.

Ədədi misal. Fərz edək ki, təklif olunan əməyin qiyməti, ev təsərrüfatları yalnız nominal əmək haqqı dərəcəsinə əsaslandığı halda, yəni işçilər pul barədə illüziyalara məruz qaldıqda

$$W^S = 0,5 \cdot N + 10 \quad (4.28)$$

funksiyası ilə, əmək təklif edənlər qiymət səviyyəsinin dəyişməsinə də nəzərə aldığı halda isə

$$W^S = 0,5N + 10P, \quad (4.29)$$

funksiyası ilə təyin edilir. Tutaq ki, istehsal texnologiyası

$$Y=28N - 2N^2 \quad (4.30)$$

istehsal funksiyası ilə təsvir edilmişdir. (4.23) bərabərliyinə əsasən, əməyə tələbin qiyməti

$$W^D = P(28 - 4N) \quad (4.31)$$

funksiyası ilə təyin olunur.

Qiymət səviyyəsinin ilkin qiyməti vahidə bərabər qəbul edilmişdir:

$$P_o = 1$$

Bu şərtlər daxilində məşğulluq səviyyəsinin başlanğıc qiyməti aşağıdakı bərabərlikdən tapılır:

$$28 - 4N = 0,5N + 10 \rightarrow N_o^* = 4$$

Onda istehsalın ilkin həcmi

$$Y_o = 28 \cdot 4 - 2 \cdot 16 = 80$$

İndi fərz edək ki, qiymət səviyyəsi 1,5 dəfə artmışdır: $R_1 = 1,5$

Məşğulluq effektini təyin edək. Ev təsərrüfatları pul illüziyalarına məruz qaldıqda, yəni əmək təklifinin qiyməti (4.28) düsturundakı kimi olduqda

$$1,5(28 - 4N) = 0,5N + 10 \rightarrow N_1^* = 4,923$$

Əgər ev təsərrüfatları qiymətlərin artmasını nəzərə alırsa (yəni onlar pul illüziyalarından azaddırsa), əmək təklifinin qiyməti (4.29) düsturundakı kimi olduqda

$$1,5(28 - 4N) = 0,5N + 1,5 \cdot 10 \rightarrow N_1^* = 4,154$$

İndi də istehsal effektini təyin edək. Qiymət səviyyəsi 1,5 dəfə artdıqda, istehsalın həcmi artacaq və ev təsərrüfatları yalnız pul şəklində əmək haqqına əsaslandıqda

$$Y_1 = 28 \cdot 4,923 - 2(4,923)^2 = 89,372$$

qiymətinə, ev təsərrüfatları yalnız pul şəklində əmək haqqına əsaslanmayanda

$$Y_1 = 28 \cdot 4,154 - 2(4,154)^2 = 81,801$$

qiymətinə çatacaqdır.

Məcmu təklif funksiyasının cəbri ifadəsini almaq üçün əməyə tələb və əmək təklifi funksiyalarını qiymətcə bərabər hesab edərək, məşğulluğun tarazlıq səviyyəsinə uyğun qiymətini istehsal funksiyasında yerinə yazmaq kifayətdir.

Dediklərimizi əyani şəkildə göstərmək üçün yuxarıdakı ədədi misalda məcmu təklif funksiyasını təyin edək. Əgər qiymət səviyyəsini dəyişməsi əmək təklifinə təsir edirsə, onda

$$28 \cdot P - 4 \cdot P \cdot N = 0,5N + 10P \rightarrow N^* = \frac{18 \cdot P}{4P + 0,5}$$

Məşğulluğun tarazlıq səviyyəsinə uyğun qiymətini istehsal funksiyasında yerinə yazmaq:

$$Y = \frac{28 \cdot 18 \cdot P}{4P + 0,5} + 2 \cdot \left(\frac{18P}{4P + 0,5} \right)^2 = \frac{1368P^2 + 252P}{16P^2 + 4P + 0,25} \equiv Y^S(P)$$

Əgər işçilər pul illüziyalarına məruz qalmışdırsa,

$$28P - 4PN = 0,5N + 10 \rightarrow N^* =$$

onda,

$$Y^S(P) = \frac{1568P^2 + 392P - 340}{16P^2 + 4P + 0,25}$$

4.14. İNFLYASIYA VƏ İŞSİZLİK

İnflyasiya - orta qiymət səviyyəsinin artmağa meyl etməsidir.

İnflyasiya səviyyəsi

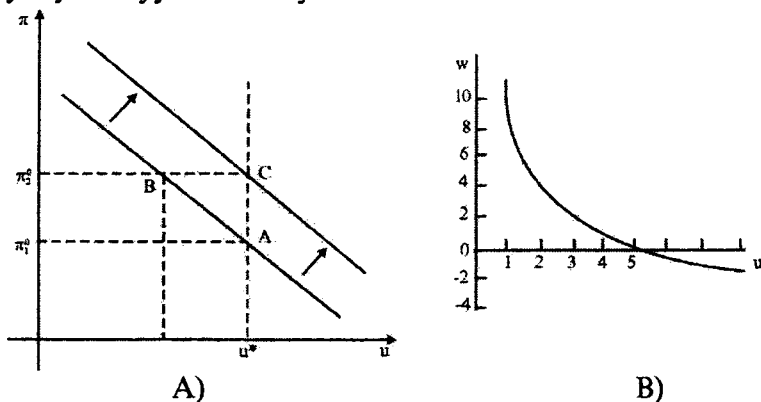
$$\pi_t = \frac{P_t - P_{t-1}}{P_{t-1}}, \quad (4.32)$$

burada P_t və P_{t-1} , müvafiq surətdə, cari ildə (t) və əvvəlki ildə ($t-1$) qiymətlərin orta səviyyəsidir.

Qiymətlərin orta səviyyəsi qiymət indeksləri ilə ölçülür.

Qısa dövr ərzində inflyasiya səviyyəsi ilə işsizlik səviyyəsi arasında *Fillips əyrisi* (şəkill 4.16) ilə təyin edilən əks asılılıq müşahidə olunur.

Məcmu məsrəfləri idarə edən hökumət istənilən anda Fillips əyrisi üzərində qısamüddətli zaman intervalı üçün inflyasiya və işsizlik səviyyələrinin müəyyən kombinasiyasını seçə bilər. Bu seçim, gözlənilən inflyasiya tempindən (π_t^e) asılıdır: gözlənilən inflyasiya nə qədər yüksək olsa, Fillips əyrisi bir o qədər yuxarıda yerləşir. Bu halda iqtisadi siyasət seçimi çətinləşir, çünki işsizlik səviyyəsinin istənilən qiymətində faktiki inflyasiya səviyyəsi ondan yüksək olur.



Şəkil 4.16 Fillips əyrisi

Pul şəklində əmək haqqı dərəcəsinin dəyişməsi ilə işsizlik səviyyəsi arasındakı qarşılıqlı asılılığı tədqiq etmiş Fillips öz araşdırmalarının nəticəsi kimi, 1958-ci ildə tələbatın inflyasiya modelini təklif etmişdir (şəkil 4.16B). İşsizlik səviyyəsi ilə inflyasiya arasında da buna bənzər asılılıq vardır (şəkil 4.16A).

Əmək haqqı dərəcəsinin dəyişməsi ilə işsizlik səviyyəsi arasındakı qarşılıqlı əlaqəni ümumiləşdirilmiş şəkildə (nəzəri Fillips əyrisi) aşağıdakı düsturla ifadə etmək olar:

$$\frac{W_t - W_{t-1}}{W_{t-1}} = a \cdot \frac{N_t - N^*}{N^*}, \quad (4.33)$$

burada a kəmiyyəti t dövründə işsizlik səviyyəsindən asılı olaraq, $t-1$ dövrü ilə müqayisədə t dövründə pul şəklində əmək

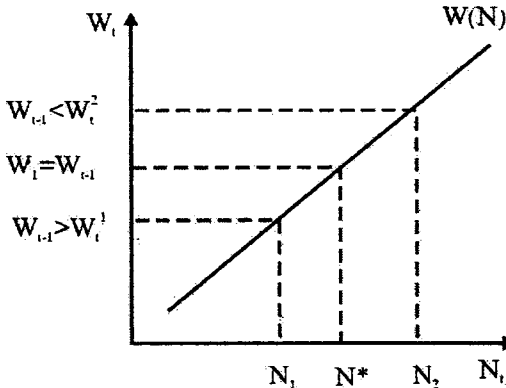
haqqı səviyyəsinin dəyişməsinə xarakterizə edən empirik parametrdir.

(4.33) münasibətini aşağıdakı şəkildə yazaq:

$$W_t = W_{t-1} \left(1 + a \frac{N_t - N^*}{N^*} \right) \quad (4.34)$$

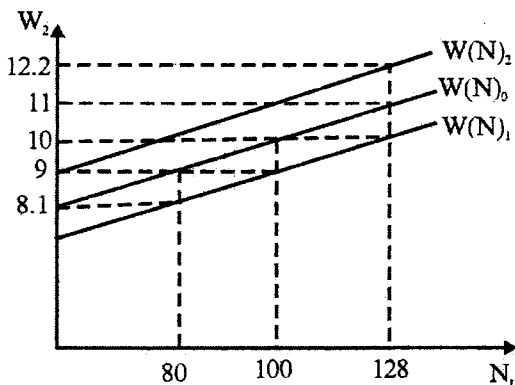
(4.34) tənliyi pul şəklində əmək haqqının məşğulluq səviyyəsindən asılılığının ifadəsidir. Həmin tənlikdən belə çıxır ki, əmək haqqı dərəcəsinin cari dövrdəki qiyməti onun əvvəlki dövrdəki qiyməti ilə müqayisədə ($W_t > W_{t-1}$) yalnız o halda artır ki, işsizlik göstəricisi təbii səviyyədən aşağı olsun, yəni $N_t > N^*$ olsun. Əgər cari dövrdə konyunktur işsizlik mövcuddursa, onda $W_t < W_{t-1}$ olur. Bu asılılığın qrafiki şəkil 4.17-də göstərilmişdir.

Tam məşğulluq şəraitində cari dövrdə pul şəklində əmək haqqının dərəcəsi həmin kəmiyyətin əvvəlki qiymətinə bərabər olur, yəni $N_t = N^*$ şərti ödəndikdə, əmək haqqı dərəcəsi sabit qalır. Konyunktur işsizlik yarandıqda əməyin qiyməti əvvəlki dövrlə müqayisədə azalır. Məşğulluq tələb ediləndən artıq olduqda ($N_t > N^*$) cari əmək haqqı dərəcəsi əvvəlki dövürün müvafiq göstəricisindən çox olur ($W_t > W_{t-1}$).



Şəkil 4.17. Pul şəklində əmək haqqının məşğulluq səviyyəsindən asılılığı

(4.33) düsturundan bu da aydın olur ki, natamam, yaxud izafi məşğulluq dövrlərində nominal əmək haqqı dərəcəsi ilə məşğulluq səviyyəsi arasındakı asılılığı təsvir edən əyrinin vəziyyəti dəyişir. Əgər cari dövrdə konyunktur işsizlik mövcuddursa, növbəti dövrdə məşğulluq səviyyəsinin hər bir qiymətinə uyğun əmək haqqı dərəcəsi daha aşağı olacaqdır, yəni $W(N)$ xətti aşağıya sürüşəcəkdir. İzafi məşğulluq halında növbəti dövrdə $W(N)$ xətti yuxarıya sürüşəcəkdir. Şəkil 4.18 bu faktları əks etdirir.



Şəkil 4.18. Pul şəklində əmək haqqı dərəcəsinin məşğulluq səviyyəsindən asılılıq qrafikinin natamam, yaxud izafi işsizlik hallarında yerdəyişmələri

Fərz edək ki, sıfırıncı dövrdə tam məşğulluq vəziyyəti yaranmışdır ($N_0=N^*=100$) və bu halda $W_0=10$.

Daha sonra, tutaq ki, birinci dövrdə məşğulluq azalaraq $N_1=80$ və $a=0,5$ olur. Onda (4.34) düsturuna əsasən

$$W_1=10[1+(-0,2) \cdot 0,5]=9$$

Əgər ikinci dövrdə məşğulluq birincə dövrdə qeydə alınmış səviyyədə qalarsa, əmək haqqı dərəcəsi daha çox azalar:

$$W_2=9[1+(-0,2) \cdot 0,5]=8,1$$

Əgər ikinci dövrdə tam məşğulluq vəziyyəti yaranmış olsa ($N_2=100$), onda

$$W_2=9(1+0)=9$$

$N_t=N^*$ şərti pozulmayınca əmək haqqı dərəcəsi bu səviyyədə qalacaqdır.

Fərz edək ki, ikinci dövrdən yeddinci dövrə qədər (yeddiinci dövr də daxil olmaqla) tam məşğulluq vəziyyəti mövcud olmuş, səkkizinci dövrdə isə $N_8=122$ olmuşdur. Onda

$$W_8=9[1+0,22\cdot0,5]\approx 10,$$

Əgər doqquzuncu dövrdə məşğulluq həmin səviyyədə qalarsa, onda

$$W_9=10[1+0,22\cdot0,5]\approx 11,$$

Lakin, əgər $N_9=100$ olarsa, onda (4.34) düsturuna əsasən

$$W_9=10\cdot(1+0)=10$$

Onuncu dövrdə izafi məşğulluğun həmin səviyyədə ($N_{10}=122$) qalacağını fərz etsək,

$$W_{10}=11(1+0,22\cdot0,5)=12,2$$

$N_{10}=100$ olduqda, yəni tam məşğulluq vəziyyəti bərpa olunduqda isə $W_{10}=11$ olacaqdır.

Bələliklə, qiymətlərin müəyyən səviyyəsində pul şəklində əmək haqqının dərəcəsi yalnız tam məşğulluq halında birqiymətli müəyyən edilmişdir. İşsizliyin faktiki səviyyəsi təbii işsizlik səviyyəsindən fərqli olduqda bir dövrdən başqa dövrə keçdikdə, nominal əmək haqqı dərəcəsi dəyişir: izafi məşğulluq dövründə artır, konyunktur işsizlik dövründə isə azalır.

Fillips əyrisi ilə təsvir edilən (4.34) asılılığına A.Ouken tərəfindən empirik yolla aşkar edilmiş istehsalın həcmi ilə işsizlik səviyyəsi arasındakı asılılığı (bax: (4.19)) da əlavə etsək, nominal əmək haqqı dərəcəsinin istehsalın həcmindən funksional asılığını ifadə edən aşağıdakı düsturu alarıq:

$$W_t=W_{t-1}[1+\beta(Y_t-Y^*)], \quad (4.35)$$

burada $\beta=a/\alpha$ parametri ($\alpha=Y^*/\gamma$) istehsalın faktiki həcminin tam məşğulluq vəziyyətinə uyğun ÜDM-in həcmindən fərqlənməsi ilə əlaqədar, pul şəklində əmək haqqı dərəcəsinin necə dəyişməsinə xarakterizə edir.

Qiymət səviyyəsi ilə istehsal həcmi arasındakı qarşılıqlı asılılığı ifadə edən məcmu təklif funksiyasını almaq üçün nominal əmək haqqı dərəcəsini aqreqasiya edilmiş nemətlərin qiyməti ilə, yaxud qiymət səviyyəsi vasitəsilə ifadə etmək lazımdır.

Müasir iqtisadiyyata xas olan qeyri-mükəmməl rəqabət şəraitində qiymətlərin müəyyən edilməsi üçün ən geniş yayılmış üsul "məsrəflər üstəgəl" adlanan metodun köməyi ilə qiymət yaranmasıdır. Həmin metodun mahiyyəti aşağıdakı düsturla ifadə edilir:

$$P_t = (1 + \lambda) \frac{N}{Y} \cdot W_t, \quad (4.36)$$

burada λ -normal mənfəət əldə etmək məqsədilə ödənilmiş əmək haqqına əlavə ödəniş əmsalı; N/Y -məhsul vahidinin əmək tutumudur.

W_t -nin (4.35) düsturundan alınan qiymətini (4.36) düsturunda yerində yazsaq:

$$P_t = (1 + \lambda) \frac{N}{Y} W_{t-1} [1 + \beta(Y_t - Y^*)] \quad (4.37)$$

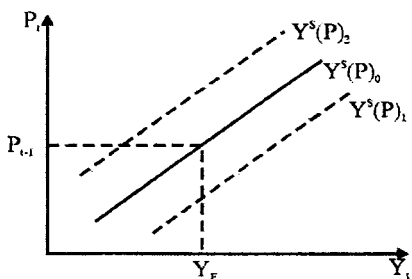
(4.36) düsturundan belə çıxır ki, (t-1)-ci dövrdə

$$P_{t-1} = (1 + \lambda) \frac{N}{Y} W_{t-1}$$

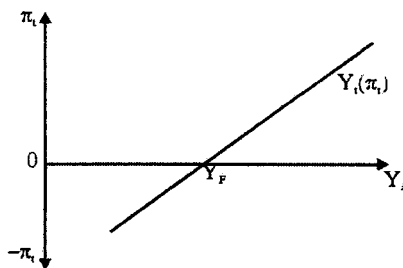
Onda (4.37) bərabərliyi bu şəkəldə düşər:

$$P_t = P_{t-1} [1 + \beta(Y_t - Y^*)] \quad (4.38)$$

(4.38) tənliyi qısa dövr ərzində cari qiymət səviyyəsi ilə cari məcmu təklifin həcmi arasındakı qarşılıqlı asılılığı xarakterizə edən məcmu təklif funksiyasını təsvir edir. Bu funksiyanın qrafiki şəkil 4.19-də verilmişdir.



Şəkil 4.19. "Məsərəflər üstəgəl" metodu ilə qiymətin yaranması şəraitində məcmu təklif funksiyasının qrafiki



Şəkil 4.20. İnflyasiya gözləmələri nəzərə alınmadıqda məcmu təklif funksiyasının qrafiki

Bu funksiya nominal əmək haqqı dərəcəsinin məşğulluq səviyyəsindən asılı olmasına (4.18) əsaslandığına görə hər iki funksiyanın qrafikləri bir-birinə oxşayır (bax: şəkil 4.17).

Məcmu təklif funksiyasının qrafikinə müsbət meyli onunla izah edilir ki, istehsal artdıqda işsizlik azalır, pul şəklində əmək haqqı dərəcəsi artır və bunun ardınca nemətlərin qiymətləri də artır.

Natamam məşğulluq şəraitində bir dövrdən digər dövrə keçdikdə pul şəklində əmək haqqı azaldığı və qiymətlər "məsərəflər üstəgəl" metodu ilə müəyyən edildiyi üçün $Y_t < Y^*$ olduqda hər bir təklif obyektinə uyğun qiymət səviyyəsi daha aşağı olur, yəni zaman keçdikcə məcmu təklif əyrisi aşağıya sürüşür. İzaftı məşğulluq halında t dövrü üçün məcmu təklif qrafiki t-1 dövrü üçün müvafiq qrafikdən daha yuxarıda yerləşir.

π_t inflyasiya səviyyəsinin (4.32) düsturu ilə təyin olunduğunu nəzərə alsaq, (4.38) tənliyini aşağıdakı şəkildə yazmaq bilirik:

$$Y_t = Y^* + \frac{1}{\beta} \cdot \Pi_t \quad (4.39)$$

(4.39) tənliyi inflyasiya gözləmələri nəzərə alınmadıqda, məcmu təklif funksiyasını təsvir edir. Bu funksiyanın qrafiki şəkil 4.20-də göstərilmişdir.

İnflyasiyanın tempi artanda məcmu təklif də artır. Qiymətlərin səviyyəsi sabit olduqda (yəni $\pi_t=0$ olduqda) $Y_t=Y^*$. Deflyasiya ($-\pi_t$) məcmu təklifin azalmasına səbəb olur.

Dinamik məcmu təklif funksiyasının (4.39) əsasını təşkil edən nəzəri Fillips əyrisinin tənliyi (4.33) qiymətlərin qeyd olunmuş səviyyəsində pul şəklində əmək haqqı dərəcəsinin artımı ilə məşğulluq səviyyəsi arasındakı asılılığı xarakterizə edir. Pul şəklində əmək haqqı dərəcəsinin daim artması şəraitində ev təsərrüfatları əmək təklifinin qiymətini müəyyən edərkən, əməyin miqdarı və cari qiymətlərin səviyyəsi ilə yanaşı, gözlənilən inflyasiya tempini də nəzərə alırlar, yəni

$$W^e = W^e(N, P, \pi^e), \quad (4.40)$$

burada π^e - qiymət səviyyəsinin ev təsərrüfatları tərəfindən gözlənilən artım tempidir.

İnflyasiya gözləmələri. Endogen gözləmələrin formalaşması üsulundan asılı olaraq, onlar statik, adaptiv və rəşional gözləmə növlərinə bölünürlər.

Statik gözləmə o deməkdir ki, növbəti dövrdə yaranacaq qiymətin cari dövrdə gözlənilən kəmiyyəti hazırda yaranmış qiymətə bərabərdir, yə'ni

$$P_t^e = P_{t-1}$$

Adaptiv gözləmələr konsepsiyasına görə, (t-1)-ci dövrdə t dövrü üçün gözlənilən qiymət aşağıdakı düstura əsasən təyin edilir:

$$P_t^e = \left(P_{t-1}^e + a(P_{t-1} - P_{t-1}^e) \right), \quad 0 < a < 1, \quad (4.41)$$

burada a - adaptasiya əmsəlidir.

Bu düsturda $a=1$ olduqda statik gözləmələr alınır.

Adaptiv gözləmələr konsepsiyasında fərz edilir ki, fərd (əmtəəni yaxud əməyi satan şəxs) t-1-ci dövrdə t dövrü üçün gözlənilən qiyməti təyin edərkən, qiymətlərin əvvəlki proqnozlaşdırılmasında yol verdiyi xətanı (4.41) münasibətində mötərizə daxilindəki ifadəni) nəzərə alacaqdır. Beləliklə, adaptiv gözləmələr konsepsiyasında "səhvlər öyrədir". Lakin proqnozlaşdırılan kəmiyyətin qiyməti monoton artdığı (azaldığı) hallarda subyektin gözləmələri həmişə həmin kəmiyyətin faktiki qiymətlərindən yuxarı (aşağı) olacaqdır. Adaptiv gözləmələr konsepsiyasının çatışmazlıqlarından biri də bundan ibarətdir ki, fərd öz gözləmələrini formalaşdırarkən, yalnız əvvəllər istifadə etdiyi informasiyaya əsaslanır, növbəti proqnozlaşdırma vaxtınadək yaranmış əlavə informasiya isə istifadəsiz qalır.

Adaptiv gözləmələr konsepsiyasının bu cür qeyri-qənaətbəxş xüsusiyyətləri yeni bir konsepsiyanın - *rasional gözləmələr* nəzəriyyəsinin işlənilib hazırlanması zərurətini yaratmışdır. Bu konsepsiyaya görə, fərd müəyyən parametrin gözlənilən qiymətinin formalaşması prosesini modelləşdirərkən, təyin edilməli kəmiyyətin qiymətinə təsir edən amillər barədə həmin anda mövcud olan bütün informasiyadan istifadə edir. Bu halda gözlənilən qiymət bütün qiymətyaradan amillərindən asılı bir funksiya çevrilir.

$$P_t^e = P_t^e(x_1, \dots, x_n), \quad (4.42)$$

Burada x_i ($i=1, \dots, n$) - qiymətyaradan amillərdir. Rasional gözləmələr modeli tam determinasiya edilmiş ola bilməz, çünki o, proqnoz xarakteri daşıyır. Bununla belə, adaptiv gözləmələrdən fərqli olaraq, rasional gözləmələr yalnız təsadüfi hallarda səhvlə nəticələnə bilər.

İndi inflyasiya gözləmələrinin nəzərə alındığı dinamik məcmu təklif funksiyasını quraq. Ev təsərrüfatları əmək təklifinin qiymətini müəyyən edərkən inflyasiyanın gözlənilən tempini də nəzərə aldıkları üçün (4.33) bərabərliyinin sağ tərəfinə daha bir toplanan (π_t^e) əlavə olunur. Belə ki,

$$\frac{W_t - W_{t-1}}{W_{t-1}} = a \cdot \frac{N_t - N^*}{N^*} + \pi_t^e, \quad (4.43)$$

Bu o deməkdir ki, nominal əmək haqqı dərəcəsinin artım sürəti inflyasiyanın gözlənilən tempi qədər təshih olunur.

Buna müvafiq olaraq, (4.35) bərabərliyi də dəyişərək, aşağıdakı şəkllə düşür:

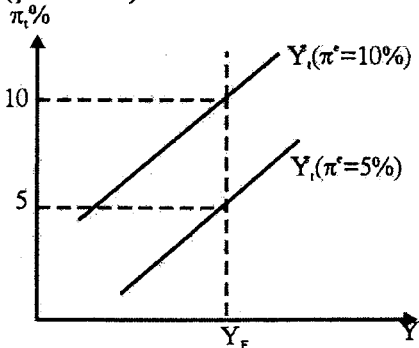
$$\frac{W_t - W_{t-1}}{W_{t-1}} = \beta(Y_t - Y^*) + \pi_t^e, \quad (4.44)$$

Qiymətlərin "məsrəflər üstəgəl" metodu ilə müəyyən edilməsi pul şəklində əmək haqqı dərəcəsinin mütənasibliyini təmin etdiyi üçün, qiymətlərin artım tempi əmək haqqının artım tempinə bərabərdir. Buna görə də (4.44) bərabərliyini aşağıdakı şəkildə yazıla bilər

$$\pi_t = \beta(Y_t - Y^*) + \pi_t^e, \text{ yaxud}$$

$$Y_t = Y^* + \frac{1}{\beta}(\pi_t - \pi_t^e) \quad (4.45)$$

(4.45) münasibəti *inflyasiya gözləmələri nəzərə alınmaqla qısa dövr ərzində dinamik məcmu təklif funksiyasının tənliyidir*. (4.39) tənliyindən fərqli olaraq, bu tənliyə π_t^e kəmiyyəti də daxildir. Bu o deməkdir ki, qısa dövr ərzində inflyasiya gözləmələrinin hər bir qiymətinə müvafiq məcmu təklifin ayrıca qrafiki vardır (şəkil 4.21).



Şəkil 4.21. İnflyasiya gözləmələri nəzərə alınmaqla dinamik məcmu təklif funksiyasının qrafiki

İnflyasiyanın gözlənilən tempi nə qədər yüksək olsa, $Y_{s_t}(\pi_t)$ qrafiki bir o qədər yuxarıda yerləşir. Deməli, əgər in-

flyasiya tempinin artacağı (azalacağı) gözlənilirsə, məcmu təklifin hər bir həcminə müvafiq faktiki inflyasiya tempi daha yüksək (daha aşağı) olur. İnflyasiyanın faktiki tempi onun gözlənilən tempindən asılı funksiyaya çevrilir: $\pi_t = \pi_t(\pi^e_t)$.

Qısa dövr ərzində dinamik məcmu təklif funksiyası inflyasiya gözləmələrinin verilmiş qiymətlərində inflyasiyanın faktiki tempi ilə istehsalın həcmi arasındakı əlaqəni xarakterizə edir. İnflyasiyanın faktiki həcmi (π_t) onun gözlənilən həcmi (π^e_t) ilə eyni olmadıqda, milli gəlirin həcmi tam məşğulluq halında istehsal edilən milli gəlirin həcminə bərabər olmur. Əgər inflyasiya tempi uzun müddət dəyişmirsə, gözləmələrin formalaşması konsepsiyalarının hər birinə görə, inflyasiyanın gözlənilən tempi onun faktiki tempinə bərabər olur. (4.44) düsturundan görüldüyü kimi, bu halda inflyasiya tempinin istənilən qiymətində məcmu təklifin həcmi tam məşğulluq şəraitində milli gəlirin həcminə bərabərdir. *Uzun müddət ərzində dinamik məcmu təklif funksiyası* adlanan bu asılılıq inflyasiyanın faktiki tempi onun gözlənilən tempinə bərabər olduğu halda, inflyasiyanın tempi ilə istehsalın həcmi arasındakı əlaqəni xarakterizə edir.

Bu funksiyanın qrafiki Y^* nöqtəsində Y_t oxuna perpendikulyardır.

Rasional gözləmələr konsepsiyasında inflyasiyanın gözlənilən tempi onun faktiki tempinə yalnız təsadüf nəticəsində bərabər olmaya bilər. Buna görə də, həmin konsepsiyaya müvafiq olaraq, dinamik məcmu təklif funksiyasının qrafiki həmişə absis oxuna perpendikulyar olur.

4.15. KVAZİTARAZLIQ ŞƏRAİTİNDƏ ƏMƏK BAZARININ FƏALİYYƏTİ

50-ci illərdə monetaristlər Keynes konsepsiyasını təftiş etməyə başlamışdır. 70-ci illərin əvvəlində bazar iqtisadiyyatlı ölkələri əhatə edən və İkinci Dünya müharibəsindən sonra yaranan ən dərin iqtisadi böhran bu təftiş prosesini daha da fəallaşdırdı. Makroiqtisadi təhlilin inkişafının bu mərhələsinin xarakterik xüsusiyyətlərindən biri ondan ibarət idi ki, makro-

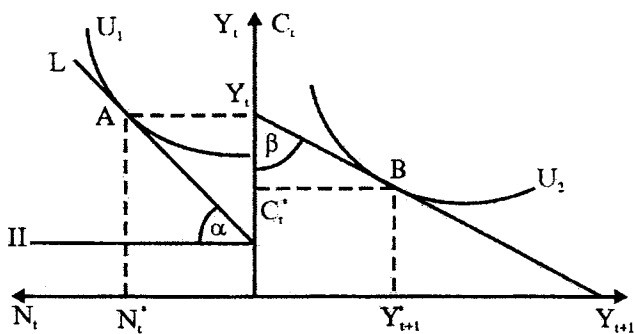
iqtisadi problemlərin araşdırılması üçün mikroiqtisadi təhlilin postulatlarından və metodlarından istifadə edilirdi. Valras tərəfindən təklif edilən ümumi iqtisadi tarazlıq modeli mikroiqtisadi modellərə xas olan metodlarla üzvi şəkildə əsaslandırılmış makroiqtisadi modellərə misal ola bilər. Bu model cəmiyyətdə mövcud olan istehsal amillərindən Pareto mənada optimal sayılan bütün makroiqtisadi bazarlarda birgə tarazlıq vəziyyətini əks etdirir. Lakin Valras modelinin iki ciddi qüsuru makroiqtisadi problemlərin təhlilində bu modeldən istifadə etmək imkanlarını məhdudlaşdırır. Əvvələn, bu model statik xarakter daşdığı üçün bazar təsərrüfatında iqtisadi fəallığın konyunktur dəyişikliklərini izah edə bilmir. İkincisi, Valras modeli bazar təsərrüfatında tarazlıq vəziyyətinə uyğun qiymətlərin yaranmasının real mexanizmini (müvafiq proseduru) təsvir etmir.

Bir sıra iqtisadçılar Valras modelinin göstərdiyimiz nöqsanlarını aradan qaldırmağa cəhd göstərmişlər. Bu baxımdan, qeyri-tarazlıq şəraitində bazar təsərrüfatının fəaliyyəti barədə neokeynsçi konsepsiyanın nümayəndələri daha maraqlı nəticələr əldə etmişlər. Neokeynsçilik konsepsiyası iqtisadi təhlilin iki inkişaf istiqamətinin qovuşması nəticəsində yaranmışdır. Həmin istiqamətlərdən biri C.Keynsin makroiqtisadi postulatlarının mikroiqtisadiyyata tətbiq edilməsindən ibarət olub, neoklassik sintezin daha da inkişaf etdirilməsi şəklində təzahür olunur. İkinci istiqamətin nümayəndələri qısa dövr ərzində qiymətlərin qeyri-çevik olması postulatından çıxış edərək tələblə təklifin qiymətlərlə bağlı olmayan (kəmiyyət baxımından) uyğunlaşmasını tədqiq edir. Bu uyğunlaşmanın gedişində ayrı-ayrı bazarlarda dayanıqlı olmayan izafi tələb, yaxud izafi təklif vəziyyətləri yaranır. Bu istiqamətə *qeyri-tarazlıq nəzəriyyəsi* də deyilir.

Nemətlər bazarında (əmtəə bazarında) ev təsərrüfatlarının davranışının təsviri məsələsində keynsçilərlə neoklassiklərin mövqeyi üst-üstə düşür. Klassiklərin konsepsiyasında ev təsərrüfatlarının istehlak etdiyi məhsulun həcmi, fərdlərin öz sərəncamlarında olan ehtiyatlardan maksimum mənfəət əldə etmək cəhdləri ilə müəyyən edildiyi halda, Keyns konsepsiyasının

da ev təsərrüfatlarının istehsalakı milli gəlirin kəmiyyətinə mütənəsbdir.

Lakin Keynes mənada istehlak funksiyasını istehlakçının davranışının təhlili üçün neoklassiklərin metodologiyası əsasında da çıxarmaq mümkündür. Şəkil 4.22 təsərrüfat proseslərində iştirak edən fərdin bu iştiraktan maksimum səmərə əldə etməyə çalışarkən, qərarlar qəbul etməsi prosesini əks etdirir.



Şəkil 4.22. Əmək təklifi və istehlak həcmələrinin hipotetik qiymətlərinin təyin edilməsi

Şəkil 4.22-də II kvadrantdakı hər bir nöqtə - fərdin sərf etdiyi müəyyən miqdar əmək müqabilində onun əldə etdiyi gəlirin miqdarını əlaqələndirir. Fərd üçün eyni dərəcədə faydalı olan əmək sərfi və gəlir miqdarını əks etdirən bütün nöqtələri ardıcıl birləşdirsək, "laqeydlik əyrisi" alınır. Bu cür əyrilər II kvadrantı bütünlüklə doldurur, şəkil 4.22-də isə həmin əyrilərdən yalnız biri - U₁ əyrisi göstərilmişdir. Əmək məsrəfi artıqca subyektin rifahının dəyişməsi üçün əmək məsrəfinin hər növbəti payı daha böyük məbləğdə ödənilməli olduğuna görə, laqeydlik əyrisi absis oxuna nəzərən qabarıq, onun meyli müsbət olacaqdır.

Fərdin ümumi gəliri iki hissədən - sərf edilən əməyin miqdarından asılı olmayan əmlakdan (kapitaldan) və məbləği sərf edilmiş əməyin miqdarı ilə düz mütənəsb olan əmək haqqından ibarətdir. $\text{tg } \alpha$ kəmiyyəti əmək haqqının dərəcəsini göstər-

diyi üçün, L şüası sərf edilmiş əməyin istənilən miqdarında fərdin ümumi gəlirinin kəmiyyətini müəyyən etməyə imkan verir.

Əmlak hesabına əldə edilən gəlirin və əmək haqqı dərəcəsinin verilmiş qiymətlərində fərdin əldə etdiyi səmərəni maksimumlaşdıran əmək təklifinin həcmi L şüasının absis oxundan ən uzaqda yerləşən laqeydlik əyrisinə toxunma nöqtəsi ilə təyin edilir. Şəkil 4.22-də bu cür nöqtə A nöqtəsidir. Bu nöqtə onu göstərir ki, əmək sərfi N_t^* və gəlir Y_t^* olduqda, fərdin əldə etdiyi səmərə maksimum həddə çatır.

Fərdin gəlirinin cari istehlak və yığım arasında paylanması şəkildə I kvadrantda göstərilmişdir. Bu kvadrantda hər bir nöqtə iki qonşu dövrdə fərdin sərəncamında olan müəyyən dəyərlərin qiymətlərini əks etdirir. Bu halda sadəlik üçün fərz edilir ki, sonrakı dövrdə subyektin gəliri yalnız onun əvvəlki topladığı vəsaitin dəyərinin həmin dövr ərzində artması hesabına yaranır. Fərd üçün eyni dərəcədə əhəmiyyətli olan bu dəyərlərinin indiki və gələcək qiymətlərinə uyğun nöqtələri ardıcıl birləşdirsək, laqeydlik əyrisi alınır. Həmin əyri koordinat başlanğıcına nəzərən qabarıqdır. Bu onunla izah edilir ki, fərd cari istehlakın hər bir əlavə payı imtina etmək müqabilində öz rifah halını əvvəlki səviyyədə saxlamaq üçün topladığı sərvətlərin get-gedə artmasını tələb edir. I kvadrantdakı bütün laqeydlik əyrilərinin cəmi fərdin öz gəlirlərini cari istehlakla yığım arasında bölüşdürərkən, bu iki toplanandan hansına üstünlük verdiyini xarakterizə edir.

Şəkil 4.22-dən $tg\beta$ bir dövr ərzində dəyərin hər vahidinin artım dərəcəsinə (faiz dərəcəsinə) göstərir. Y_t^* nöqtəsindən β bucağı altında çəkilmiş düz xətt cari və növbəti dövrlər ərzində fərd üçün mümkün ola biləcək istehlak həcmələrinin bütün kombinasiyalarını əks etdirir. Bu xətt iki dövr ərzində subyektin büdcələrini əlaqələndirir.

Fərdin səmərəsini maksimumlaşdıran cari istehlak həcmi büdcə xəttinin koordinat başlanğıcından ən uzaq laqeydlik əyrisinə toxunma nöqtəsi ilə müəyyən edilir (şəkil 4.22-də V nöqtəsi).

Bu nöqtə cari istehlakın optimal həcmi (C_1^*) göstərir.

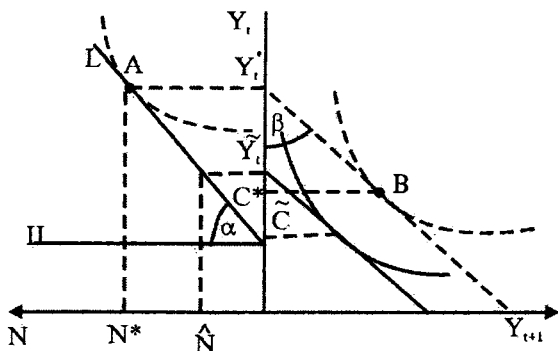
Endogen parametrlərin təsvir etdiyimiz neoklassik metodologiya əsasında təyin edilən yuxarıdakı qiymətlərinə *hipotetik* qiymətlər deyilir.

Şəkil 4.22-dən göründüyü kimi, subyektin üstünlük verdiyi amillərin müəyyən qiymətlərində, əmək təklifinin, gəlirin, istehlakın və yığının hipotetik həcmi əmək haqqı dərəcəsiindən və faiz dərəcəsiindən ($t\alpha$ -dan və $t\beta$ -dan) asılıdır, yəni endogen parametrlərin hipotetik qiymətləri nisbi qiymətlər sistemindən asılı funksiyalardır. İqtisadi parametrlərin hipotetik qiymətləri subyektin səmərə funksiyasını maksimallaşdırdığına görə, həmin subyektin fəalliyəti bu cür qiymətlərə çatmağa yönələcəkdir.

İndi fərz edək ki, müəyyən səbəblər üzündən endogen parametrlərin hipotetik qiymətlərinə nail olmaq mümkün deyil. Bu şəraitdə fərdin necə davranacağını nəzərdən keçirək. Tutaq ki, fərd əmək bazarında satacağını nəzərə tutduğu əmək miqdarının (N^*) əvəzinə yalnız $\hat{N} < N^*$ EMBED miqdarda əmək sata bilər, yəni bu sarıdan məhdudiyət (rasyonlaşma) yaranmışdır. (şəkil 4.23). Onda fərdin əldə edəcəyi gəlir də hipotetik gəlirdən az olacaqdır: $\tilde{Y}_i < Y_i^*$. Gəlir azaldığına görə hipotetik istehlak həcmi gerçəkləşdirmək mümkün olmur: $\tilde{C} < C^*$.

Beləliklə, öz səmərə funksiyasını maksimallaşdırmağa cəhd edən ev təsərrüfatının davranışında iki müxtəlif mərhələ nəzəri cəlb edir. Birinci mərhələdə subyekt öz təsərrüfatını mövcud qiymətlər əsasında planlaşdırır və əmək fəalliyətinin, gəlirin, cari istehlakın və yığının hipotetik qiymətlərini nəzərdə tutur. Əgər subyekt özünün nəzərdə tutduğu təsərrüfat proqramını həyata keçirərkən bazarda qıtlıq və ya izafilik vəziyyəti ilə üzləşsə, o, yaranmış kəmiyyət məhdudiyətlərinə müvafiq olaraq endogen parametrlərin başlanğıcda nəzərdə tutulan qiymətlərinə düzəlişlər edir. Deməli, ev təsərrüfatının davranışı təkcə qiymətlərlə müəyyən edilməyib, həm də bazanın qiymətlə bağlı olmayan (kəmiyyət xarakterli) siqnalların-

dan asılıdır. R.Klauerin təklif etdiyi *ikiqat həll hipotezinin* mahiyyəti bundan ibarətdir. Endogen parametrlərin ikiqat həll hipotezinə müvafiq qaydada tapılmış qiymətlərinə *effektiv* qiymətlər deyilir.



Şəkil 4.23. Əmək bazarında ev təsərrüfatının rasionlaşması haqqında istehlak həcmi effektiv qiymətinin təyin edilməsi

İkiqat həll hipotezi Keynes mənada istehlak funksiyasının mahiyyətini neoklassik konsepsiyanın anlayış və postulatları vasitəsilə nəzəri cəhətdən əsaslandırır. Ev təsərrüfatı istehlak planını tərtib edərkən öz təsərrüfat fəaliyyətinin səmərəsini maksimallaşdırmağı əsas götürür. Lakin müəyyən qiymətlər daxilində hipotetik əmək təklifini gerçəkləşdirmək mümkün deyilsə, onda subyektin gəliri endogen parametrdən, cari istehlakın həcmi müəyyən edən ekzogen parametərə çevrilir.

Bazar sövdələri həyata keçirilərkən qarşıya çıxan kəmiyyət məhdudiyyətlərini (rasionlaşmanı) araşdırmaq üçün bir nümunəvi ev təsərrüfatı ilə bir nümunəvi firmanın qarşılıqlı münasibətlərində ümumi iqtisadi tarazlıq yaranması ilə bağlı makroiqtisadi təhlil aparaq. Bütün bazarlarda mükəmməl rəqabət hökm sürməsi nəzərdə tutulduğuna görə hər iki tərəf üçün nemətlərin qiyməti və istehsal amilləri ekzogen şəkildə müəyyən edilmişdir. Ev təsərrüfatının məqsədi

$$U = \sqrt{CF} \quad (4.46)$$

səmərə funksiyasını maksimallaşdırmaqdır.

Burada C - istehlakın həcmi;

F -asudə vaxt; $1-F=N$ isə, müvafiq olaraq, iş vaxtıdır.

Sadəlik üçün hələlik fərz edəcəyik ki, ev təsərrüfatı öz gəlirini tamamilə istehlaka sərf edir, yəni onun yığımının həcmi sifirə bərabərdir. Onda ev təsərrüfatının büdcə tənliyi aşağıdakı şəkildə olur:

$$P \cdot C = W \cdot N + \Pi, \quad (4.47)$$

burada R - qiymət səviyyəsi; W - nominal əmək haqqı dərəcəsi, Π - kapitalın mülkiyyətçisi olmaq etibarilə ev təsərrüfatının əldə etdiyi mənfəətdir: kapitalın həcmi və mənfəətin məbləği sabit kəmiyyətlərdir, özü də bu halda mənfəət kapitaldan istifadə xərcidir.

Ev təsərrüfatının istehlakının və onun təklif etdiyi əməyin hipotetik kəmiyyətlərini müəyyən etmək üçün aşağıdakı Laqranj funksiyasını quraq:

$$L[\lambda, C, F] = \sqrt{CF} + \lambda[PC - W(1 - F) - \Pi], \quad (4.48)$$

burada λ -qeyri-müəyyən Laqranj vuruğudur. Bu vuruğun maksimum qiymət alması üçün

$$\frac{\partial L}{\partial C} = 0, \quad \frac{\partial L}{\partial F} = 0 \quad \text{və} \quad \frac{\partial L}{\partial \lambda} = 0 \quad \text{şərtləri eyni zamanda ödənməlidir, yəni onun arqumentləri}$$

$$\begin{cases} PC + WF = W + \Pi; & (4.49) \end{cases}$$

$$\begin{cases} \frac{1}{2} \sqrt{\frac{F}{C}} = -\lambda P; & (4.50) \end{cases}$$

$$\begin{cases} \frac{1}{2} \sqrt{\frac{C}{F}} = -\lambda W. & (4.51) \end{cases}$$

tənliklər sistemini həll etməklə tapılır:

(4.50) və (4.51) tənliklərindən:

$$F = C \cdot \frac{P}{W} \quad (4.52)$$

F -in (4.52) tənliyindən tapılmış qiymətini (4.49) tənliyində yerinə yazsaq, alarıq:

$$C^* = \frac{W + \Pi}{2P} \quad (4.53)$$

(4.53) ifadəsi ev təsərrüfatının istehlakının hipotetik qiyməti olub, yalnız $C^*=C^*(W, P, \Pi)$ qiymətlər sistemi ilə müəyyən edilir.

İstehlak həcminin hipotetik qiymətini (4.52) tənliyində yerinə yazıb $F=I-N$ olduğunu nəzərə alsaq, əmək təklifinin hipotetik qiymətini tapırıq:

$$N_s^* = 1 - \frac{W + \Pi}{2P} \cdot \frac{P}{W} = \frac{W - \Pi}{2W} \quad (4.54)$$

İndi isə firmanın fəaliyyəti ilə bağlı endogen parametrlərin hipotetik qiymətlərini tapaq.

Firmanın məqsədi - ev təsərrüfatının sərəncamında olan əməkdən və kapitaldan elə istifadə etməkdir ki, maksimum mənfəət əldə edilsin. Məhsul buraxılışının əməkdən və kapitaldan asılı olaraq bərabər həcmdə dəyişəcəyini fərz etsək, kapital həcminin müəyyən qiymətində istehsal texnologiyasını $Y = \sqrt{N}$ istehsal funksiyası vasitəsilə təsvir etmək olar. Deməli, firmanın məqsədi

$$Y = \sqrt{N} \text{ və } P, W = \text{const şərtləri daxilində} \\ \Pi = PY - WN \rightarrow \max \quad (4.55)$$

şərtinə nail olmaqdır.

Bu məsələyə uyğun Laqranj funksiyası aşağıdakı şəkildədir:

$$L(\lambda, Y, N) = P \cdot Y - WN + \lambda(Y - \sqrt{N})$$

Bu funksiyanın arqumentləri

$$\begin{cases} Y = \sqrt{N}; & (4.56) \\ \lambda = P; & (4.57) \end{cases}$$

$$\begin{cases} W \frac{1}{2} \frac{\lambda}{\sqrt{N}} & (4.58) \end{cases}$$

tənliklər sistemini həll etməklə tapılan qiymətlər aldıqda Laqranj funksiyası maksimum qiymət alır.

(4.57) və (4.58) tənliklərindən:

$$N_D^* = 0,25 \cdot \frac{P^2}{W^2} \quad (4.59)$$

(4.59) ifadəsi nemətlər və əmək bazarında qiymətlərdən asılı funksiya olan əməyə tələbin hipotetik qiymətidir.

Firma üçün tələb edilən əməyin hipotetik miqdarını (4.56) münasibətində yerinə yazaraq, nemətlər təklifinin hipotetik qiymətini tapırıq:

$$Y_s^* = \frac{0,5P}{W} \quad (4.60)$$

Onda mənfəətin hipotetik həcmi aşağıdakı kimi olar:

$$\Pi^* = P \cdot \frac{0,5}{W} - \frac{0,25P^2W}{W^2} = 0,25 \frac{P^2}{W} \quad (4.61)$$

Nəzərdən keçirdiyimiz iqtisadiyyatda tədaviyə yalnız iki əmtəə - əmək və istehlak edilən nemətlər olduğu üçün yalnız bir nisbi qiymət vardır. İstehlak olunan nemətin qiymətini vahidə bərabər hesab edək. Onda əməyin hər iki bazarda tarazlığı təmin edən nisbi qiyməti $N_S^* = N_D^*$ tənliyindən tapılır:

$$N_s^* = N_D^*, \text{ yəni } \frac{W - \Pi}{2W} = \frac{0,25P^2}{W^2} \quad (4.62)$$

Π -nin (4.61)-dan tapılmış qiymətini (4.62)-də yerinə yazaraq və $P=1$ olduğunu nəzərə alaraq, əməyin tarazlıq vəziyyətinə uyğun qiymətini tapırıq: $W=0,87$.

Tarazlıq halına uyğun qiymətlər sistemi məlum olduqda (4.53), (4.54) və (4.59)-(4.61) düsturlarına əsasən

$C^*=0,58$; $N_S^*=0,33$; $N_D^*=0,33$; $Y_s^*=0,58$; $\Pi^*=0,29$ qiymətlərini təyin edirik.

Ev təsərrüfatları yığımla məşğul olmadıqları üçün həm nemətlər bazarında, həm də əmək bazarında tələb təklifə bərabərdir, yəni Valras mənaada tarazlıq vəziyyəti yaranmışdır.

Nəzərdən keçirdiyimiz misalda tarazlıq qiymətləri Valras modeli əsasında hesablanmışdır. Qeyd etdiyimiz kimi, bu model real bazar təsərrüfatında qiymətlərin müəyyən edilməsi mexanizmini təsvir etmir. Valras taraz qiymətlər sistemi yaranmasının prinsipcə mümkün olmasını nümayiş etdirmək üçün Aukşionçu adlı şərti personajdan istifadə edirdi. Aukçi-

onçu icazə verməyə, bazar sövdələrinin iştirakçıları mübadilə etmərlər.

Əvvəlcə Auksionçu nisbi qiymətlərin müəyyən toplusunu elan edir. Həmin qiymətlərə əsasən bütün satıcılar özlərinin planlaşdırdıqları satış həcmələrini, alıcılar isə nəzərdə tutduqları alışı həcmələrini Auksionçuya bildirirlər. Elan edilmiş qiymətlər toplusu daxilində alışların və satışların həcmələri eyni olmadıqda, Auksionçu nisbi qiymətlərin strukturunda düzəlişlər edir: təklifin tələbdən artıq olduğu nemətlərin qiymətlərini azaldır, tələbin təklifdən artıq olduğu nemətlərin qiymətini isə, əksinə, artırır. Əgər yeni qiymətlər toplusu tələblə təklifin bərabər olmasını təmin etmirsə, qiymətlərin təshih olunması proseduru yenidən təkrarlanır. Yalnız növbəti dəfə elan edilmiş qiymətlər toplusu bütün satış və alış planları arasında tarazlıq yarandığı aşkar ediləndən sonra, Auksionçu mübadiləyə icazə verir.

Aydındır ki, qiymətlər sistemi bu cür qurulduqda bazar təsərrüfatının iştirakçıları öz hipotetik planlarını maneəsiz olaraq həyata keçirirlər.

Lakin real iqtisadiyyatda vəziyyət başqadır: orada Valrasın cəlb etdiyi Auksionçu yoxdur. Buna görə də bazar sövdələrinin iştirakçıları tarazlıq vəziyyəti yaratmayan qiymətlər üzrə də olsa, mübadilə apara bilərlər, çünki onlar tarazlıq yaradacaq qiymətləri bilmirlər. Bu halda bazarda qıtlıq, yaxud izafilik yaranır və mübadilə iştirakçıları müvafiq tələb və təklif funksiyaları ilə ifadə edilmiş arzularının gerçəkləşdirilə bilməyəcəyini aşkar edəndə ikiqat həll hipotezinə uyğun hərəkət edirlər.

Tutaq ki, nəzərdən keçirdiyimiz misalda tarazlıq vəziyyəti yaradan $P=1$ və $W=0,87$ qiymətlər sistemi əvəzinə tarazlıq yaratmayan $P=W=1$ qiymətlər sistemi mövcuddur. Bu cür qiymətlər sistemində təsərrüfatın iştirakçılarının niyyətlərini aydınlaşdıraraq. (4.59) və (4.60) düsturlarına əsasən, bu halda əmək bazarında firmanın tələbinin 0,25-ə, nemətlər bazarında həmin firmanın təklifinin isə 0,5-ə bərabər olduğunu tapırıq.

Deməli, bu halda həmin firmanın mənfəəti 0,25 vahidə bərabər olacaq. İndi (4.53) və (4.54) düsturlarına əsasən müəyyən edirik ki, ev təsərrüfatının nemətə tələbatı 0,63-ə, onun təklif etdiyi əməyin miqdarı isə 0,38-ə bərabərdir.

Gözlənilməli kimi, yeni qiymətlər sistemi tələblə təklifin bərabər olmasını təmin etmir: nemətlər bazarında qıtlıq (0,5-0,63=-0,13), əmək bazarında isə ona müvafiq izafilik (0,38-0,25=0,13) hökm sürür. Hər iki bazarda məhdudiyət (rasi-onlaşma) yaranmışdır:

$$\text{Nemətlər bazarında } \hat{C} = \min \{C, Y_S\};$$

$$\text{Əmək bazarında: } \hat{N} = \min \{N_S, N_D\};$$

burada \hat{C} və \hat{N} müvafiq olaraq, nemətlər və əmək bazarında mövcud kəmiyyət məhdudiyətlərinin qiymətləridir.

$N_S^* = 0,38$ hipotetik əmək təklifinin gerçəkləşdirilə bilməyəcəyini aşkar edən ev təsərrüfatı ikiqat həll hipotezinə uyğun olaraq özünün nemətlərə tələbatına düzəliş edir, yəni istehlakın hipotetik həcmi $C^* = C^*(P, W, \Pi)$ onun effektiv həcmi $\tilde{C} = \tilde{C}(P, W, n, \hat{N})$ ilə əvəz edilir.

İndi ev təsərrüfatının büdcə məhdudiyəti $P\tilde{C} = W\hat{N} + \Pi$ tənliyi ilə ifadə edildiyi üçün, effektiv istehlakın həcmi

$$\tilde{C} = \frac{W\hat{N} + \Pi}{P} = \frac{1 \cdot 0,25 + 0,25}{1} = 0,5 \text{ olacaqdır.}$$

Ev təsərrüfatı əmək bazarında kəmiyyət məhdudiyətləri ilə üzləşdiyinə baxmayaraq o, hipotetik tələbatdan effektiv tələbatə keçir. Beləliklə, iqtisadi subyektlərin bir bazarda rasi-onlaşması onların başqa bazarlardakı davranışına da təsir edir. Əgər ev təsərrüfatı əvvəlcə əmək bazarında rasi-onlaşmaya məruz qalsaydı, o, yığımla məşğul olmadığına görə əmək təklifinin hipotetik həcmi effektiv həcmə əvəz olunardı:

$$\bar{N}_s = \frac{PC - \Pi}{W} = \frac{1 \cdot 0,5 - 0,25}{1} = 0,25$$

Cədvəl 4.2-də nəzərdən keçirilən təsərrüfatın ümumi tarazlığa uyğunlaşmasının müxtəlif mərhələlərində ekzogen və endogen parametrlərin qiymətləri müqayisəli formada göstərilmişdir.

Cədvəl 4.2

Valras və qeyri-Valras mənada tarazlıq

Parametr	Kəmiyyətlərin hipotetik qiymətləri		Kəmiyyətə tarazlıq halında kəmiyyətlərin qiymətləri
	Tarazlıq qiymətlərində	Qeyri-tarazlıq qiymətlərində	
P	1,00	1,00	1,00
W	0,87	1,00	1,00
Π	0,29	0,25	0,25
y	0,58	0,50	0,50
C	0,58	0,63	0,50
N _D	0,33	0,25	0,25
N _s	0,33	0,38	0,25

Bu cədvəlin sonuncu qrafası mövcud qiymətlər sisteminin tarazlıq halına uyğun olmadığına baxmayaraq, hər iki bazarda tələbin təklifə bərabər olduğu halda iqtisadiyyatın vəziyyətini əks etdirir. Bu halda yaranmış şəraitdə ev təsərrüfatı öz səmərə funksiyasını maksimallaşdırmış, firma isə maksimum mənfəət əldə etməyə müvəffəq olmuşdur. Bundan əlavə, yaranmış vəziyyətdə xalq təsərrüfatında normal dövriyyə prosesləri gedir. Hər bir dövrdə 0,25 pul vahidi məbləğində əmək haqqı müqabilində firmadan ev təsərrüfatına 0,25 pul vahidi məbləğində mənfəət (xatırladaq ki, P=W=1), ev təsərrüfatından firmaya isə istehlak nemətlərinin haqqının ödənilməsi şəklində eyni məbləğdə 0,5 pul vahidi qədər vəsait daxil olur.

Yaranmış vəziyyətdə istehsalın həcmi və məşğulluq səviyyəsi tarazlığa uyğun qiymətlər sisteminə olduğundan aşağıdır. Buna baxmayaraq, bu cür vəziyyət uzun müddət davam edə bilər, çünki uydurma Auksionçudan fərqli olaraq,

bazar təsərrüfatının iştirakçıları bilmirlər ki, onlar Pareto məna da qeyri-optimal vəziyyətdədirlər. Bu vəziyyət Pareto məna da optimal olmadığına görə, ona *suboptimal vəziyyət* yaxud *kvazitarazlıq vəziyyəti* deyilir. Xatırladaq ki, iqtisadiyyatda Pareto məna da optimum dedikdə elə vəziyyət nəzərdə tutulur ki, məhsulun və ya məsrəflərin yenidən bölüşdürülməsinin hər hansı mümkün variantı başqa istehlakçıların əldə etdiyi səmə rə səviyyəsini azaltmadan, bir və ya bir neçə istehlakçının əldə etdiyi səmə rə səviyyəsini artırma bilməz.

Bir məqama diqqəti cəlb edək ki, nəzərdən keçirdiyimiz misalda iqtisadiyyatın kvazitarazlıq vəziyyətini əks etdirən qeyri-taraz qiymətlər vektoru istehsalın inhisarlaşdırılmasının, yaxud direktiv qiymət yaratmanın nəticəsində deyil. Bu və ziiyyət ondan irəli gəlir ki, ikiqat həll hipotezinə müvafiq hərəkət edən bazar təsərrüfatı iştirakçılarının bazara göndərdikləri siqnallar hipotetik planlara yox, effektiv planlara əsaslanır.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində ev təsərrüfatının davranışının makroiqtisadi təhlilini davam etdirək. Nəzərə alaq ki, cari gəlirin bir qismi, adətən yığım üçün sərf edilir. Onda nümunəvi ev təsərrüfatının səmə rə funksiyası bu şəkə lə düşər:

$$U=U[C,(1-N), \Delta V], \quad (4.63)$$

burada, ΔV -yığım nəticəsində yaranmış əmlak artımıdır.

Yığım cari gəlirin istehlak üçün sərf edilməmiş hissəsi olduğuna görə

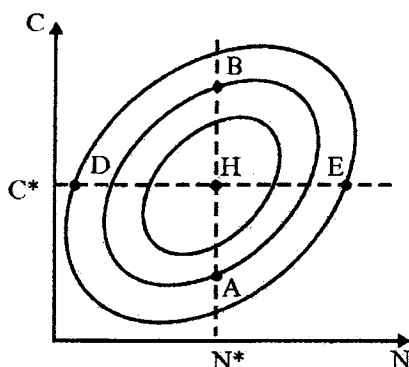
$$\Delta V=W \cdot N+\Pi - PC \quad (4.64)$$

ΔV -nin (4.64) tənliyi ilə təyin edilən qiymətini (4.63)-də yerinə yazsaq, alarıq:

$$U=U[C,(1-N), (WN+\Pi - PC)] \quad (4.65)$$

(4.65) funksiyasına büdcə məhdudiyətinin absorbsiya edildiyi (udulduğu) səmə rə funksiyası deyilir. Yığımın həcmi büdcə məhdudiyətinin absorbsiya edildiyi səmə rə funksiyasının arqumentləri sırasına aşkar şəkə ldə daxil olmasa da, yığımın məbləği bu funksiyanın qiymətinə bilavasitə təsir edir.

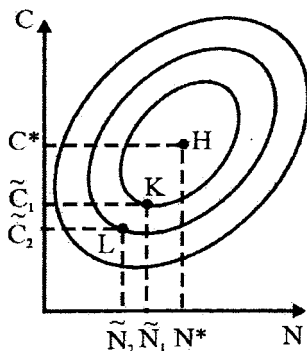
(4.65) funksiyasının qrafik forması şəkil 4.24-də göstərilmişdir.



Şəkil 4.24. Bütçə məhdudiyyətinin absorbsiya edildiyi səmərə funksiyasının qrafiki

Əgər müəyyən qiymətlər daxilində fərd əmək təklifinin, istehlakın və yığının hipotetik qiymətlərini gerçəkləşdirməyə müvəffəq olursa, o, öz təsərrüfat fəaliyyətində maksimum səmərə əldə edir (H nöqtəsi). N^* , C^* qiymətlərinin bu kombinasiyasından hər hansı meyl səmərənin azalması ilə müşayiət olunur. H nöqtəsindən uzaqlaşdıqca, səmərə funksiyasının qiyməti azalır. Fərd üçün eyni dərəcədə səmərəli olan C və N cütlərinə uyğun bütün nöqtələrin çoxluğu laqeydlik əyrisidir. Bütçə məhdudiyyətinin absorbsiya edildiyi səmərə funksiyasını təsvir edən laqeydlik əyrilərinin xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, onlar ellipsvari xətlər əmələ gətirir. Bütçə məhdudiyyətinin absorbsiya edildiyi səmərə funksiyasının arqumentləri arasında qiymətlər vektoru da olduğuna görə, bu vektor dəyişdikdə, laqeydlik əyrilərinin yeri dəyişir.

Şəkil 4.25-dəki qrafiki nəzərdən keçirək. Bu qrafik əmək bazarında rasionlaşma şəraitində ev təsərrüfatının nemətlər bazarındaki davranışının təsviridir.



Şəkil 4.25 Əmək bazarında rasionlaşma şəraitində ev təsərrüfatının nemətlər bazarındaki fəaliyyətinin qrafik təsviri

Əgər fərd yalnız \hat{N} vahid əmək sata bilərsə, onda həmin fərd qrafikdəki K nöqtəsinə uyğun vəziyyətdə olanda, onun səmərə funksiyası maksimum qiymət alacaq, K nöqtəsinə daha yaxın yerləşən laqeydlik ayrılırları isə ondan ötrü əlçatmaz olacaqdır. Deməli, əmək bazarında rasionlaşma halında \hat{N}_1 səviyyəsində fərdin istehlak həcmi \hat{C}_1 olacaqdır. Əgər rasionlaşma daha da güclənərək \hat{N}_2 qiymətinə çatarsa, onda istehlakın da azalması davam edəcək və onun qiyməti \hat{C}_2 -yə enəcəkdir. Əmək bazarında rasionlaşmanın müxtəlif səviyyələrində laqeydlik ayrılırları üzərində fərdin seçdiyi bütün nöqtələri ardıcıl surətdə birləşdirərək, Neokeynsçi mənada istehlak funksiyasının qrafikini (şəkil 4.25-də LKH əyrisini) alırıq:

$$\tilde{C} = \tilde{C}(\hat{N}, \alpha) \quad (4.66)$$

burada α - qiymətlər vektoru olub, $\alpha \equiv (P, W, P)$.

Əmək bazarında rasionlaşma şəraitində fərdin real gəlirinin

$$Y = \frac{W}{P} \cdot \hat{N} + \frac{\Pi}{P}, \quad (4.67)$$

düsturu ilə təyin edildiyini nəzərə alsaq, rasionlaşmanın həcmi real gəlirdən və nisbi qiymətlərdən asılı funksiya kimi təsvir edə bilərik:

$$\hat{N} = \hat{N}(Y, \alpha)$$

Onda neokeynsçi mənada istehlak funksiyasının tənliyi bu şəkəlü düşər:

$$\tilde{C} = \tilde{C}(Y, \alpha) \quad (4.68)$$

Beləliklə, neokeynsçi mənada istehlak funksiyası ev təsərrüfatını əmək bazarında rasionlaşma şəraitində maksimum səmərə əldə etməyə çalışan istehlakçı hesab edən neoklassiklərin təsəvvürləri əsasında çıxarılır. Bu funksiya məcburi işsizlik şəraitində ev təsərrüfatlarının nemətlər bazarında irəli sürdüyü tələbatı təsvir edir.

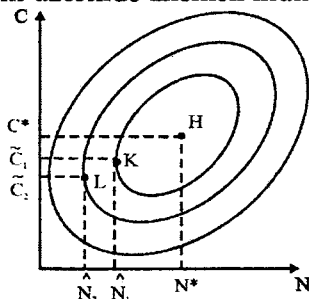
Tam məşğulluq halında ev təsərrüfatlarının istehlakı neoklassik istehlak funksiyası ilə xarakterizə olunur: $C=C(\alpha)$. Keynes mənada istehlak funksiyasından fərqli olaraq, neokeynsçi mənada istehlak funksiyasının (4.68) arqumentləri arasında α qiymətlər vektoru da vardır.

Nemətlər bazarında rasionlaşma vəziyyəti yarandıqda ev təsərrüfatının əmək bazarında davranışı 4.26 şəklinə əks etdirilir.

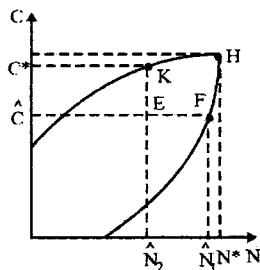
Nemətlər bazarında rasionlaşma sərtləşərək \hat{C}_1 -dən \hat{C}_2 -yə çatdıqda effektiv əmək təklifi azalaraq \hat{N}_1 -dən \hat{N}_2 -yə düşür. Laqeydlik əyriləri üzərində nemətlər bazarında müxtəlif kəmiyyət məhdudiyətləri şəraitində səmərə funksiyasının maksimal qiymətlərinə uyğun olan bütün nöqtələri ardıcıl birləşdirsək, neokeynsçi mənada effektiv əmək təklifi funksiyasının qrafikini alarıq: $\hat{N}_s = \hat{N}_s(\hat{C}, \alpha)$.

Şəkil 4.27-də neokeynsçi mənada həm istehlak, həm də əmək təklifi funksiyalarının qrafikləri çəkilmişdir. Əmək baza-

rında və nemətlər bazarında rasionlaşma vəziyyəti yaranmasına cavab olaraq, ev təsərrüfatının müxtəlif reaksiya variantlarını həmin şəkil üzərində izləmək mümkündür.



Şəkil 4.26. Nemətlər bazarında rasionlaşma halında ev təsərrüfatının əmək bazarında davranışının qrafik təsviri



Şəkil 4.27. Neokeynsçi mənada istehlak və əmək təklifi funksiyalarının qrafiki

Əgər bazarların heç birində rasionlaşma vəziyyəti yaranmayıbsa, ev təsərrüfatı N nöqtəsi ilə təsvir edilən vəziyyətdə olur. Yalnız əmək bazarında rasionlaşma yarandıqda K nöqtəsi ilə təsvir edilən vəziyyət gerçəkləşəcəkdir. Əgər rasionlaşma vəziyyəti yalnız nemətlər bazarına aiddirsə, onda subyektlər F nöqtəsinə uyğun vəziyyəti seçəcəkdir. Fərd eyni zamanda hər iki bazarda rasionlaşma vəziyyəti ilə üzləşdikdə, onun seçim imkanı qalmır və E nöqtəsinə uyğun gəlir.

Şəkil 4.27 ev təsərrüfatının fəaliyyətinin daha bir xüsusiyyətini əks etdirir: bazarlarda rasionlaşma müəyyən qədər artanda, effektiv istehlak tələbatının və ya effektiv əmək təklifinin həcmi daha kiçik kəmiyyət qədər azalır, yəni $C^* \hat{C}$ parçası $N^* \tilde{N}$ parçasından böyükdür, $N^* \hat{N}$ parçası isə $C^* \tilde{C}$ parçasından böyükdür. Bu fakt onunla izah edilir ki, yığım ev təsərrüfatlarının fəaliyyəti ilə bağlı kəmiyyət məhdudiyətlərini "amortizasiya edir". Nemətlər bazarında rasionlaşma yarandığı halda əmək bazarında rasionlaşma yoxdursa, əmək təklifini azaltmadan, yığım əldə etmək məqsədilə işləmək olar.

4.16. NEMƏTLƏR, ƏMƏK VƏ PUL BAZARLARININ QARŞILIQLI ƏLAQƏSİNİN NEOKEYNSÇİ MAKROİQTİSADI MODELİ

Üç makroiqtisadi subyektin - ev təsərrüfatları sektorunun, sahibkarlıq sektorunun və dövlət sektorunun üç bazarda - nemətlər, əmək və pul bazarlarında qarşılıqlı əlaqəsini nəzərdən keçirək.

Ev təsərrüfatları əmək təklif edir, əmək haqqı və mənfəət (dividend)əldə edir, nemətlərlə bağlı tələblər irəli sürür, vergi ödəyir və yığımla məşğul olurlar. Dividentlər cari dövrün sonunda ödənilir. Onlardan sonrakı dövrlərdə istifadə edilə bilər. Yığım modeldə real kassa qalığı şəklində ifadə edilən əmlakın artmasına səbəb olur:

$$S = \frac{M_1}{P} - \frac{M_0}{P} = \frac{\Delta M}{P}$$

burada M -pul kütləsidir.

Ev təsərrüfatlarının məqsədi

$$PC + \Delta M = WN + \Pi_0 - T$$

büdcə məhdudiyəti nəzərə alınmaqla

$$U = U[C, (1-N), \frac{\Delta M}{P}] = \max$$

səmərə funksiyasını maksimallaşdırmaqdan ibarətdir. Burada Π_0 -əvvəlki dövrdə əldə edilmiş və cari dövrdə istifadə olunan mənfəət, T -vergilərin məbləğidir.

Bazarlarda rasionlaşma olmadıqda, ev təsərrüfatlarının davranışı aşağıdakı funksiyalar vasitəsilə təsvir edilə bilər.

$$\text{İstehlak funksiyası: } C = C\left(\underline{P}, \underline{W}, \underline{\Pi}, \underline{M_0}, \underline{T}\right)$$

Əmək haqqı dərəcəsi, kapitalla görə ödənişlər və əmlakın həcmi artdıqda istehlakın da həcmi artır. Nemətlərin qiyməti və vergi ayırmaları çoxaldıqda ev təsərrüfatları istehlakın həcmi azaldırlar.

$$\text{Əmək təklifi funksiyası: } N^S = N^S\left(\underline{P}, \underline{W}, \underline{\Pi_0}, \underline{M_0}, \underline{T}\right)$$

Real əmək haqqı dərəcəsi $w=W/P$ artdıqda əmək təklifi artır, kapitaldan əldə edilən gəlir və əmlakın həcmi çoxaldıqda isə əmək təklifi azalır. Vergi ayırmaları müəyyən həddə qədər artanda gəliri optimal səviyyədə saxlamaq məqsədilə təklif edilən əməyin həcmi də artır.

Pula tələb funksiyası:

$$L_H = L_H \left(\underset{+}{P} \underset{+}{W}, \underset{+}{\Pi}, \underset{+}{M_o}, \underset{+}{T} \right)$$

Qiymətlərin səviyyəsi $\left(\underset{+}{P} \underset{+}{W}, \underset{+}{\Pi_o}, \right)$ və əmlakın həcmi artanda ev təsərrüfatlarının pula nominal tələbi artır, vergilər artırılanda isə bu tələbat azalır.

Əmək bazarında rasionlaşma halında:

$$\tilde{C} = \tilde{C} \left(\underset{+}{\hat{N}}, \alpha \right); \quad \tilde{L}_H = \tilde{L}_H \left(\underset{+}{\hat{N}}, \alpha \right)$$

burada $\alpha \equiv (P, W, \Pi_o, M_o, T)$

Nemətlər bazarında rasionlaşma halında:

$$\tilde{N}^S = \tilde{N}^S \left(\underset{+}{C}, \alpha \right); \quad \tilde{L}_H = \left(\underset{-}{\hat{C}}, \alpha \right)$$

Eyni zamanda həm əmək bazarı, həm də nemətlər bazarı rasionlaşmış olduqda:

$$\tilde{L}_H = \tilde{L}_H \left(\underset{-}{\hat{C}}, \underset{+}{\hat{N}}, \alpha \right)$$

Sahibkarlar $Y=Y(N)$ istehlak funksiyası müəyyən edilən texnologiyadan istifadə etməklə, maksimum mənfəət əldə etməyə çalışırlar:

$$\Pi = -P \cdot Y - WN \rightarrow \max$$

Bazarlarda rasionlaşma olmadıqda, sahibkarların davranışını xarakterizə edən məlum neoklassik funksiyalar: əməyə tələb və nemətlər təklifi funksiyalarıdır:

$$N^D = N^D \left(\underset{+}{P}, \underset{+}{W} \right); \quad Y^S = Y^S \left(\underset{+}{P}, \underset{+}{W} \right)$$

Sahibkarlar əmək bazarında satışla bağlı çətinliklərlə qarşılaşdıqda əməyə hipotetik tələb effektiv tələblə əvəz olunur: $\tilde{N}^D = \tilde{N}^D(\hat{Y})$, əmək bazarında qıtlıq yarandıqı halda isə ne-

mətlər bazarında hipotetik təklif effektiv təkliflə əvəz edilir:

$$\tilde{Y}^s = \tilde{Y}^s(\hat{N}).$$

Fərziyyəyə görə cari dövrdə sahibkarlara ödənilən mənfəət əvvəlki dövr üçün yaranmış olur. Buna görə də cari və əvvəlki dövrlərin mənfəətləri arasındakı fərq sahibkarların pula tələbi kimi hesablanır: $L_U = P - P_0$.

Dövlətin iqtisadi fəallığı dövlət xərcləri, vergitutma və pul təklifi şəklində təzahür edir. Dövlətin büdcə tənliyi ($PG = T + \Delta M$) göstərir ki, dövlət xərcləri vergilərin və əlavə pul emissiyasının hesabına maliyyələşdirilir (burada G-dövlətin investisiya tələbidir).

Fərz edək ki, $G < \hat{Y}^s$ şərti ödənilməklə nemətlər bazarında rasionlaşma vəziyyəti yaranması dövlət xərclərinə təsir etməyəcəkdir.

Nemətlər bazarında

$$C(\alpha) + G = Y(\alpha); \quad (4.69)$$

Əmək bazarında

$$N^D(\alpha) = N^S(\alpha); \quad (4.70)$$

Pul bazarında

$$L_N + L_U = \Delta M; \quad (4.71)$$

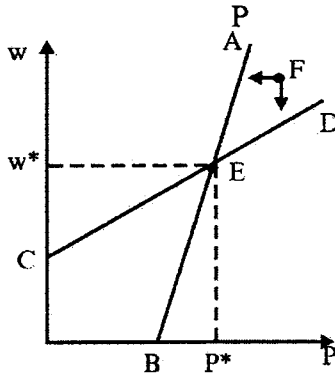
şərtləri eyni zamanda ödəndiyi halda, bazar təsərrüfatının bütün iştirakçıları öz hipotetik planlarını həyata keçirə bilərlər.

Bu halda iqtisadiyyatda Valras mənadə tarazlıq yaranır. Valras modelində (4.69) və (4.70) bərabərliklərinin ödənməsi qiymət mexanizmi vasitəsilə təmin olunur. Nemətlər bazarında qıtlıq (izafilik) yarandıqda onların qiyməti o vaxta qədər artır (azalır) ki, tələblə təklif bərabərləşsin. Eyni qayda ilə əmək bazarında da tarazlıq yaranır. Həm nemətlər bazarında, həm əmək bazarında tarazlıq vəziyyəti yarandıqda, Valras qanununa görə pul bazarında da tarazlıq əmələ gəlir.

Neoklassiklərin konsepsiyasına görə ümumi iqtisadi tarazlıq prosesi şəkil 4.28-də əyani şəkildə göstərilmişdir. W,P

koordinat sistemində CD xətti əmək bazarında tarazlıq vəziyyətləri çoxluğunu əks etdirir. Bu xəttin üzərindəki hər bir nöqtə W və P -nin ehtə qiymətləri cütünə müvafiqdir ki, əmək bazarında tələblə təklif bir-birinə bərabər olsun. Bu xəttin müsbət meyli aşağıdakı amillərlə izah edilməlidir:

- tutaq ki, əmək haqqı dərəcəsinin və nemətlərin qiymətinin müəyyən səviyyəsində əmək bazarında tarazlıq mövcuddur. Əmək haqqı dərəcəsi artırıldıqda işsizlik yaranır. Əmək bazarında tarazlığı bərpa etmək üçün nemətlərin qiymətini artırmaq lazımdır. Çünki, bu halda əməyə tələbat artır. CD xəttindən yuxarıda (aşağıda) yerləşən bütün nöqtələr əmək bazarında izafilik (qıtlıq) vəziyyətinə uyğundur.



Şəkil 4.28. Klassik konsepsiyada nemətlər bazarında və əmək bazarında birgə tarazlığın grafiki təsviri

AB xətti W və P -nin ehtə qiymətləri cütünü əks etdirir ki, nemətlər bazarında tarazlıq vəziyyəti yaranmış olsun. Bu xəttin də meyli müsbətdir. Əgər nemətlər bazarında tarazlıq şəraitində nemətin qiyməti artırılarsa, ona tələb azalacaq, müvafiq təklif isə çoxalacaqdır. Bu halda tarazlığı bərpa etmək üçün əmək haqqı dərəcəsinin artırılması lazımdır: onda nemətə tələb artacaq, onların təklifi isə azalacaqdır. AB xəttindən solda (sağda) yerləşən bütün nöqtələr nemətlər bazarında qıtlıq (izafilik) vəziyyətinə uyğundur.

Həm əmək bazarında, həm də nemətlər bazarında və deməli, pul bazarında da birgə tarazlıq vəziyyəti yaranmasını təmin edən W^* , P^* qiymətlər sistemində ümumi iqtisadi tarazlıq əldə edilir. E nöqtəsindəki tarazlıq - dayanıqlı tarazlıqdır. Lakin, məsələn, F nöqtəsinə uyğun vəziyyətdə hər iki bazarda izafilik yaranır, nəticədə isə nemətin qiyməti və əmək haqqı dərəcəsi azalmağa başlayır.

Bazar mexanizminin fəaliyyəti barədə neoklassiklərin təsəvvürləri belədir.

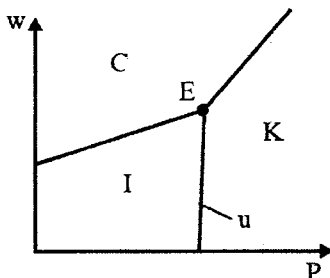
Neokeynsçi konsepsiyaya görə, şəkil 4.28-dəki qrafik gərçəkliyi düzgün əks etdirmir. EA parçasına fikir verək. Bu parça W və P-nin elə qiymətlərinin çoxluğunu əks etdirir ki, nemətlər bazarında hipotetik tələb hipotetik təklifə bərabərdir, əmək bazarında isə ev təsərrüfatları öz hipotetik təkliflərini reallaşdırma bilmirlər. Bu vəziyyət ondan irəli gəlir ki, EA parçası CD xəttindən yuxarıda yerləşir. Bu şəraitdə, ikiqat həll hipotezinə müvafiq olaraq ev təsərrüfatları əmək bazarında hipotetik tələb əvəzinə effektiv tələb irəli sürürlər. Deməli, EA parçasının nöqtələri barədə neoklassiklərin mülahizələri öz mənasını itirir, yəni bu parça nemətlər bazarında tarazlıq yaradan (W,P) cütləri çoxluğu deyildir. Əməyin və nemətlərin qiymətləri EA parçasına müvafiq olduqda (4.69) tənliyi

$$\tilde{C}(\hat{N}, \alpha) + G = Y(\alpha)$$

tənliyi ilə əvəz olunur. Bu sonuncu tənliyin W,P koordinat sistemindəki qrafiki EA parçası ilə üst-üstə düşmür.

Neokeynsçilərin irəli sürdüyü əsas müddəalardan birinin mahiyyəti bundan ibarətdir: Digər bazarlarda tarazlıq olmadığı halda bir bazarda tarazlıq vəziyyətindən danışmağa dəyməz. İqtisadi subyektlər bir bazarda kəmiyyət məhdudiyətləri ilə qarşılaşdıqda digər bazarlarda da öz planlarına düzəliş edirlər. Deməli, bütün bazarlar arasında qarşılıqlı əlaqə var və bu əlaqə təkcə qiymətlərdən yox, həm də mübadilə edilən nemətlərin miqdarından asılıdır.

Neokeynsçilərin təsəvvürünə görə şəkil 4.28 modifikasiyaya uğrayaraq, şəkil 4.29-yə çevrilir.



Şəkil 4.29. Qiymət səviyyəsinin və pul şəklində əmək haqqı dərəcəsinin müxtəlif nisbətlərində kvazitarazlıq vəziyyətləri

4.28 və 4.29 şəkillərində yalnız E nöqtəsinin vəziyyəti eynidir.

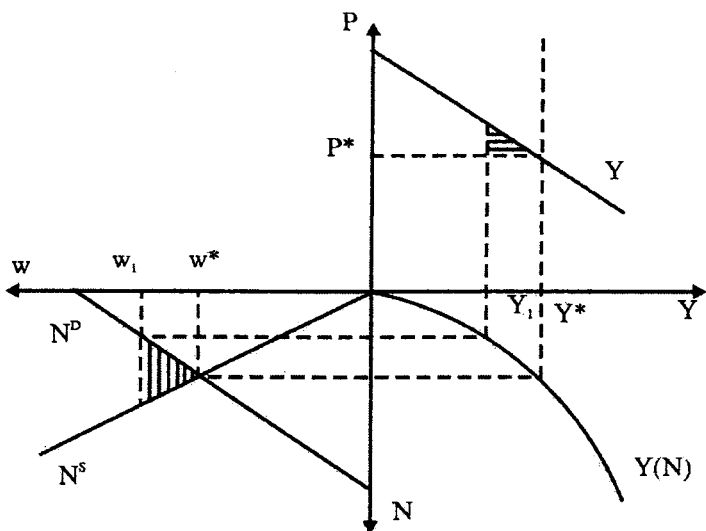
Tarazlıq vəziyyətində qiymət vektoruna uyğun olan bu nöqtədə bazar sövdələrinin bütün iştirakçıları öz hipotetik planlarını gerçəkləşdirə bilirlər.

Nisbi qiymətlərin hər hansı başqa sistemləri iqtisadiyyatda Valras mənadə qeyri-tarazlıq (kvazitarazlıq) vəziyyətinin müxtəlif növlərinə gətirib çıxarır: klassik işsizlik (C sahəsi); Keyns mənadə işsizlik (K sahəsi); qarşısı alınmış inflyasiya (I sahəsi) və natamam istehlak (K və I sahələrini bir-birindən ayıran xətt).

Klassik işsizlik (C) sahəsində ev təsərrüfatları hər iki bazarda rasionlaşmışdır: nemətlər bazarında qıtlıq, əmək bazarında isə konyunktur işsizlik hökm sürür:

$$\tilde{C}(\hat{N}, \alpha) + G \geq Y(\alpha); \tilde{N}^S(\hat{C}, \alpha) \geq N^D(\alpha)$$

Şəkil 4.30-də bu vəziyyətin qrafik təsviri verilmişdir.



Şəkil 4.30. Klassik işsizlik vəziyyətinin qrafik təsviri

Real əmək haqqı dərəcəsi tarazlıq səviyyəsindən artıq ($w_1 > w^*$) olduğu üçün əməyə tələb və nemətlərin təklifi azalmış, nəticədə əmək bazarında izafilik (şaquli ştrixlənmiş sahə), nemətlər bazarında isə qıtlıq (üfüqi ştrixlənmiş sahə) yaranmış olur.

Yuxarıda, bir nümunəvi ev təsərrüfatı ilə bir nümunəvi firma arasında qarşılıqlı münasibətləri nəzərdən keçirərkən, klassik mənada işsizlik yaranması prosesini ədədi misal üzərində nümayiş etdirmişdik.

Keyns mənada işsizlik sahəsində (şəkil 4.29-da K sahəsi) hər iki bazarda izafi təklif yaranır: sahibkarlar istehlak etdikləri nemətlərin satışında, ev təsərrüfatları isə əmək satışında rasionlaşmış olur:

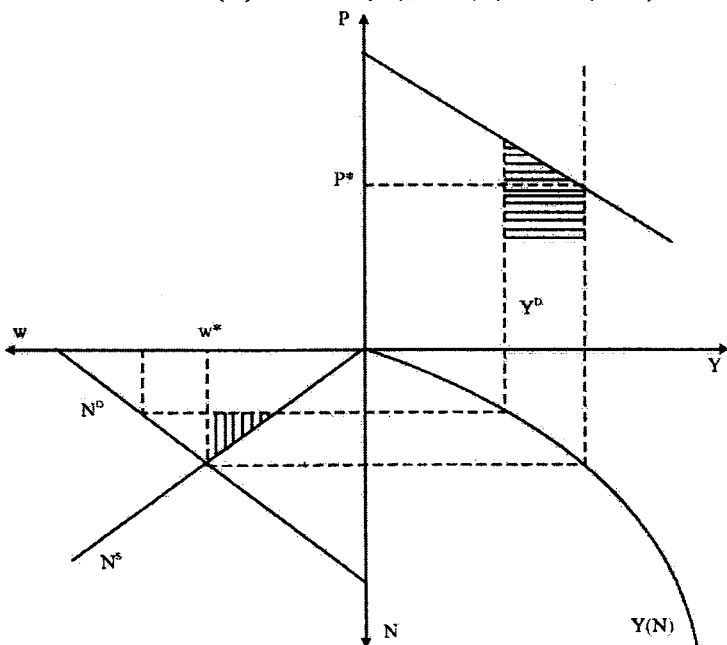
$$\tilde{C}(\hat{N}, \alpha) + G \leq Y(\alpha); \tilde{N}^D(\hat{Y}) \leq N^S(\alpha)$$

Bu vəziyyət şəkil 4.31-də Valras mənadı tarazlıqla müqayisəli formada təsvir edilmişdir.

Əgər Valras mənadı tarazlıq halında qəflətən, məsələn ixracın azalması, yaxud investorların bədbin əhvalı nəticəsində məcmu tələbat azaldıqda (Y^D sınıma nöqtəsində), Keynes mənadı işsizlik yaranır. Bu halda nemətlər bazarında izafilik əmələ gəlir (üfüqi ştrixlənmiş sahə), sahibkarların əməyə tələbatı azalır və işsizlik yaranır (şaquli ştrixlənmiş sahə).

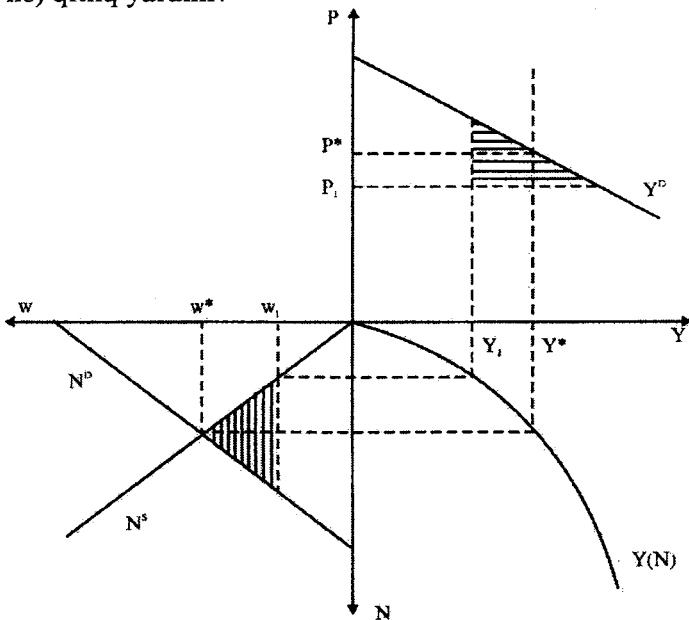
Qarşısı alınmış inflyasiya (I) sahəsində qiymətlərin strukturu elədir ki, hər iki bazarda qıtlıq hökm sürür. Sahibkarlar əmək bazarında, ev təsərrüfatları isə nemətlər bazarında rasionlaşmış olur:

$$C(\alpha) + G \geq \tilde{Y}(\hat{N}); N^D(\alpha) \geq \tilde{N}^S(\hat{C}, \alpha)$$



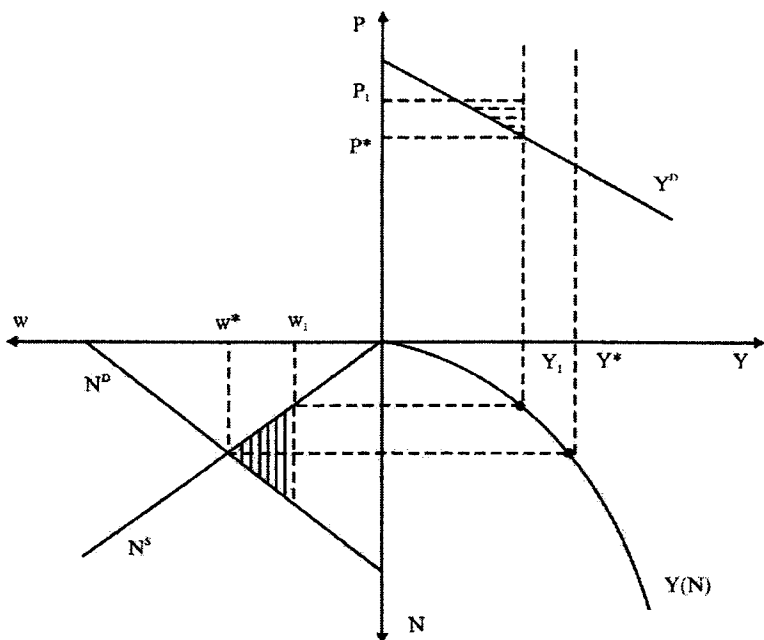
Şəkil 4.31. Keynes mənadı işsizliyin qrafik təsviri

Bu vəziyyətin qrafik təsviri şəkil 4.32-də verilmişdir. Hər iki bazarda mövcud qiymətlər (P_1, w_1) tarazlıq qiymətlərindən (P^*, w^*) aşağı olduğu üçün, həm əmək bazarında (şaqli ştrixlənmiş sahə), həm də nemətlər bazarında (üfüqi ştrixlənmiş sahə) qıtlıq yaranır.



Şəkil 4.32. Qarşısı alınmış inflyasiyanın qrafik təsviri

K və I sahələrini (şəkil 4.29) bir-birindən ayıran xəttin üzərində yerləşən "natamam istehlak" (U) sahəsində nemətlərin mövcud qiyməti onun tarazlıq qiymətindən yuxarı, yaranmış əmək haqqı dərəcəsi isə onun tarazlıq qiymətindən aşağıdır. Buna görə də belə vəziyyətdə sahibkarlar hər iki bazarda rasionlaşmışdır: əmək bazarında onun təklifi kifayət qədər böyük olmadığı üçün, nemətlər bazarında isə tələbin az olduğu üçün. Bu cür vəziyyət yalnız o halda yaran bilər ki, sahibkarlar "anbarda saxlamaq üçün" məhsul istehsal etməyə razılıq versinlər.



Şəkil 4.33. Natamam istehlak vəziyyətinin qrafik təsviri

Natamam istehlak vəziyyəti cəbri şəkildə aşağıdakı bərabərsizliklərlə təsvir edilir:

$$C(\alpha) + G \leq \tilde{Y}(\hat{N}); N^S(\alpha) \leq \tilde{N}^D(\hat{Y})$$

İqtisadiyyatın bu vəziyyətinin qrafik təsviri şəkil 4.33-də göstərilmişdir. Əmək haqqı dərəcəsinin qəsdən azaldılması nəticəsində əmək bazarında yaranan qıtlıq (şaquli ştrixlənmiş sahə) istehsalın həcmi hipotetik səviyyəyə çatdırmağa imkan vermir. Buna baxmayaraq, hətta istehsalın həcmi azaldığı halda belə, nemətlərin qiyməti artanda məhsulun bir qismi (üfüqi ştrixlənmiş hissə) sahibkarlarda qalır.

Beləliklə, iqtisadiyyatda tarazlaşmış qiymətlər sistemi olmadıqda, yuxarıda nəzərdən keçirdiyimiz dörd kvazitarazlıq

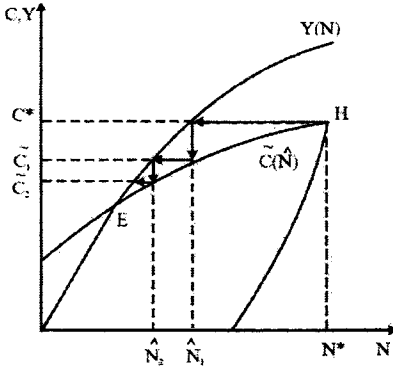
vəziyyətindən biri yaranır. Həmin vəziyyətin dayanıqlı olması, yaxud Valras mənada tarazlıq vəziyyətinə keçməsi, təsərrüfatda hansı uyğunlaşma mexanizminin - qiymətə və yaxud kəmiyyətə görə uyğunlaşma mexanizminin tətbiq edilməsindən asılıdır. Bu halda hər bir konyunktur vəziyyətində prosesin özünəməxsus cəhətləri vardır.

Klassik işsizlik halında əməyin qiymətinin azalması Valras mənada tarazlıq vəziyyətinə gətirib çıxara bilər. Lakin əgər müəyyən səbəblər üzündən əməyin qiyməti azalmırsa, ev təsərrüfatları əmək bazarında rasionlaşmaya məruz qaldıqlarına görə onlar nemətlərə hipotetik tələbatdan imtina edib effektiv tələbat irəli sürə bilərlər. Onda dayanıqlı kvazitarazlıq vəziyyəti yaranır, yəni qiymətlər sisteminin taraz olmadığına baxmayaraq, bütün bazarlarda tələb və təklif bərabərləşir.

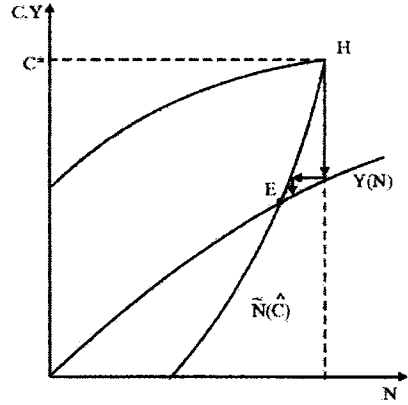
İqtisadiyyat natamam istehlak vəziyyətində olanda əmək haqqı dərəcəsinin artırılması Valras mənada tarazlıq vəziyyəti yaranmasına kömək edir. Əmək haqqı dərəcəsi qeyd edilmiş olarsa, sahibkarlar nemət təklifi ilə bağlı hipotetik planlarını effektiv planlarla əvəz edirlər.

Keyns mənada işsizlik vəziyyətində əməyə tələb onun qiymətindən asılı deyildir. Belə ki, nemətlər bazarında qiymətlərin artmasına cavab olaraq işsizlik azala bilərdi. Lakin Keyns mənada işsizlik şəraitində, hətta qiymətlər qərarlaşmış olduğu halda da sahibkarlar, mövcud istehsal güclərindən tam istifadə edə bilmirlər.

Beləliklə, bu halda qiymət mexanizmi iflic vəziyyətinə düşmüş olduğuna görə tələblə təklif kəmiyyətcə bir-birinə uyğunlaşmış olur. Nəzərdən keçirdiyimiz halda ev təsərrüfatları əmək bazarında, sahibkarlar isə nemətlər bazarında rasionlaşmış olduqları üçün, uyğunlaşma prosesi bazar sövdələrinə iştirak edən tərəflərdən hər birinin effektiv planlara qarşılıqlı düzəlişlər etməsi formasında həyata keçirilir. Bu proses şəkil 4.34-də əyani göstərilmişdir. Qeyd edək ki, 4.33-dan fərqli olaraq, şəkil 4.34-də istehsal funksiyasının qrafiki də verilmişdir.



Şəkil 4.34. Keynes mənadə işsizlik şəraitində kəmiyyətə tarazlıq vəziyyətinin yaranması



Şəkil 4.35. Qarşısı alınmış inflyasiya şəraitində kəmiyyətə tarazlıq vəziyyətinin yaranması

Əmək bazarında N həcmdə rasionlaşma yarandıqda, ev təsərrüfatları C^* hipotetik istehlak planını \tilde{C} effektiv istehlak planı ilə əvəz edirlər. İstehlakın bu həcmində sahibkarların N_2 vahid əməkdən istifadə etmələri kifayətdir. Əmək bazarında rasionlaşma gücləndikdə, ev təsərrüfatları istehlakı \tilde{C}_2 -yə qədər azaltmağa məcbur olur və i.a. Bu proses E nöqtəsində kvazitarazlıq vəziyyəti yaranana qədər davam edir.

Qarşısı alınmış inflyasiya Keynes mənadə işsizliyin güzgü əksidir: bu halda sahibkarlar əmək bazarında, ev təsərrüfatları isə nemətlər bazarında rasionlaşmış olur. Buna görə də kəmiyyətə istehlak prosesi əvvəlkinə oxşar qaydada baş verir (şəkil 4.35).

4.17. ƏMƏK BAZARINDA KVAZITARAZLIQ ŞƏRAİTİNDƏ DÖVLƏTİN STABİLLƏŞDİRMƏ SİYASƏTİ

Neokeynsçi konsepsiyaya müvafiq olaraq, dövlətin stabiləşdirmə siyasətinin köməyilə iqtisadiyyatda kvazitarazlıq vəziyyətindən tarazlıq vəziyyətinə keçid təkcə stabiləşdirmə tədbirlərinin xarakterindən yox, həm də bu tədbirlərin həyata keçirildiyi kvazitarazlıq şəraitinin tipindən asılıdır.

Bu müddəanın mahiyyətinin açıqlanması üçün aşağıdakı, kombine edilmiş siyasət yeridilən halı nəzərdən keçirək. Bu halda dövlətin əlavə xərcləri büdcə kəsirinin nəgd pul şəklində ödənməsi hesabına maliyyələşdirilir. Tutaq ki, bu halda iqtisadiyyatda klassik işsizlik yaranmışdır. Neokeynsçi modelin kateqoriyalarından istifadə etsək, həmin vəziyyət aşağıdakı tənliklər sistemi vasitəsilə təsvir edilir:

$$\begin{cases} \hat{C} + G - Y(\alpha) = 0; & (4.72) \\ N^D(\alpha) - \hat{N}^S = 0. & (4.73) \end{cases}$$

Rasionlaşdırma məsələsinin dövlətə daxil olmadığı üçün, nəzərdən keçirdiyimiz vəziyyətdə ev təsərrüfatlarında istehlakın həcmi hipotetik istehsal planı ilə dövlət xərclərinin ekzogen miqdarının fərfinə bərabərdir. Bu kəmiyyət istər qiymətlər vektorundan, istərsə də təklif edilən əməyin miqdarından asılı deyildir. Əmək bazarında ev təsərrüfatları da rasionlaşdırılmış olduğu üçün təklif edilən əməyin miqdarı bilavasitə əməyə tələbin hipotetik həcmnin kəmiyyəti ilə müəyyən edilir.

(4.72) və (4.73) tənliklərini G-yə nəzərən diferensiallasaq, kombine edilmiş siyasətin nəticələri (vergilər artırılmadığı halda dövlət xərclərinin artması) aşkar olar:

$$\frac{d\hat{C}}{dG} + 1 - 0 = 0; \text{ buradan } \frac{d\hat{C}}{dG} = -1; \quad (4.74)$$

$$0 - \frac{d \hat{N}^S}{dG} = 0; \text{ buradan } \frac{d \hat{N}^S}{dG} = 0; \quad (4.75)$$

Sahibkarların planlarının hipotetik qiymətləri (Y^S və N^D) yalnız qiymət vektorları vasitəsilə müəyyən edilir və onlar dövlətin xərclərindən asılı deyildir. Bu xərclər hər iki bazarda yalnız ev təsərrüfatlarının rasionlaşdırılma dərəcəsinə təsir edir.

(4.74) və (4.75) münasibətlərindən aydın olur ki, klassik işsizlik vəziyyətində dövlət xərclərinin artması, özəl sektorda xərclərin eyni məbləğdə azalması ilə müşayiət olunur. Deməli, məşğulluq əvvəlki səviyyədə qalır, yəni "sıxışdırılma" effekti yüz faizə bərabərdir. Bu fakt dövlətin əlavə xərclərinin dövlət büdcəsində kəsir, yaxud vergilərin artırılması hesabına maliyyələşdirilməsindən asılı deyil, çünki istər \hat{C} , istərsə də \hat{N}^S vergilərin qiymətini bilavasitə təyin etmir.

Beləliklə, fiskal siyasətin təsirini inkar edən neoklassiklərin gəldikləri qənaəti neokeynsçilər də təsdiq edirlər.

İqtisadiyyatda Keyns mənada işsizlik yaranmış olduqda milli təsərrüfatın dövlət tənzimlənməsi üçün Keynsin təklif etdiyi vasitələr müsbət nəticə verir.

Bu halda əmək bazarında ev təsərrüfatlarının rasionlaşdırılması ondan irəli gəlir ki, sahibkarların öz məhsullarını satmaq imkanları məhduddur:

$$\tilde{N}^S - \tilde{N}^D \left(\hat{Y} \right) = 0 \quad (4.76)$$

Nemətlər bazarında satışın həcmi dövlət xərclərinin qiymətindən və özəl sektorun effektiv tələbindən asılıdır:

$$\hat{Y} - \tilde{C} \left(\hat{N}, \alpha \right) - G = 0 \quad (4.77)$$

(4.76) və (4.77) tənliklərini G -yə nəzərən diferensiallasaq, dövlət xərclərinin artmasını dövlət büdcəsinin kəsiri hesabına maliyyələşdirməyin nə ilə nəticələnəcəyi aydın olar:

$$\frac{d\hat{N}^S}{dG} - \frac{\partial \tilde{N}^D}{\partial \hat{Y}} \cdot \frac{d\hat{Y}}{dG} = 0; \quad (4.78)$$

$$\frac{d\hat{Y}}{dG} - \frac{\partial \tilde{C}}{\partial \hat{N}^S} \cdot \frac{d\hat{N}^S}{dG} - 1 = 0; \quad (4.79)$$

(4.78) münasibətindən $d\hat{N}^S/dG$ -ni tapıb, alınan qiyməti (4.79) münasibətində yerinə yazaq:

$$\frac{d\hat{Y}}{dG} - \frac{d\tilde{C}}{d\hat{N}^S} \cdot \frac{d\hat{N}^D}{d\hat{Y}} \cdot \frac{d\hat{Y}}{dG} - 1 = 0; \quad (4.80)$$

(4.80) münasibətindən:

$$\frac{d\hat{Y}}{dG} = \frac{1}{1 - \left(\frac{\partial \tilde{C}}{\partial \hat{N}^S} \right) \cdot \left(\frac{d\tilde{N}^D}{d\hat{Y}} \right)} \quad (4.81)$$

(4.81) münasibətinin sağ tərəfindəki ifadə Keyns multiplikatorudur. O, dövlət xərclərinin bir vahid artması nəticəsində milli gəlirin nə qədər artacağını göstərir.

C.Keynsdən fərqli olaraq, yeni keynsçilər istehlak meylinin son həddini iki vuruğun hasili şəklində göstərirlər:

$$C_Y^n \equiv \frac{\partial \tilde{C}}{\partial \hat{N}^S} \cdot \frac{d\tilde{N}^D}{d\hat{Y}}, \quad (4.82)$$

Burada C_Y^n -istehlak meylinin yeni keynsçilik mənada son həddidir.

(4.82) münasibətindən görünür ki, gəlirin dəyişməsi ilə əlaqədar, ev təsərrüfatlarında istehlak həcminə göstərilən təsir iki effektdən ibarətdir: 1) məcmu tələbin artması əməyə tələbin də artmasına səbəb olur; 2) əmək bazarında rasionlaşdırma dərəcəsi azaldıqda, effektiv tələb artır.

Birinci effekt texnoloji, ikinci effekt isə psixoloji amillərin nəticəsidir.

İstehlak meylinin yeni keynsçilik mənada son həddinin qiymətini və deməli, Keynes multiplikatorunun qiymətini təyin etmək üçün $P=\text{const}$ və $W=\text{const}$ olduğunu nəzərə alaraq (4.82) münasibətini aşağıdakı şəkildə yazaq:

$$C_Y^n \equiv \frac{\partial(P\tilde{C})}{\partial(\hat{W}\hat{N}^s)} \cdot \frac{W}{P} \cdot \frac{d\tilde{N}^D}{d\hat{Y}}, \quad (4.83)$$

(4.83) düsturunun sağ tərəfindəki 1-ci vuruğun qiyməti vahiddən kiçikdir, çünki ev təsərrüfatları əmək haqqının bütün artımını cari istehlak üçün sərf etmirlər. Bu vuruq məhz istehlak meylinin Keynes mənada son həddidir (S_Y).

Daha sonra, nəzərə alaq ki, Keynes mənada işsizlik şəraitində əmək məhsuldarlığının son həddi real əmək haqqı dərəcəsiindən yuxarı olur, yəni

$$\frac{dY}{dN} > \frac{W}{P}, \text{ buradan } \frac{dY}{dN} \cdot \frac{P}{W} > 1 \text{ və ya } \frac{WdN}{PdY} < 1$$

Deməli, (4.83) düsturunun sağ tərəfindəki ifadə hər biri vahiddən kiçik olan iki vuruğun hasili kimi özü də vahiddən kiçikdir. Bundan əlavə, apardığımız təhlil göstərir ki, $C_Y^n < C_Y$.

Beləliklə, Keynes mənada işsizlik halında dövlətin əlavə xərclərindən büdcə kəsininin artması hesabına maliyyələşdirilən hər bir vahidi məcmu tələbatın bir vahiddən çox artması ilə nəticələnir.

Dövlətin əlavə xərcləri vergilərin artırılması hesabına maliyyələşdirilən halda, yəni $dT=P \cdot dG$ olduqda, istehlak funksiyasının arqumentləri sırasına vergilərin qiyməti də daxildir. Buna görə də $P=dT/dG$ olduğundan, (4.79) düsturu aşağıdakı şəkildə düşür:

$$\frac{d\hat{Y}}{dG} - \frac{\partial\tilde{C}}{\partial\hat{N}^s} \cdot \frac{d\hat{N}^s}{dG} - \frac{\partial\tilde{C}}{\partial T} \cdot P - 1 = 0, \quad (4.84)$$

Keyns mənada işsizlik vəziyyətində ev təsərrüfatları əmək bazarında rasionlaşdırılmış olduğu üçün əmək haqqının məbləği onlardan ötrü ekzogen kəmiyyətə çevrilir. Ev təsərrüfatlarından ötrü vergi ayırmalarının məbləği də ekzogen kəmiyyətdir. Buna görə də ev təsərrüfatları effektiv istehlak planı tərtib edərkən, məşğulluğun artmasına (əmək haqqının artmasına) və vergilərin məbləğinin azalmasına münasibətlərini eyni şəkildə bildirirlər.

Deməli, əgər $\Delta NW = -\Delta T$ olsa, onda

$$\frac{\partial(P\tilde{C})}{\partial T} = -\frac{\partial(P\tilde{C})}{\partial(W\hat{N})} \equiv -C_Y \quad (4.85)$$

(4.84) düsturunda (4.85) münasibətini nəzərə alsaq və $d\hat{N}^S/dG$ -nin (4.78)-dən alınan qiymətini yerinə yazsaq:

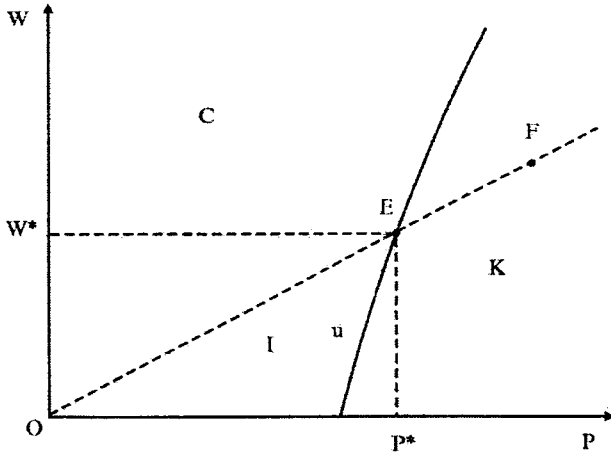
$$\frac{d\hat{Y}}{dG} = \frac{1 - C_Y}{1 - C_Y^n}, \quad (4.86)$$

münasibəti alınar.

Yeni keynsçilik konsepsiyasında $C_Y^n < C_Y$ olduğuna görə

$\frac{d\hat{Y}}{dG} < 1$ olar. Bu fakt onunla izah edilir ki, C_Y^n nəinki ev təsərrüfatlarının məşğulluğu və gəlirin dəyişməsinə reaksiyasından, həm də nemətlərə tələbin dəyişməsinə cavab olaraq əmək bazarında sahibkarların davranışından da asılıdır.

Şəkil 4.36 iqtisadiyyatda yarana biləcək bütün vəziyyətləri əks etdirir. Koordinatları W^* , P^* olan E nöqtəsindən keçən OF şüası əmək haqqı dərəcəsinin və qiymətlər səviyyəsinin müxtəlif variantlarında Valras mənada tarazlıq vəziyyətinə uyğun real əmək haqqı dərəcəsini göstərir.



Şəkil 4.36. Real əmək haqqı Valras mənadı ("təbii") tarazlığa uyğun olduđu halda, Keyns mənadı işsizlik yarana biləcəyinin qrafik təsviri

İndi yəqin edək ki, klassik və Keyns mənadı işsizlik vəziyyətinə uyğun sahələri bir-birindən ayıran xətt OF şüasından yuxarıda yerləşir (yəni, həmin xəttin meyl bucağı daha böyükdür).

Tutaq ki, iqtisadiyyat Valras mənadı tarazlıq vəziyyətində olduđu halda (E nöqtəsi), əməyin və nemətlərin qiyməti eyni tərzdə artır. (F nöqtəsinə keçid baş verir). Bu halda real əmək haqqı dərəcəsi dəyişmədiyi üçün əməyə tələbat və təklif edilən nemətlərin həcmi də dəyişmir. Bununla belə, pul kütləsinin verilmiş nominal qiymətində real kassa qalıqları azalacaqdır. İndi Keyns və Piqu effektlərini nəzərə alaq.

Faiz dərəcəsi effekti, yaxud Keyns effekti aşağıdakı ardıcılıqla baş verən hadisələr "zənciri" ilə ifadə olunur: qiymət səviyyəsinin artması → tədaviədə olan pulun real miqdarının azalması → qiymətli kağızlar bazarında təklifin artması → faiz dərəcəsinin artırılması → investisiyalara tələbatın azalması → multiplikator effekti → nemətlərə məcmu tələbatın azalması.

Qiymət səviyyəsi azaldıqda yuxarıda sadaladığımız hadisələr əks ardıcılıqla baş verir.

Real kassa qalıqları effekti, yaxud Piqu effekti aşağıdakı ardıcılıqla baş verir: qiymət səviyyəsinin artması → real kassa qalıqlarının azalması → istehlak tələbatının azalması → nemətlərə məcmu tələbatın azalması. Həmin ardıcılıq üzrə qiymət səviyyəsinin azalması nemətlər bazarında effektiv tələbin artmasına gətirib çıxarır.

Keyns və Piqu effektlərinə uyğun olaraq nemətlər bazasında tələb azalacaq və Keyns mənada işsizlik başlanacaqdır; deməli, OF şüasının üzərində E nöqtəsindən sağda yerləşən bütün nöqtələr Keyns mənada işsizlik sahəsinə aiddir.

Bu deyilənlərə əsasən, aşağıdakı qənaətə gəlmək olar:

- pul şəklində əmək haqqı dərəcəsi və qiymət səviyyəsi nə qədər yüksək olsa, Keyns mənada işsizlik yaranması ehtimalı bir o qədər böyük olur; deməli, iqtisadi inkişaf göstəricisinin OF şüası boyunca hərəkətini qoruyub saxlayan qiymətlər və gəlirlər siyasəti Keyns mənada işsizliyin qarşısını almaq üçün təsirli vasitə ola bilər;

- real əmək haqqı dərəcəsi Valras mənada tarazlıq vəziyyətinə olduğuna baxmayaraq, Keyns mənada işsizlik mövcud ola bilər;

- real əmək haqqı dərəcəsi Valras mənada tarazlıq vəziyyətinə uyğun qiymətdən aşağı olmaqla, təsərrüfatda konyunktur işsizlik yaranmışdırsa, bu, Keyns mənada işsizlikdir, yəni OF şüasından aşağıda yerləşən ($w < w^*$) üç oblastdan yalnız biri işsizlik vəziyyətini əks etdirir.

Beləliklə, neokeynsçilər sübut ediblər ki:

- qərarlar qəbul etməyin neoklassik məntiqi - məhdud büdcə şəraitində məqsəd funksiyasının maksimallaşdırılması ev təsərrüfatlarının davranışına dair Keyns postulatlarına zidd deyildir;

- qıtlıq zamanı qiymətlərin artmasını və bolluq zamanı qiymətlərin aşağı düşməsinə iddia edən "qiymət qanunu"nun qüvvədə olduğu çevik qiymətlər sistemində də iqtisadiyyatda Valras mənada qeyri-tarazlıq vəziyyəti yarana bilər; qiymətlər qanunu qüvvədə olduğu halda kvazitarazlıq vəziyyətlərinin yaranması onunla izah edilir ki, real bazar təsərrüfatında Auksionçu yoxdur. Buna görə də qiymətlər tarazlıq halına uyğun olmadıqda belə, mübadilə mümkündür;

- stabilləşdirmə siyasətindən irəli gələn tədbirlərin təsir dərəcəsi həmin tədbirlərin həyata keçirildiyi anda iqtisadi konyunkturun tipindən asılıdır.

4.18. İQTİSADİYYAT ÜZRƏ NOBEL MÜKAFATI LAUREATLARININ SİYAHISI

- 1969 - *Yan Tinberqen* (Hollandiya) və *Riqnar Friş* (Norveç) - iqtisadi proseslərin riyazi metodlarla təhlilinin işlənməsinə görə.
- 1970 - *Pol Samuelson* (ABŞ) - iqtisad elmlərində elmi təhlilin səviyyəsinin artırılmasındakı xidmətlərinə görə.
- 1971- *Saymon Kuznets* (ABŞ) - iqtisadi artımın empirik tədqiqinə görə.
- 1972 - *Cons Hiks* (İngiltərə) və *Konnet Errou* - iqtisadi rifah və ümumi iqtisadi tarazlıq nəzəriyyəsi üzrə işə görə.
- 1973 - *Vasili Leontyev* (ABŞ) - xərclər - istehsal metodunun işlənməsinə görə.
- 1974 - *Fridrix Fon Haek* (AFR) və *Qunnar Myurdal* (İsveç) - pul nəzəriyyəsi, konyunktur dəyişmələr və iqtisadi, sosial və struktur təzahürlərin qarşılıqlı asılılığının təhlili sahəsindəki işlərə görə.
- 1975 - *Tyalling Kupmans* (ABŞ) və *Leonid Kaproviç* (SSSR) - ehtiyatların optimal istifadəsi nəzəriyyəsinin işlənməsinə görə.
- 1976 - *Milton Fridman* (ABŞ) - istehlak, pul tarixi və nəzəriyyəsi sahəsindəki tədqiqatlara görə.
- 1977 - *Bertil Olin* (İsveç) və *Ceyms Mid* (İngiltərə) - beynəlxalq ticarət və kapitalın hərəkəti sahəsində işlərə görə.
- 1978 - *Herbert Saymon* (ABŞ) - iqtisadi təşkilatlarda qərar qəbul olunması proseslərinin tədqiqinə görə.
- 1979 - *Artur Lyüks* (İngiltərə) və *Teodar Şults* (ABŞ) - inkişaf etməkdə olan ölkələrin iqtisadiyyatı üzrə işlərə görə.
- 1980 - *Lourens Kleyn* (ABŞ) - iqtisadi siyasət və ekonometrik dəyişmələri yaratdığına görə.

- 1981 - *Ceyms Tobin* (ABŞ) - maliyyə bazarlarının təhlili və onların xərclərin, məşğulluğun, istehsalın dəyərlərin də qərarların qəbul olunmasına təsirini öyrənməsinə görə.
- 1982 - *Corc Stiqler* (ABŞ) - sənaye strukturlarının, bazarların fəaliyyətinin, eləcə də dövlət tənzimlənməsinin səbəb və nəticələrinin tədqiqinə görə.
- 1983 - *Jerar Debre* (Fransa) - ümumi tarazlıq nəzəriyyəsi üzrə işə və iqtisadi nəzəriyyənin yeni təhlil üsullarının tətbiqinə görə.
- 1984 - *Riçard Stoun* (İngiltərə) - milli hesablar sisteminin yarınmasındakı fundamental xidmətə görə.
- 1985 - *Franko Modilyani* (İtaliya) - qənaət prosesləri və maliyyə bazarlarının təhlilinə görə.
- 1986 - *Cems Byugenen* (ABŞ) - iqtisadi və siyasi qərarların qəbul olunması nəzəriyyələrinin əsaslarını inkişaf etdirməyə görə.
- 1987 - *Robert Solou* (ABŞ) - iqtisadi artım nəzəriyyəsi sahəsində xidmətlərinə görə.
- 1988 - *Moris Alle* (Fransa) - ehtiyatlardan səmərəli istifadə olunması işləri və bazarlar nəzəriyyəsinə xidmətlərinə görə.
- 1989 - *Tryüqve Haavelmo* (Norveç) - ekonometriyada ehtimal əsaslarının aydınlaşdırılması və eyni zamanlı iqtisadi strukturların təhlilinə görə.
- 1990 - *Harri Markovits* (ABŞ), *Merton Miller* (ABŞ) və *Uilyam Şarp* (ABŞ) - maliyyə iqtisadiyyatı nəzəriyyəsi üzrə işlərə görə.
- 1991 - *Ronald Kouz* (İngiltərə) - transaksion məsrəflər və mülkiyyət hüququ problemləri üzrə işlərə görə.
- 1992 - *Heri Bekker* (ABŞ) - mikroiqtisadi təhlilin tətbiq sahələrini genişləndirdiyinə görə.
- 1993 - *Robert Fogel* (ABŞ) və *Duqlas Nort* (ABŞ) - iqtisadi tarix üzrə işlərə görə.
- 1994 - *Con F.Neş* (ABŞ), *Con Ç.Harşani* (ABŞ), *Reyhard Zeltten* (Almaniya) - oyunlar nəzəriyyəsinin işlənməsi və onların iqtisadiyyata tətbiq olunmasında xidmətlərinə görə.
- 1995 - *Robert E. kiçik* - *Lukas* (ABŞ) - rasionallıq gözləmələrin inkişaf etdirilməsi və tətbiqi, bunun əsasında makroiqtisadi

- sadi təhlilin təkmilləşdirilməsi və iqtisadi siyasət anlayışının dərinləşdirilməsinə görə.
- 1996 - *Ceyms Mirliz* (ABŞ) və *Uilyam Vikri* (İngiltərə) - assimetrik məlumatlar şəraitində stimulların iqtisadi nəzəriyyəsinə fundamental xidmətlərinə görə.
- 1997 - *Robert Mertron* (ABŞ) və *Miron Şoulz* (ABŞ) - törəmələrin dəyərinin təyin olunmasının yeni üsuluna görə.
- 1998 - *Amartya Sen* (Hindistan) - əhalinin rifahının iqtisadi təhlilində xidmətlərinə görə.
- 1999 - *Robert A. Mundel* (ABŞ) - optimal pul dövriyyəsi sahəsində apardığı araşdırmalara və müxtəlif mübadilə normalarına əsaslanmış fiskal və pul siyasətinin təhlilinə görə.
- 2000 - *Ceyms Hekmen* (ABŞ) və *Daniel Mak Fadden* (ABŞ) - sosial iqtisadi amillərin təhlili üçün metod və nəzəriyyələri inkişaf etdirdiyinə görə.
- 2001 - *Corc Akerlof* (ABŞ), *Maykl Spens* (ABŞ) və *Djozef Ştiqlits* (ABŞ) – qeyri simmetrik informasiyaların bazar-da problemləri ilə bağlı işlərə görə.

4.19. NƏTİCƏLƏR

Bu bölmədə nəzərdən keçirdiyimiz material müəyyən ümumiləşdirmələr aparmağa imkan verir.

1. Əmək bazarı, məşğulluq və işsizlik problemlərinin həlli, məşğulluq siyasətinin müəyyənləşdirilməsi üçün bu mühüm və kəskin problemlərin nəzəri cəhətdən işlənilib hazırlanması zəruridir.

Vaxtilə bir sıra görkəmli iqtisadçıların öz nəzəri araşdırmalarında məşğulluq məsələlərinə ciddi əhəmiyyət vermişlər. Nəticədə məşğulluq probleminə həsr edilmiş bir sıra nəzəriyyələr yaranmışdır. Bu nəzəriyyələrin çoxu hələ də öz əhəmiyyətini itirməmişdir və müasir alimlər həmin nəzəriyyələrin daha da təkmilləşdirilməsi istiqamətində araşdırmaları davam etdirirlər.

2. İqtisad elminin klassiklərindən *A. Smit*, *D. Rikardo*, *K. Marks*, *A. Marşall*, *C. Keyns*, eləcə də Nobel mükafatı laureatları *M. Fridmen*, *F. Hayek*, *P. Samuelson* və bir sıra başqa alimlər öz araşdırmalarında məşğulluq məsələlərini hərtərəfli nəzərdən keçirmişlər.

3. Klassiklər belə güman edirdilər ki, bazar iqtisadiyyatı mövcud ehtiyatlardan, o cümlədən işçi qüvvəsi ehtiyatlarından tam istifadə olunmasını təmin etməyə qadirdir. Onlar tam məşğulluq barədə qənaətlərini bazar mexanizminə xas olan faiz dərəcələri və qiymətlərlə əmək haqqının nisbətinin çevikliyi kimi mexanizmlərin tənzimləyici rolu ilə izah edirdilər. Onların fikrincə, bazar iqtisadiyyatı özü-özünü tənzimləyir və dövlətin iqtisadiyyata müdaxiləsi nəinki artıqdır, hətta zərərlidir.

4. Klassik məşğulluq nəzəriyyəsinin əsas müddəaları A. Piqunun 1933-cü ildə - dünyada ən dərin iqtisadi böhran dövründə çapdan çıxmış "İşsizlik nəzəriyyəsi" adlı əsərində şərh edilmişdir. Bu əsərdə müəllif bir sıra başqa nəzəri müddəalarla yanaşı, məşğulluğun və əmək haqqının nisbəti, tələb, onun funksiyaları və şərtləri məsələlərinə böyük əhəmiyyət verir.

5. Əmək haqqı ilə məşğulluq arasında nisbət məsələsi bir sıra iqtisadçılar tərəfindən araşdırılmışdır və indi də araşdırılmaqdadır. Onların bu məsələ barədə fikirləri son dərəcə müxtəlifdir. Məsələn, bəzi iqtisadçıların fikrincə, əmək haqqının aşağı səviyyədə olması və onun azaldılması işsizliyin artmasına yol verməmək və onu azaltmaq üçün bir vasitədir. Başqaları isə bu məsələdə tamamilə əks mövqe tutaraq sübut edirlər ki, əmək haqqının azaldılması nəticəsində tələb azalır, istehsalın inkişafı ləngiyir, istehsalda tənəzzül və məşğulluğun azalması müşahidə edilməyə başlayır.

6. Məşğulluq məsələlərinə Karl Marksın "Kapital" əsərində də geniş yer verilir. Marks kapitalın üzvi quruluşunun artması amilindən çıxış edərək göstərir ki, sahibkarlar daha çox mənfəət əldə etmək üçün texniki tərəqqinin həyata keçirilməsi məqsədilə avadanlıq və yeni texnologiyalar üçün sərflənən sabit kapitalı artırır, əməyin ödənilməsinə sərflənən dəyişən kapitalı isə, əksinə, azaldırlar. Nəticədə kapitalın artımı və ictimai istehsalın artımı ilə müqayisədə işçi qüvvəsinə tələb azalır, işləyənlərin sayı nəinki artmır, hətta azalır, əməklə məşğul olmayan nisbi artıq əhalinin sayı, yəni işsizlik çoxalır. Keçmiş ortodoksal marksistlərin bir qismi Marksı tənqid edirdilər ki, vaxtilə o müəyyən məsələlər barədə heç nə yazmayıb. Təbii ki, bu cür iradlar ciddi deyil.

7. Məşğulluq nəzəriyyəsinə ən sanballı töhfələr verən C.M. Keyns olmuşdur. Onun 1936-cı ildə çapdan çıxmış "Məşğulluğun, faizin və pulun ümumi nəzəriyyəsi" adlı əsərində məşğulluq məsə-

lələrinə dair klassiklərin öz müasirləri tərəfindən şərh edilmiş müddəaları kəskin tənqid edilir. Keyns iddia edir ki, bazar iqtisadiyyatı öz-özünü tənzimləmir və tənzimləyə də bilməz, işsizliyin səbəblərini isə xarici şəraitdə deyil, mövcud sistemin özündə axtarmaq lazımdır. Deməli, iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsi zəruridir.

8. *Keynsin məşğulluq nəzəriyyəsi səmərəli tələb prinsipinə əsaslanır. Tələbin həcmi cəmiyyətin istehlak və investisiya məqsədləri üçün sərf etdiyi xərclərlə müəyyən edilir. Keynsin fikrincə, investisiyalar məşğulluğun artırılmasında çox mühüm rol oynayır. O belə hesab edirdi ki, dövlət öz büdcəsini və vergitutma əməliyyatlarını tənzimləməklə, fiskal siyasət həyata keçirmək yolu ilə iqtisadiyyatı və məşğulluğu tənzimləyə bilər. İstehsalda tənəzzül yarandıqda dövlət xərclərinin artırılması, yaxud vergilərin azaldılması və ya bu tədbirlərin hər ikisinin tətbiq edilməsi zəruridir. İqtisadi yüksəliş dövründə isə dövlət xərclərini və vergiləri azaltmaq olar.*

9. *Təklif iqtisadiyyatı konsepsiyasının mahiyyəti əsasən bütün vergi növlərinin azaldılmasından ibarətdir. Bu halda sahibkarların gəlirləri çoxalır, investisiyalar artır, əmək haqqından tutulan vergilər azaldılanda isə, əməyə stimül artır və nəticədə məşğulluğun artmasına şərait yaranır.*

10. *Rasional gözləmələr nəzəriyyəsi sübut edir ki, iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsinə lüzum yoxdur, çünki bazar subyektləri zəruri informasiya əldə etməklə, dəyişən şəraitə müstəqil surətdə uyğunlaşa bilərlər.*

11. *Monetarizm nəzəriyyəsinin tanınmış lideri M. Fridmendir. Monetaristlər istehsalın və məşğulluğun inkişafında pul dövriyyəsinin həlledici rol oynadığını iddia edirlər. Onların fikrincə, tədavüldə olan pul kütləsinin dəyişməsi amili təkcə investisiyaların həcminə deyil, məcmu tələbin bütün komponentlərinə təsir göstərir. Monetaristlər belə güman edirlər ki, bazar təsərrüfatı yüksək dərəcədə dayanıqlı olub, sabitliyə və özünü-tənzimləməyə can atır. Dövlətin iqtisadiyyata müdaxiləsi minimum olmalı və yalnız pul dövriyyəsinə nəzarət edilməsi ilə məhdudlaşmalıdır. Bu halda tədavüldə olan pul kütləsinin illik artım faizi qiymətlərin və ümumi daxili məhsulun illik artım faizinə bərabər olmalıdır.*

12. Alimlərin çoxu bu fikirdədir ki, keynsçilik, monetarizm və rəşional gözləmə nəzəriyyələrinə xas olan bütün müsbət cəhətlər bir-birilə uzlaşdırılmalıdır. Neoklassik sintez adlanan bu istiqamətin banisi P. Samuelsondur. "Ekonomiks" dərslisinin müəllifləri K.R. Makkonnell və S.L. Bryu da neoklassik sintez baxışlarına şərikdirlər. Mahiyyət etibarilə eklektik olan bu metodu sovet alimləri elmi metod hesab etmirdilər. Lakin hazırda xarici ölkələrin və MDB-nin bir sıra iqtisadçıları eklektik metodu dəstəkləyir.

13. İkinci dünya müharibəsindən sonra AFR-də L. Erxard tərəfindən həyata keçirilmiş iqtisadi islahat təcrübəsi müasir dövrdə bir sıra ölkələr üçün, o cümlədən Azərbaycan üçün böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bu təcrübənin əsas nəticəsi ondan ibarətdir ki, ölkədə güclü dövlət hakimiyyəti olduqda, iqtisadi yüksəliş yolu seçməklə məşğulluq məsələlərini uğurla həll etmək mümkündür.

14. Tarixi təcrübə göstərir ki, dünya birliyi ölkələri və həmin ölkələrin dövlət xadimləri müxtəlif nəzəri konsepsiyalardan istifadə etmişlər. Amerika prezidenti F. Ruzvelt öz ölkəsini dərin iqtisadi böhrandan çıxarmaq üçün Keynsin təliminə arxalanırdı. Monetarizm nəzəriyyəsi R. Reyqan, C. Buş və M. Tetçer tərəfindən həyata keçirilən iqtisadi siyasətin əsasını təşkil edirdi. Prezident B. Klintonu isə keynsçilik nəzəriyyəsinin tərəfdarı hesab etmək daha düzgün olar. Bu gün bazar iqtisadiyyatının hakim mövqə tutduğu inkişaf etmiş ölkələrin iqtisadiyyatı bu və ya digər dərəcədə dövlət tərəfindən tənzimlənir.

15. Ümumi iqtisadi tarazlıq bazar iqtisadiyyatı üçün səciyyəvi vəziyyət deyildir, çünki müstəqil subyektlərin bir-birindən asılı olmayaraq işləyib hazırladığı planların bir-biri ilə qarşılıqlı uzlaşması yalnız təsadüf ola bilər. Lakin bazar təsərrüfatında subyektlərin davranışı onların tarazlıqda can atması ilə müəyyən olunur.

16. Əməyə tələbatın neoklassik funksiyası belə bir fərziyyəyə əsaslanır ki, həm nemətlər, həm də istehsal amilləri bazarında mükəmməl (xalis) rəqabət hökm sürür. Mikroiqtisadiyyatda əsaslandırıldığı kimi, bu halda son hədd həcmində əmək məhsulunun dəyərliyi nominal əmək haqqı dərəcəsinə bərabər olduqda, sahibkarlar maksimum həcmdə mənfəət əldə edirlər.

17. İstər neoklassiklər, istərsə də keynsçilər belə hesab edirlər ki, əmək haqqı dərəcəsi müəyyən səviyyəyə qədər artdıqca, əmək

təklifi də artır. Əmək haqqının nominal dərəcəsi isə, əmək bazarında konyunkturdan asılı olaraq gah artır, gah da azalır.

18. İşsizliyin faktiki səviyyəsi təbii işsizlik səviyyəsindən fərqli olduqda, bir dövrdən başqa dövrə keçdikdə nominal əmək haqqı dərəcəsi dəyişir: izafi məşğulluq dövründə artır, konyunktur işsizlik dövründə isə azalır.

19. İkiqat həll hipotezi Keyns mənada istehlak funksiyasının mahiyyətini neoklassik konsepsiyanın anlayış və postulatları vasitəsilə nəzəri cəhətdən əsaslandırır. Lakin hipotetik əmək təklifini müəyyən qiymətlər daxilində gerçəkləşdirmək mümkün deyilsə, onda subyektin gəliri endogen parametrdən cari istehlakın həcmi müəyyən edən ekzogen parametərə çevrilir.

20. Klassik işsizlik halında işçi qüvvəsinin qiymətinin azalması Valras mənada tarazlıq vəziyyətinə gətirib çıxara bilər. Lakin əgər müəyyən səbəblər üzündən bu qiymət azalmırsa, ev təsərrüfatları əmək bazarında rasionlaşmaya məruz qaldıqlarına görə onlar nemətlərə hipotetik tələbatdan imtina edib, effektiv tələbat irəli sürə bilərlər. Onda dayanıqlı kvazitarazlıq vəziyyəti yaranır, yəni qiymətlər sisteminin taraz olmadığına baxmayaraq bütün bazarlarda tələb və təklif bərabərləşir.

21. Keyns mənada işsizlik vəziyyətində ev təsərrüfatları əmək bazarında rasionlaşdırılmış olduğu üçün əmək haqqının məbləği onlardan ötrü ekzogen kəmiyyətə çevrilir. Buna görə də ev təsərrüfatları effektiv istehlak planı tərtib edərkən məşğulluğun artmasına və vergilərin məbləğinin azalmasına münasibətlərini eyni şəkildə bildirirlər.

22. Qərarlar qəbul etməyin neoklassik məntiqi - məhdud büdcə şəraitində məqsəd funksiyasının maksimallaşdırılması ev təsərrüfatlarının davranışına dair Keyns postulatlarına zidd deyildir.

23. Qıtlıq zamanı qiymətlərin artmasını və bolluq zamanı qiymətlərin aşağı düşməsinə iddia edən "qiymət qanunu"nun qüvvədə olduğu çəvik qiymətlər sisteminə iqtisadiyyatda Valras mənada qeyri-tarazlıq vəziyyəti yarana bilər. Bu halda kvazitarazlıq vəziyyətlərinin yaranması onunla izah edilir ki, real bazar təsərrüfatında Auksionçu yoxdur. Buna görə də qiymətlər tarazlıq halına uyğun olmadıqda belə, mübadilə mümkündür.

V B Ö L M Ə

SOSIAL TƏRƏFDAŞLIQ: BEYNƏLXALQ TƏCRÜBƏ VƏ AZƏRBAYCANDA XÜSUSİYYƏTLƏRİ

5.1. SOSIAL TƏRƏFDAŞLIQ: ZƏRURİLİYİ VƏ MAHİYYƏTİ

Sosial tərəfdaşlıq cəmiyyətdə sosial sülhə, eləcə də istər texniki tərəqqinin bəhrələrini, istərsə də sosial qüsurların ziyanını ədalətli qayda üzrə bölüşdürməyə nail olmaq üçün işgötürənlərin, işçilərin və dövlətin könüllü əməkdaşlığı deməkdir.

Dövlət işgötürənlərlə işçilərin qarşılıqlı məqbul sazişə gəlmələrinə kömək məqsədilə onların "arasına girir". Bundan əlavə, bir sıra hallarda əsas tərəflər arasında danışıqlarda gərginlik yarananda, dövlət sadəcə vasitəçi kimi deyil, fəal tərəf kimi çıxış edir. Bu məqsədlə dövlət iki əsas metoddan istifadə edir: 1) inadkar tərəfin digər tərəfə güzəştə getməsinə nail olmaq məqsədilə ona "təzyiq göstərir"; 2) qalan iki tərəfin sazişə gəlməsini asanlaşdırmaq üçün öz üzərinə müəyyən öhdəliklər götürür.

"Sosial tərəfdaşlıq" termini müasir istehsalatda tətbiq edilməyə başlayanda işgötürənlərlə işçilər arasında şəxsi münasibətlər, bir növ köhnəlmişdi. Fəhlə ittifaqları yaranana qədər iri istehsalatda sosial tərəfdaşlıqdan söhbət də ola bilməzdi. Sosial tərəfdaşlıq iki tərəf arasında danışıqlar prosesinin (yaxud daimi dialoqun) mövcud olmasını nəzərdə tutur. Aydın ki, fəhlələr mütəşəkkilləşsə qədər muzzdlu əməyin şərtlərini yalnız bir tərəf – işgötürənlər müəyyənləşdirir, dövlət bu prosesdə qismən iştirak edir, əməkçilər isə heç bir şərt irəli sürə bilmirdi. Ayrı-ayrı işçilər işgötürənlər üçün nə qədər mənfəət təmin etdiklərini müəyyənləşdirə bilmədiklərinə görə,

əmək haqqının arzu edilən səviyyəsini daha inandırıcı şəkildə əsaslandırmaqda aciz idilər.

Lakin İngiltərədə, Almaniyada və digər ölkələrdə həmkarlar ittifaqları yaranandan sonra vəziyyət dəyişdi. Həmkarlar ittifaqları müvafiq bazarlardakı konyunkturu daha dəqiq qiymətləndirmək, müəssisənin, sahənin istehsal etdiyi xalis məhsuldan fəhlələrə düşən payın ədalətli olmasını daha etibarlı təmin etmək imkanına malik idi.

Həmkarlar ittifaqları yarandıqdan sonra işəgötürənlər ayrı-ayrılıqda hər bir fəhlə ilə münasibətdə olmur, bunun əvəzinə, əməkçilərin həmkarlar ittifaqları ilə əlaqə saxlayırdı. Buna görə də işəgötürənlərin öz konyunktur üstünlüklərini reallaşdırması çətinləşmişdi, hətta işçi qüvvəsi sarıdan təklif tələbi üstələyirdi. Bu vəziyyətdə həmkarlar ittifaqlarının kifayət qədər güclü olduğu sahələrdə xalis məhsulun nisbətən çox hissəsi muzzdu işçilərə çatırdı. Əmək haqqının artması şəraitində bir sıra ölkələrdə dövlət hakimiyyəti "fəhlə məsələsinə" o qədər də əhəmiyyət vermir, işsizlərin və sosial baxımdan müdafiə olunmayan əhalinin (ahılların, əlillərin, yetimlərin və i.a.) taleyi ilə daha çox maraqlanırdı. Məsələn, XIX əsrin sonunda - XX əsrin əvvəllərində İngiltərədə vəziyyət belə idi. Eyni zamanda, həmkarlar ittifaqları ilə işəgötürənlər arasında münaqişələri aradan qaldırmaq üçün vasitəçilik və arbitraj sistemləri inkişaf edirdi. Əmək bazarında fəhlələrin vəziyyətinin yaxşılaşması inflyasiya problemini kəskinləşdirir, bəzi hallarda isə inflyasiyaya məhz bu fakt səbəb olurdu. Zaman etibarilə bu hadisələr sənaye ölkələrində həmkarlar ittifaqlarının yaradılması ilə eyni vaxta düşürdü.

Bu problemi təhlil etmiş müəlliflərin əksəriyyətinin fikrincə, XIX əsrin sonunda XX əsrin əvvəllərində sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrdə əmək haqqı səviyyəsinin sabit yüksəlməsi yalnız istehlak mallarının və xidmətlərin bahalaşmasına mütəşəkkil fəhlə hərəkətinin öz münasibətini bildirməsi ilə izah edilməlidir. Digər müəlliflər isə bu fikrə etiraz edərək bildirirdilər (və yenə də bildirirlər) ki, qiymətlərin artması əsas etibarilə fəhlələrin mütəşəkkilləşməsi sayəsində əmək haqqının artırılması

barədə "fəhlələrin ağılaşmaz tələblərindən" irəli gəlirdi. Onların fikrincə, inflyasiya prosesləri məhz əmək haqqının bu cür artırılmasının nəticəsidir.

İnflyasiya mexanizmi iki mərhələdən ibarət olur. Birinci mərhələdə müxtəlif sahələrdə əmək məhsuldarlığının qeyri-müntəzəm artması nəticəsində texniki cəhətdən daha mütərəqqi sahələrdə əmək haqqının səviyyəsi texniki baxımdan geridə qalan sahələrlə müqayisədə daha sürətlə artır. İkinci mərhələdə əmək haqqının səviyyəsini bərabərləşdirməyə çalışırlar. Bu proses ən yüksək və ən aşağı maaşların orta həddə çatdırılması yolu ilə deyil, aşağı maaşların artırılaraq yuxarı həddə çatdırılması yolu ilə baş verir. Bu isə texniki tərəqqinin əmək haqqından geri qaldığı sahələrdə qiymətlərin artmasına səbəb olur. Güman etmək olar ki, bu sxem heç də həmişə birbaşa həyata keçirilmir, yəni geridə qalan sahələrin bir qisminə əmək haqqının səviyyəsi öncül sahələr səviyyəsinə çatdırıldığı halda, geridə qalan digər sahələrdə bu cür tədbirlər görülmür. Bəzi sahələrdə əmək haqqı artırılır, geridə qalan o biri sahələrin bir qisminə isə, əməkçilər qiymətlərin artmasının əvəzini çıxmaq üçün onların da əmək haqqının artırılmasını tələb etməyə məcbur olurlar.

Həmkarlar ittifaqları (məsələn, ABŞ-da avtomobilqayıрма sənayesi həmkarlar ittifaqları) tərəfindən işəgötürənlərə təqdim olunan və kollektiv müqavilələrə daxil edilən bəzi "tipik" tələblər (qiymətlərin artmasını və əmək məhsuldarlığının yüksəlməsini nəzərə alaraq əmək haqqının artırılması barədə tələblər) məhz bu fikrə əsaslanır.

Müasir şəraitdə Hollandiya Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası inflyasiyanın kompensasiya edilməsi üçün əmək haqqının artırılması tələbini ön plana çəkir və yalnız bundan sonra, əmək məhsuldarlığının artmasını nəzərə alaraq, əmək haqqının da imkan daxilində artırılması tələbini irəli sürür. Konfederasiya əmək məhsuldarlığı ilə hesablaşan bu cür siyasəti "məsuliyyətli" siyasət adlandırır. Lakin bu formulada bir ciddi qeyri-müəyyənlik var: əmək məhsuldarlığının artması bütövlükdə ölkə üzrə, yoxsa ayrı-ayrı sahələr üzrə nəzərə alınmalıdır? Yəqin ki, bu sualın cavabının birinci variantı daha

düzgün sayılmalıdır, lakin problem ondan ibarətdir ki, ölkə üzrə əmək məhsuldarlığının orta hesabla artımının müəyyən edilməsi məsələsində statistikanın vəziyyəti ilə bağlı bir sıra çətinliklər qarşıya çıxır. Bundan əlavə, həmin göstəricinin qiymətini hesablamaq üçün metodoloji bazanı təkmilləşdirmək lazımdır.

Praktikada həmkarlar ittifaqları əmək məhsuldarlığının "ölkə üzrə orta hesabla" artımını deyil, konkret şirkətlərdə və ya sahələrdə artımını əsas götürürlər. Lakin məsələyə bu cür yanaşmaqla inflyasiyaya qalib gəlmək olmaz. Buna görə də bir sıra dövlətlərin hökumətləri əmək haqqının əsassız olaraq (onların fikrincə) artırılmasına yol verməmək üçün həmkarlar ittifaqları ilə işəgötürənlər arasında danışıqlar prosesinə müdaxilə edirlər.

Həmkarlar ittifaqlarının şəxsində əməkçilərin əmək haqqı uğrunda mübarizədə qazandıqları mütəşəkkil qüvvə işsizlik probleminə heç də birmənalı şəkildə təsir etmirdi. Həmkarlar ittifaqları (həm də təkcə onlar yox) tezliklə anladılar ki, əmək haqqının səviyyəsi işsizlik səviyyəsinə təsir edir. Ümumi şəkildə bu asılılıq ondan ibarətdir ki, əmək haqqı nə qədər yüksək olsa, işsizlik səviyyəsi də bir o qədər yüksək olur və əksinə. Buna görə də həmkarlar ittifaqlarının bir qismi əmək haqqının artırılması barədə tələblərini işsizliyin artması təhlükəsi ilə uyğunlaşdırmağa çalışırlar. Bəzən onlar əmək haqqının artırılması imkanını qurban verməyə hazırdırlar, bu şərtlə ki, müvafiq vəsait işsizlərə yardım göstərilməsinə, onlara peşə öyrədilməsinə, yeni iş yerləri yaradılmasına sərf edilsin.

Bundan əlavə, əgər əmək haqqının artırılması nəticəsində istehsal edilən məhsulun qiyməti də artırsa, onda həmkarlar ittifaqları nəzərə almağa məcburdur ki, bu vəziyyət müvafiq müəssisələrin satış bazarının məhdudlaşmasına, istehsal edilmiş məhsulların yığılıb qalmasına səbəb ola bilər.

1990-cı illərin əvvəllərində Azərbaycanda iqtisadi sərbəstlik şəraitinə düşmüş bir sıra əmək kollektivləri öz üzvlərinin həyat səviyyəsini yüksəltmək üçün əmək haqqının artırılması üsulunu "daddılar". Bu sınaqlar müxtəlif kollektivlərdə müxtəlif nəticələr verdi, lakin ümumiyyətlə demək olar ki, bu halda inflyasiya üçün

şərait yaranırdı. Bəzi istehsalatlarda işə məhsulların qiymətinin artırılması bazar üçün qeyri-məqbul oldu, yəni həmin məhsullar satılmadı (nəticədə bəzi müəssisələr müflisləşmə dərəcəsinə çatdı).

Tələbin kifayət qədər çevik olmadığı əmtəə və xidmətlərin qiymətinin artırılması "imkanları" hələ tükənməmişdir. Xüsusən, inhisarçı xarakterli bəzi sahələrdə öz işçilərinin əmək haqqını artırmaq imkanı qazanmaq üçün mal və xidmətlərin qiymətinin artırılması onların lap ürəyindəndir.

Əmək haqqı siyasəti sahəsində Azərbaycanın bazar münasibətlərinə keçid təcrübəsi sənaye cəhətdən inkişaf etmiş digər ölkələrin təcrübəsinə zidd deyil. Həmin ölkələrdə də təxminən elə bu cür problemlər qarşıya çıxır. Cəmiyyətin sənayeləşməsindən əvvəlki dövrlə müqayisədə müasir dövlətlər əmək haqqının tənzimlənməsi məsələsində əvvəlkindən daha mürəkkəb vəziyyətə düşmüşlər. Əvvəllər dövlətlərin əsas marağı işçilərlə işgötürənlər arasında sazişə nail olmaqdan və sosial sülhü təmin etməkdən ibarət idisə, indi bəzi sahələrdə həmkarlar ittifaqlarının və işgötürənlərin birgə təzyiqinə dözmək qayğısı da əlavə olunmuşdur, çünki bu cür təzyiq ayrı-ayrı sahələrin birtərəfli üstünlüklər əldə etməsi məqsədi güdür. Buna görə də, bəzi dövlətlər işgötürənlərlə həmkarlar ittifaqları arasında sazişlərə müdaxilə edərək çalışırlar ki, əmək haqqı ya heç artırılmasın, ya da bu artım elə məhdudlaşdırılsın ki, nəticədə inflyasiya yaranmasın, yaxud mövcud inflyasiya göstəricisi daha da artmasın.

5.2. SOSIAL TƏRƏFDAŞLIQ – SOSIAL-ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏMƏ SİSTEMİ VƏ MEXANİZMİ KİMİ

Sosial sistemdə iqtisadi fəaliyyətdə iştirak edən müxtəlif sosial qrupların qarşılıqlı əlaqəsi xüsusi yer tutur. Ümumi planda iki əsas qrupu ayırmaq olar: "işgötürənlər" və "müzdü fəhlələr". Məlumdur ki, onların maraqları eyni ola bilməz.

Əmək bazarı mövcuddur və bu bazarda satıcı və alıcı var. İşçi qüvvəsinin alqı qiyməti və şərtləri, daha dürüstü, əmək qabiliyyəti və fərdin imkanı bəzədə onlar özləri razılaşmalıdır. İşgötürənlər hər şeydən əvvəl maraqlıdır ki, onların qoyduğu kapital daha tez və çox gəlir gətirsin, onlar qiymətli işçi qüvvəsinə ucuz almaq və onun fəaliyyətini öz istehsalının maraqları və tələbə uyğun saxlamaq istəyir. Onlar gözəl başa düşür ki, öz işçilərinə ödədiyi əmək haqqı istehsal xərclərinin bir hissəsidir və müəssisənin rentabelliği səviyyəsinə əsaslı şəkildə təsir edir. Muzdlarla tutulmuş işçilər öz növbəsində maraqlıdır ki, az fiziki və zehni güc sərf etməklə daha yüksək əmək haqqı alsın. Beləliklə, "sənaye cəmiyyətinin" meydana gəlməsi ilə iqtisadi "piroqun" əmək və kapital arasında "bölgü" problemi kəskin qalxır.

Bu, maksimum ədalətli, sakit, mədəni üsulla keçməlidir. Ona görə də sosial tərəfdaşlar dəyişən şəraitdə əməkdaşlıq etməyi öyrənməlidir. Dünya təcrübəsi göstərir ki, münaqişələri həll etməyin iki üsulu var: zorakı və sülh. Zorakı üsul dedikdə biz ancaq birbaşa zorakılığı yox, işçinin işgötürən qarşısında qorxuya əsaslanmış sərt avtoritar idarəetmə, eləcə də müntəzəm olaraq qorxu altında iqtisadi məcburiyyətini başa düşürük. Sosial tərəfdaşlıq işçilər və işgötürənlər arasında münasibətlərin elə tip və sistemini özündə ifadə edir ki, burada sosial sülh çərçivəsində onların mühüm sosial-əmək maraqlarının razılaşdırılmasını təmin edir və tərəflərin qarşılıqlı əlaqəsini, etimad, razılıq, tərəfdaşlığı tələb edir. Real həyatda sosial tərəfdaşlıq hər cür diktatura sinfi və şəxsiyyətə alternativ kimi çıxış edir və müxtəlif səviyyələrdə sosial münaqişələrin mədəni üsulla həll olunmasıdır.

Uzun tarixi dövr ərzində əmək bazarında əmək münasibətlərinin zorakı üsulla həlli hakim olmuşdur. Qüvvələr nisbəti şübhəsiz, muzdlarla işləyən işçinin xeyrinə olmamışdır. Müəssisənin sahibkarının öz işçisinə cüzi miqdarda əmək haqqı ödəmək, iş gününün uzunluğunu özbaşına artırmaq, istehsal normasını müəyyən etmək və s. üçün praktiki olaraq heç bir məhdudiyəti olmamışdır.

O zaman fəhlələr doğrudan da "proletar" vəziyyətinə düşmüşdülər, onlar ağır fiziki iş gördükləri halda, özünü və ailə

üzlərini dolandıra bilmir, qeyri-insani şəraiti olan baraklarda yaşayır, tez-tez aclıq və xəstəlikdən ölürdülər. Eyni zamanda, onlar kollektiv müqavimət göstərə bilmirdilər: o dövrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatları qadağan olunmuşdu. Fəhlələrin korbəii çıxışları qəddarlıqla susdurulurdu: sahibkar təttilçiləri işdən qovur, polis fəhlələrin mitinq və nümayişlərini dağıdırıdı. Dövlət qanunvericiliyi əsasən şəxsi mülkiyyətin müdafiəsi və sahibkarlığın sərbəstliyinə yönəlmişdir.

Təsadüfi deyil ki, XIX əsrin ortalarında Avropa qitəsində oxşar şəraitdə fəhlə sinfinin müdafiəsinə qalxan və sosial məsələnin həllində öz üsullarını nəzərdə tutan çoxsaylı sosialist nəzəriyyələri meydana gəldi. Məsələn, marksizm baniləri fəhlə sinfinin dözülməz vəziyyətini əmək və kapital arasında ziddiyyət kimi aydınlaşdırır və hesab edirdilər ki, yalnız barışmaz sinif kimi mübarizə ilə, inqilabi güc yolu ilə fəhlə sinfi öz azadlığını əldə edə bilər.

Əmək və kapital arasında münaqişələrin artması, real partlayış təhlükəsi bir çox praktik və nəzəriyyəçiləri əmək münasibətlərinin həllinin güc tətbiq olunmadan, digər formaları axtarmağa məcbur etdi. Həmin dövrdə əmək münasibətlərini tənzimləmək sahəsində ziddiyyətlərin həllinin konseptual əsasları qoyuldu. Onlar əsasən aşağıdakıdan ibarət idi:

- ◆ adamların öz həmkarlar təşkilatları birliyinə - bərabər hüquqlu tərəfdaş kimi əmək bazarına çıxan zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqları və sahibkarların birliyi - təbii hüququ hamı tərəfindən qəbul olunmalıdır;

- ◆ sosial-əmək münasibətləri sistemində mühüm rolu dövlət oynamalıdır;

- ◆ sosial barışiq yalnız muzzdlu işçilərin həyat səviyyəsi kifayət qədər yüksək olduqda, yəni əmək haqqı və sosial zəmanət onların yaxşı yaşamasına və işləməsinə, ailəsinə yaxşı saxlamağı təmin etməyə imkan verdikdə mümkündür;

- ◆ cəmiyyət insan əməyinə və əməyin özünə hörmət etməlidir;

- ◆ əmək və kapital bir-birlərini tamamlayan elementlərdir, bunsuz cəmiyyətin normal inkişafı mümkün deyil.

Təbii ki, son yüzillikdə deyilənlər daha da inkişaf etdirilmişdir.

Əmək münasibətlərinin təkamülündə müəyyən qanunauyğunluqlara baxılır. Kortəbii bazarda onlar çətin tənzimlənilir, əmək və kapital arasında ziddiyyət kəskin xarakter alır və əsasən güc üsulu ilə həll olunur. Lakin get-gedə cəmiyyətdə əmək münasibətlərinin müəssisə, milli iqtisadiyyat səviyyəsində və beynəlxalq miqyasda tənzimləmə obyektli olması üçün şərait yaranır. İşgötürənlər və muzzdlu işçilər arasında ziddiyyət isə, ancaq onların qarşılıqlı maraqları əsasında həll oluna bilər.

Beləliklə, *sosial tərəfdaşlıq* - muzzdlu işçilər, işgötürənlər və dövlətin maraqlarının tarixən şərtləndirilən razılaşmaları əsasında sosial konsensusu əldə etmək məqsədi olan, əmək bazarında sosial münasibətləri tənzimləyən xüsusi formadır.

Sosial konsensus və əməkdaşlıq ideyası, onları praktiki olaraq həyata keçirmək imkanı yaranmamışdan xeyli əvvəl meydana gəlmişdir. XIX əsrin sonu XX əsrin əvvəlində sənaye ölkələrində sosial konsensus üçün əsas yaradan bir neçə elementlər yaranmağa başladı: zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqlarının leqallaşması, əmək qanunvericiliyinin formalaşmağa başlaması, ayrı-ayrı müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları və işgötürənlər arasında danışıqları təşkil etmək cəhdləri olmuşdur. Əmək münasibətlərinin təkamülündə 1917-ci ildə Rusiyadakı inqilabın, eləcə də 1929-cu ildə Qərb ölkələrini bürüyən dərin iqtisadi böhranın böyük təsiri olmuşdur; qərb dövlətləri əmək münasibətləri sahəsində danışıqlar prosesinin daimi və daha fəal iştirakçısı olmuşdur. Hər halda sosial tərəfdaşlığın əmək münasibətlərinin tənzimləmə sistemi kimi fəaliyyət göstərməsini ikinci dünya müharibəsindən sonrakı dövrə aid etmək lazımdır, bu dövrdə inkişaf etmiş sənaye ölkələrində bunun üçün iqtisadi, sosial və siyasi şərait yaranmışdır.

İnkişaf etmiş sənaye ölkələrinin müasir iqtisadiyyatında əsas istehsal amillərinin rolunun sonrakı təkamülü baş verir: torpaq (təbii ehtiyatlar), kapital (maliyyə ehtiyatları), əmək (insan ehtiyatları), "Aqrar" cəmiyyətdə torpaq istehsalın həlledici amili kimi əhalinin hətta ən elementar tələbatlarını ödəyə bilməz. "Sə-

naye" cəmiyyətində kapital istehsalın əsas amili olmuş və milli sərvəti artırma bilər. Ancaq buna baxmayaraq sosial xərclərin aşağı və yuxarı səviyyəsi "qalıq" xarakteri daşıyır. Sahibkarın gəliri və fəhlələrin həyat səviyyəsini təmin edən xərclər arasındakı ziddiyyətlər, obyektiv olaraq olduqca kəskin xarakter daşıyırdı.

Son onillikdə inkişaf etmiş sənaye ölkələrində ixtisaslı əmək və bilik istehsalın həlledici amili olmuşdur. Hər şeydən əvvəl əmək ehtiyatlarını səmərəsiz istifadə edən müəssisə məhsul və xidmətin ən yüksək keyfiyyətinə nail ola bilməz, istehlakçının dəyişən sorğusuna tez cavab verə bilməz, buna görə də kəskinləşən rəqabət mübarizəsində sıxışdırılıb çıxar. Ancaq ixtisaslaşmış əmək, peşə biliyi həm çox ödəniş, həm də sosial təminat tələb edir. Təsadüfi deyil ki, əmək haqqının orta səviyyəsi ABŞ-da, Qərbi Avropa ölkələrində və Yaponiyada 90-cı illərin ortalarında hər saata 12-14 dollar müəyyən edilmiş, fəhlənin aylıq əmək haqqı isə 1600-2000 dollara qədər həddə dəyişir. Muzdlu işçi işlədiyi müəssisənin rentabelliyyəinə maraqlıdır: həm əmək haqqının səviyyəsi, həm də iş yerinin sabitliyi bundan asılıdır.

Beləliklə, ixtisaslaşmış əməyin artan rolu müasir şəraitdə işəgötürənlərin və muzdlu işçilərin iqtisadi maraqları üçün istehsalın başlıca amil kimi əsasdır.

Inkişaf etmiş sənaye ölkələrinin artan iqtisadi potensialı cəmiyyətin sosial sistemi və onun strukturunu əsaslı şəkildə dəyişməyə imkan vermişdir. Bu, üzvlərinin 2/3-si "orta təbəqəni" təşkil edən cəmiyyətdir: buraya kiçik və orta biznesi təmsil edən sahibkarların böyük bir hissəsi, müxtəlif səviyyəli menecerlər, mühəndis-texniki işçilər, azad peşə adamları və ixtisaslı fəhlələr daxildir.

"Orta təbəqə" müəyyən ölkələr üçün əhalinin orta gəliri olan hissəsi deyil. Onlar bir-biri ilə eyni deyil, uzaq ola bilərlər, məsələn, sahibkarlar və fəhlələr kimi. Lakin şəxsi tələbata xərclər və mülkiyyət senzi hətta yüz il bundan əvvəlkindən daha müqayisə edilə bilən olmuşdur.

"Orta təbəqə" cəmiyyətin sosial bünövrəsi, onun sosial sabitliyinin təminatçısı olmuşdur. Heç bir şübhə yoxdur ki, cəmiyyətin yeni sosial strukturu işəgötürənlər və muzdlu işçilər arasında

sosial konsensus əldə olunması üçün daha əlverişli şərait yaratmışdır.

Vətəndaş cəmiyyəti də sosial tərəfdaşlığın mühüm şərtlərindən biridir. Vətəndaşları birləşdirən və onların peşə maraqlarını ifadə edən müxtəlif könüllü birliklər onun üçün xarakterikdir: zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqları, sahibkarların birliyi, istehlakçılar, yaradıcı işçilər, müxtəlif qadın, gənclər, dini ittifaqlar və digər təşkilatlar. İş ondadır ki, ayrıca fərd üçün müasir dövlətdə təklidə öz mənafeələrini müdafiə etmək sadəcə olaraq mümkün deyil. Hakimiyyət isə heç də həmişə günahsız olmur. Bu təşkilatlar dövlət və vətəndaşlar arasında dayanaraq, özlərinəməxsus sosial amortizator rolunu oynayırlar. Eyni zamanda onlar müstəqilliyi, vətəndaş hüquqlarını və vətəndaşların özünü reallaşdırmasının əldə olunması və genişləndirilməsinə imkan yaradır.

Əmək bazarında zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqları ilə sahibkarların birlikləri arasındakı münasibətin birinci dərəcəli əhəmiyyəti var. Bu münasibətlər tək-cə qanunlar yox, həm də yazılmış "oyun qaydaları", mübahisəli məsələlərin həll olunma üsulları, nəhayət "sosial tərəfdaşlığın psixologiyası" ilə tənzimlənir.

İkinci dünya müharibəsindən sonra Qərb ölkələrinin (AFR, İtaliya, Fransa və başqaları) Konstitusiyasında yeni "sosial dövlət" anlayışı meydana gəldi. Özü də konstitusiya qaydasında dövlətin öz vətəndaşları və birinci növbədə əhalinin aztəminatlı təbəqəsi, ixtisasız fəhlələr, işsizlər, təqaüdcülər, əlillər və i.a. qarşısında sosial cavabdehliyi qəbul edilmişdir. Sosial tərəfdaşlıq sosial yönümlü siyasətə əlbəttə, dövlətin siyasəti kimi baxır. Qərb dövlətləri indi məhz belə siyasət yeridirlər. Bununla belə, onlardan bəzilərini Konstitusiyasında "sosial dövlət" barədə söz yoxdur. Bununla əlaqədar olaraq, Qərbin inkişaf etmiş sənaye ölkələrində sosial xərclərin dinamikasını nəzərə almaq lazımdır. Bu ölkələrin sosial proqramlarının (pensiya, işsizliyə görə müavinət, ehtiyacı olan ailələrə kömək, səhiyyə və təhsilə təxsisat) orta xərcləri 1960-cı ildə ÜMM 13%-i, 1990-cı ildə isə 27%-ni təşkil

etmişdir. 90-cı illərin ortalarında isə onların əksəriyyətində bu xərclər ÜMM-un 1/5-dən 1/3-ə qədərini təşkil edirdi.

Sosial tərəfdaşlıq konsepsiyasının inkişafında Beynəlxalq Əmək Təşkilatı əslində sistemin beynəlxalq mexanizminin yüksək həlqəsidir. BƏT tərəfdaşlar arasında mədəni əlaqələrin əsasını qoyan bir sıra prinsipləri hazırlamışdır və sosial tərəfdaşlığın bu sisteminin inkişaf etməkdə olan ölkələrdə və keçid iqtisadiyyatlı ölkələr üçün istiqamətini təşkil edir. Onlardan əsaslarını göstərik:

- ◆ ümumi və möhkəm sülh yalnız sosial ədalət əsasında qurula bilər;

- ◆ hər hansı bir ölkədə işçiyə insani əmək şəraiti yaradılmaması, zəhmətkeşlərin vəziyyətini yaxşılaşdırmaq istəyən digər ölkə üçün əngəldir;

- ◆ söz azadlığı və birləşmək azadlığı daimi tərəqqinin mühüm şərtidir;

- ◆ istənilən yerdə yoxsulluq ümumi firavanlıq üçün təhlükədir;

- ◆ irqindən, dinindən və cinsindən asılı olmayaraq bütün insanlar sərbəstlik və ləyaqət, iqtisadiyyatda sabitlik və imkanlarda bərabərlik şəraitində maddi firavanlıq və mənəvi inkişaf hüququna malikdir;

- ◆ tam məşğulluq və həyat səviyyəsi yüksəldilməlidir;

- ◆ əmək əmtəə deyil (ehtimal ki, BƏT əməyin iqtisadi deyil, sosial-mənəvi təyini nəzərdə tutur).

Bizim tariximizin sovet dövründə əmək münasibətlərinin öz tənzimləmə sistemi olmuşdur ki, şübhəsiz ki, burada sosial əməkdaşlığın bir neçə elementi olmuşdur.

Sosial-əmək münasibətlərinin sovet sistemində də həmkarlar ittifaqları var idi. Onlar praktiki olaraq bütün zəhmətkeşləri əhatə edirdi, müəssisə rəhbərləri isə dövlətin adından "işgötürənlər" sifətində çıxış edirdilər. Bu, zahirən sosial tərəfdaşlıq sistemində sadəcə olaraq, fəaliyyət göstərən əsas təsir dairəsini xatırladır:

- ◆ sosial inkişaf və əmək münasibətləri məsələləri üzrə danışıqlar və məsləhətləşmələr;

◆ zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlər (müdiriyyət) arasında müqavilə və saziş bağlanması;

◆ istehsalatın idarə olunmasında zəhmətkeşlərin iştirakı.

Hər halda, əmək münasibətləri sahəsində sovet sisteminin dövlət göstərişləri ilə tamamilə başqa sistem-sosial tərəfdaşlığın prinsiplial fərqi görməmək sadələvlük olardı. "Real sosializm" əmək bazarının mövcudluğunu inkar edirdi, əmək müqaviləsi bağlanmasının birinci məqsədi planlı dövlət tapşırığının yerinə yetirilməsi idi. Zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqlarına kütlə və partiya-dövlət arasında "ötürücü qayıq" rolunu oynayan müəssisə rəhbərləri də daxil idilər, inhisarçı-dövlət faktiki olaraq vahid "işəgötürən" idi.

Sovet İttifaqında "hakim" kimi xarakterizə olunan çox özünəməxsus "sənaye münasibətləri sistemi" fəaliyyət göstərirdi. Ancaq "alver və sövdələşmə" anlayışlarını inkar edən bu sərt sistemə, ona tam zidd olan, ancaq həqiqətdə ona nisbətən rahat işləməyə imkan verən mühüm element əlavə olunmuşdur. Söhbət çox vaxt "alver" də daxil olmaqla qeyri-formal münasibətlərdən gedir: - fəhlə və usta, usta və növbəti səviyyənin rəisi arasında, ən yuxarıya qədər.

Mütəxəssislər SSRİ-də bütövlükdə sosial-əmək münasibətlərini hal-hazırda "dövlət paternalizmi" termini ilə xarakterizə edirlər. Sonuncu praktiki olaraq, əmək həyatının xüsusiyyətlərinə bütün baxışları müəyyən edən, tənzimlənməsi mərkəzi dövlət orqanlarının məsuliyyəti və səlahiyyətlərinə aid olan inhisarçı işəgötürən kimi dövlət və müştərək işçi arasında sabit sosial-əmək münasibətləri sistemidir. Sosial-əmək münasibətlərinin belə tənzimlənməsi ümumdövlət maraqlarından irəli gəlir. Ciddi desək, belə vəziyyətdə işçi sosial-əmək münasibətlərinin subyekti olmaqdan daha çox dərəcədə obyektidir.

Sosial-əmək münasibətlərinin sovet sistemi və indiki prinsiplial fərqləri sosial tərəfdaşlıq sisteminə keçid vaxtı çox mühümdür, belə ki, o, baş verən irəliləyişləri daha real qiymətləndirməyə kömək edir və eyni zamanda keçid dövrünün qaçılmaz çətinliklərini görür.

Yeni şəraitdə sosial-əmək münasibətlərinin idarə olunmasında müəssisələrin (təşkilatların) rolu xeyli artmışdır, belə ki, konkret idarəetmə qərarlarını müəyyən edən faktorlar müəssisənin

fəaliyyətinin konkret nəticəsi yox, əvvəlki dövrlərdə yaranmış çoxlu hadisələrdir: müəssisənin vəziyyəti, onun bazarda inhisarçılığı, texnoloji inkişafın səviyyəsi və i.a. Nəticə kimi əmək fəaliyyətinin müxtəlif sahə və dairələrində ziddiyyətli meyillər artmış, sosial-əmək münasibətləri gərginləşmişdir. Müəyyən ərazilərdə məhdudlaşdırılmış, addımbaşı ziddiyyətli belə proseslər sosial gərginlik mənbələrinin yaranmasına gətirib çıxarmışdır.

Sosial tərəfdaşlıq ideyası və onun Azərbaycanda inkişafı ən müxtəlif ictimai təbəqələrin nümayəndələrinin daha çox diqqətini cəlb edir. Bu barədə dövlət xadimləri, sahibkarlar, həmkarlar ittifaqı rəhbərləri, siyasi birliklərin liderləri tez-tez danışır. İş ondadır ki, sosial tərəfdaşlığın əsasını təkcə zəhmətkeşlərin nümayəndələri, işgötürənlər və hökumət arasında qəbul olunan qərarların nəticələrinə görə məsuliyyətin bölünməsi ideyası yox, həm də dövlət idarəetmə orqanlarının iqtisadiyyatın idarə olunmasında inhisarçılığı və onların cəmiyyətin bütün təbəqələrinin üzərində qəyyumçuluğun zəifləməsi mexanizmi təşkil edir. Bununla əlaqədar olaraq, keçid dövrü ölkələri üçün sosial tərəfdaşlıq bazar iqtisadiyyatının təşəkkülünün çox əhəmiyyətli və lazımlı komponentidir.

Azərbaycanda islahatların birinci mərhələsində bu mexanizmə sosial amartizator rolu ayrılmışdır. Bir sıra təşkilati və hüquqi nöqsanlara görə tərəfdaşlıq onun tam anlayışında alınmamışdır. İqtisadi islahatların doğurduğu uzunçəkən iqtisadi böhran şəraitində sosial tərəfdaşlıq prinsiplərinin tam reallaşdırılmasını demək çətinidir. Məcburi natamam iş rejiminin tətbiqi, müdiriyyətin təşəbbüsü ilə məzuniyyətlər çox yerdə kütləvi xarakter almışdır. Bir sıra müəssisə və təşkilatlar müflislik həddinə çatmışdır. İstehlak qiymətlərinin artması əhalinin əksəriyyətinin alıcılıq qabiliyyətinin azalmasına səbəb olmuşdur. Praktiki olaraq bütün sahələrdə zəhmətkeşlərin "əməyə görə haqq" konstitusiya hüququ pozulur - əmək haqqının verilməsi gecikdirilirdi.

Əgər Azərbaycanda sosial tərəfdaşlıq üçün zəruri şəraiti təhlil etsək, onda tez-tez "ancaq formalaşdırılır", "hələ yox" və i.a. kimi söz birləşmələrindən istifadə etməli oluruq.

Zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqları üzvlərinin əsas kütləsini öz sıralarında saxlaya bilmişdir. Ən əsası - həmkarlar ittifaqları

"ötürücü qayış" rolunu oynamaqdan əl çəkmişdir və müdafiə funksiyasını öz fəaliyyətini müəyyən edən əsas amil hesab edir.

Hər halda sosial-əmək münasibətlərinin yeni sisteminin formalaşmasının daha mürəkkəb vəzifələrindən biri bu münasibətlərin subyektlərinin təşəkkülü və özünü eyniləşdirməsidir: maddəli işçilər fərd və (və ya) müəyyən qrupların üzvləri kimi, eləcə də işəgötürənlər fərd və (və ya) qrupun üzvləri kimi və nəhayət, dövlət özünün yeni rolunda.

Sosial-əmək münasibətlərinin yeni sisteminin təşəkkül tapması şübhəsiz ki, uzunmüddətli xarakter daşıyacaq və öz inkişafında dövlət paternalizminin nəticəsi kimi adamların əmək tərzi-nin kifayət qədər eyni formalı modellərindən işçinin və cəmiyyətin, işçinin və işəgötürənin, cəmiyyətin və işəgötürənin qarşılıqlı əmək fəaliyyətinin müxtəlif formalarına qədər bir sıra mərhələləri keçəcək.

Sosial-əmək münasibətlərinin yeni sistemi kortəbii, düşünülmüş, məqsədyönlü tənzimləmənin təsiri elementi olmadan formalaşa bilər. Ehtimal ki, bu halda yeni xüsusiyyətli sosial-əmək münasibətlərinin formalaşdırılması çətin proqnozlaşdırılacaq, gözlənilməz sosial iqtisadi hadisələrə, hətta sosial partlayışa qədər müxtəlif münaqişələrə səbəb olacaqdır. Belə halda prosesin müvəqqəti çərçivəsini də qabaqcadan demək çətindir. Bununla əlaqədar olaraq yəqin ki, sosial-əmək münasibətlərinin formalaşdırılması prosesində dərk edilən ictimai tənzimlənmənin elementləri əlavə edilməlidir ki, bu da belə qəbildən olan çox ciddi ictimai dəyişikliklər vaxtı qaçılmaz olan xərcləri azaltmağa imkan verir.

Yeni xüsusiyyətli sosial-əmək münasibətlərinin təşəkkülü prosesinin ictimai tənzimlənməsi, hər şeydən, əvvəl özündə aşağıdakıları birləşdirməlidir:

- ◆ sosial əmək münasibətlərinin bütün subyektlərinin formalaşması və istifadə edilməsində qarşılıqlı anlaşma məqsədilə vahid anlaşma sisteminin mənimsənilməsi;

- ◆ tərəflərin maraqları nöqtəyi-nəzərindən sosial-iqtisadi proseslərin eyniləşdirilməsi;

- ◆ sosial-əmək münasibətlərinin qarşılıqlı fəaliyyət proseslərini əks etdirən, müvafiq olaraq məlumat mənbələrini müəyyən edən göstəricilər sisteminin formalaşması;

♦ bu sahədə digər ölkələrin nailiyyətlərinin tədqiqi, səmərəli, neqativ, problem mahiyyətli təcrübənin ümumiləşdirilməsi və qiymətləndirilməsi.

Sosial-əmək münasibətlərinin yeni sisteminin sosial-mədəni, tarixi kontekstdə formalaşması baxımından xüsusi əhəmiyyəti var. İş ondadır ki, sosial tərəfdaşlığın əsas prinsipləri hamı üçün ümumidir, konkret fəaliyyət, tədbirlər, formalar, sosial həmrəyliyən əldə olunması yolları çox müxtəlif ola bilər. Bu müəyyən ölkədə sosial tərəfdaşlığın formalaşması xüsusiyyətlərindən xeyli asılıdır: tarixi, sosial-mədəni, siyasi və i.a. Bu sahədə digər ölkələrin nailiyyətləri mexaniki olaraq Azərbaycandakı həqiqətlərə proyeksiya olunmamalıdır, onlar milli ənənələrə, əmək etikası və əxlaq normalarına uyğunlaşdırılmalıdır. Bununla birlikdə, yeni formalı sosial-əmək münasibətlərinin təşəkkülünün keçmiş sosialist ölkələrindəki təcrübəsinin şübhəsiz əhəmiyyəti var.

Beləliklə, demək olar ki, sosial tərəfdaşlıq - müxtəlif sosial qrupların, birinci növbədə muzzdlu işçilərin və işəgötürənlərin əsas sosial maraqlarının reallaşdırılmasının ehtimal balansını təmin edən, bazar cəmiyyətinə məxsus sosial-əmək münasibətlərinin xüsusi formasıdır.

Sosial tərəfdaşlığın subyektləri (tərəfləri) işçilər, işəgötürənlər və dövlətdir. Dövlət sosial tərəfdaşlığın subyekti kimi mülkiyyətin sahibi və işəgötürən (əgər bu, dövlət müəssisəsinə aiddirsə) kimi çıxış edir. Bazar strukturları inkişaf edərkən, əmək münasibətləri sahəsində onun funksiyalarının bir hissəsi ciddi dəyişir: sosial tərəfdaşlıq sistemində dövlət keçid dövrü şəraitində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin koordinatoru və təşkilatçısı, nəzarətçisi, arbitr və ya vasitəçisi sifətində çıxış edir. Onun ən mühüm funksiyalarından biri, sosial tərəfdaşlığın hüquqi əsası və təşkilatı formalarının təkmilləşməsi mexanizminin işlənilməsi, əsaslandırılmış miqyasının müəyyən olunması və tərəflər arasında danışıqları stimullaşdıran minimum sosial-əmək standartlarının (məşğulluq səviyyəsi, minimum əmək haqqı, sosial güzəşt və təminat və b.) təyin olunma qaydasıdır.

Sosial tərəfdaşlığın obyektivi bütövlükdə respublika üzrə, eləcə də rayonlar, şəhərlər və müəssisələrdə həyat səviyyəsi və göstəri-

cilərin qiymətləndirilməsi baxımından dövlətin sosial-əmək siyasətinin əsas istiqamətləridir.

Tərəfdaşlıq münasibətlərinin təcrübəsi onların reallaşdırılmasının kollektiv müqavilə və sazişlər, sosial və əmək siyasətinin həyata keçirilməsi üzrə məsləhətlər və danışıqlar, tərəflərin maraqları, o cümlədən mövcud qanunvericiliyin yerinə yetirilməsini təmin edən prizmadan birgə nəzarətə yönəlmiş fəaliyyətin razılaşdırılması kimi formalarını yaratmışdır.

Təəssüflə etiraf etməli oluruq ki, hal-hazırda sosial-tərəfdaşlıq prinsiplərinin tam həcmdə reallaşdırılması mümkünsüz təsəvvür edilir. Ancaq bu o demək deyil ki, heç bir iş görməyib gözləmək lazımdır. Fəal surətdə lazımi şərait yaradılmalıdır. Müasir mərhələdə artıq bir çox baxışlar realist görünür. Sosial münasibətlərin özünün əsası dəyişir, qarşılıqlı razılaşmalar əsasında sosial münaqişələrin həlli üçün şərait yaranır. Həmkarlar ittifaqları bazar iqtisadiyyatında sosial amartizator rolunu real oynamağa başlayır. Məşğulluq probleminin həlində üçtərəfli nümayəndəlik sistemi daha real olur. Respublikamızda ilk dəfə olaraq bu sistemin 2001-2002-ci illər üçün birgə bağladığı Baş Kollektiv Saziş buna misaldır.

5.3. SOSIAL TƏRƏFDAŞLAR VƏ AZƏRBAYCANDA ONLARIN XARAKTERİK XÜSUSİYYƏTLƏRİ

5.3.1. ZƏHMƏTKƏŞLƏRİN HƏMKARLAR İTTİFAQLARI

Sosial tərəfdaşlığın əsas subyektlərindən biri müddü işçilərin, yəni inkişaf etmiş sənaye ölkələrinin fəal əhalisinin böyük əksəriyyətinin maraqlarını təmsil, ifadə və müdafiə edən zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqlarıdır.

Həmkarlar ittifaqlarına belə tərif vermək olar: *bu işgötürənlərdən, dövlət və siyasi partiyalardan asılı olmayan, müddü işçilərin iqtisadi maraqlarını, hər şeydən əvvəl, işgötürənlə münasibətdə müdafiə etmək üçün könüllü birlikdir.*

Həmkarlar ittifaqlarının iqtisadi mübarizəsi müasir vətəndaş cəmiyyətinin sistemlərindən biri olan sənaye (əmək) münasibətlərinin mövcud sistemi çərçivəsində genişlənir. Həmkarlar ittifaq-

larının tarixi rolu bu sistemi genişləndirməkdir. Sənaye münasibətləri sistemi "alverin" hər hansı mərhələsində qarşılıqlı güzəştin zəruriliyini nəzərdə tutan hüquqi və ya adətən, təhkim olunmuş kompleks qaydaları birləşdirir. Həmkarlar ittifaqları bu məhdudluğu nəzərə alaraq, öz üzvlərinin iqtisadi maraqlarını müdafiə edir.

Beləliklə, həmkarlar ittifaqlarının başlıca funksiyası muzzdlu işçilərin əsasən, iqtisadi maraqlarını müdafiə etməkdir: əmək haqqının artırılması, iş şəraitinin yaxşılaşdırılması, eləcə də məşğulluq probleminin həllinə nail olmaq. Həmkarlar ittifaqları bu funksiyanı öz üzvlərinin kollektiv gücünə arxalanaraq, kollektiv müqavilə yolu və digər üsullarla işçilərin işəgötürənlər (və digər ictimai institutlar, birinci növbədə dövlət) qarşısında nümayəndəsi sifətində yerinə yetirir.

Həmkarlar ittifaqlarının "müdafiə" funksiyasını ancaq onun məhdud mənasında başa düşmək olmaz: işçilərin yalnız iqtisadi maraqlarının müdafiəsi, zəhmətkeşlər vətəndaş cəmiyyətinin tərkib hissəsidir, onun nümayəndəlik təşkilatı - həmkarlar ittifaqları isə, cəmiyyətin üzvlərinin həm də vətəndaşlıq hüquqlarını müdafiə edən ictimai institutlar sisteminə daxildir. Əgər həmkarlar ittifaqları ancaq öz üzvlərinin maraqlarının müdafiəsi ilə məhdudlaşarsa, onların təcrid olunması və vətəndaş cəmiyyətinin bütün digər sosial qruplarına qarşı duran məhdud korporativ təşkilatlarda yenidən yaranmağı labüddür.

Zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqları vətəndaş cəmiyyətinin təşəkkülündə mühüm rol oynayır. Onlar yarandığı vaxtdan muzzdlu işçilərin vətəndaş azadlığının, onlara və bütün əhaliyə verilmiş vətəndaşlıq, siyasi, sosial və digər hüquqların silahı olmuşdur. Cahibkarın özbaşınalığını məhdudlaşdırıb, fəhləni iqtisadi cəhətdən müdafiə edərək, həmkarlar ittifaqları fəhlələrin vətəndaş kimi, sosial subyekt kimi təşəkkülünə imkan yaratmışdır. Özünün mövcudluğunu və azad fəaliyyət hüququnu qoruyaraq, bununla həmkarlar ittifaqları eyni zamanda muzzdlu işçilərin öz maraqlarının müdafiəsi üçün birləşərək, vətəndaş - siyasi hüquqlarını müdafiə etdilər. Həmkarlar ittifaqlarının onilliklər

ərzində mübarizəsi (bir çox hallarda işçi partiyaların və yuxarı sinfin ayrı-ayrı nümayəndələrinin köməyi ilə) bu cəmiyyətin liberalılıqdan liberal-sosialist və liberal-demokratikə çevrilməyinə səbəb olmuşdur.

İkinci dünya müharibəsindən sonra bir sıra inkişaf etmiş sənaye ölkələrinin həmkarlar ittifaqları zəhmətkeşlər üçün onların "idarəetmədə iştirakı" hüququna qanunvericilik qaydasında nail oldular. İlk dəfə bu hüquq AFR-də müəyyən olunmuşdur. İndi o, İngiltərədən başqa Avropa iqtisadi birliyi (AİB) ölkələrinə yayılır. Formal olaraq hüquqi cəhətdən belə hüquqa bilavasitə fəhlə və qulluqçular, faktiki isə hamıdan çox həmkarlar ittifaqları malikdir.

Müharibədən sonrakı dövrdə həmkarlar ittifaqlarının maraq dairəsinin və qayğılarının genişlənməsi müşahidə olunur. İş ondadır ki, əvvəllər həmkarlar ittifaqları üzvlüyündə fiziki əməklə məşğul olan fəhlələr üstünlük təşkil edirdilər. Son onillikdə həmkarlar ittifaqlarına qulluqçular, ziyalılardan nümayəndələri və menecerlərin bir hissəsi daxil olmağa başladılar. Təbii ki, həmkarlar ittifaqlarının müdafiə etdikləri maraqlar çox müxtəlif oldu.

Bəzi nəzəriyyəçi və siyasi xadimlər həmkarlar ittifaqlarının indiki böhranını guya inandırıcı dəlil kimi onların tarixi dövrünün artıq keçməsi, onlara sənayeləşmiş cəmiyyətdə yer olmaması kimi istifadə edirlər. Onların "əsaslandırması" təxminən aşağıdakılara aparır: Vətəndaş cəmiyyətində əmək və kapital arasında mübarizə üçün artıq səbəb yoxdur. Muzdlu işçilərin kifayət qədər yüksək həyat səviyyəsi var və sosial nemətlərdən istifadə edirlər. Həmkarlar ittifaqlarının müdafiə funksiyası yox olub getməkdədir. Həmkarlar ittifaqları onda lazım idi ki, o vaxt kollektiv müqavilə və sazişlər vacib idi və onlar fəhlələrin tapşırığı ilə bunu sahibkarlarla bağlayırdılar. Hüquqi dövlət şəraitində isə, əmək münasibətləri təcrübəsində fərdi əmək müqavilələri sistemi geniş tətbiq olunur. Muzdlu işçi özü işəgötürənlə müqavilə bağlayır, burada onun əmək haqqı, iş gününün müddəti, məzuniyyət, sosial sığorta və i.ə. şərtləşdirilir. Belə muzdlu işçiyə nəyə görə həmkarlar ittifaqı lazımdır?

Bu cür "arqumentlərlə" razılaşmaq olmaz. Təcrübə göstərir ki, sosial münaqişələr, həm də müəssisə səviyyəsində qrup halında və kollektiv halda qaçılmazdır. Sahibkarın bütün maraqları heç də həmişə heyətin maraqları ilə üst-üstə düşmür. Daha vacibi isə, bazar münasibətləri və əmək bazarının xüsusiyyətlərinə fikir verməkdir. "Alqı-satqı" sövdəsi çox vaxt satıcı və alıcının iqtisadi gücündən asılıdır. Sözsüz ki, əmək bazarında tək işçi özündən xeyli "güclü" olan işəgötürənlə görüşür. Lakin mədəni əmək bazarında sahibkarın göstəriş verməsi artıq mümkün deyil. Məhz həmkarlar ittifaqı hərəkatı sayəsində bazar iqtisadiyyatlı ölkələrdə minimum əmək haqqı, iş gününün müddəti, minimum sosial təminat haqqında qanunvericilik mövcuddur. Beləliklə, zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqları və sahibkarlar arasında bağlanan kollektiv müqavilə və sazişlər, muzzdlu işçilər üçün əmək bazarında daha əlverişli şərait yaradır. Faktiki olaraq muzzdlu işçi əmək bazarına tək gəlmir - onu həmkarlar ittifaqında minlərlə zəhmətkeş müdafiə edir.

Fərdi müqavilə sistemi həqiqətən də bir çox ölkələrdə inkişaf edir. Ancaq onu kollektiv müqavilə və sazişlə qarşı-qarşıya qoymaq olmaz. Hər şeydən əvvəl ona görə ki, muzzdlu fəhlənin heç də bütün maraqları fərdi müqavilədə qeyd oluna bilməz. Eyni zamanda, kollektiv müqavilə fərdi əmək müqaviləsinin istinad edə bildiyi minimal bazadır. Bu sistemlər bir-birini tamamlamalıdır.

Bu gün həmkarlar ittifaqlarının sosial amortizator kimi rolu daha çox dərəcədə artır. Sosial idarəetmə üzrə mütəxəssislər tədqiq edirlər ki, müəssisənin münaqişəsiz inkişafı sadəcə olaraq mümkün deyil. Münaqişədən deyil, onun qeyri struktiv forma və üsullarla həllindən qorxmaq lazımdır. Və burada həmkarlar ittifaqları - əvəzolunmazdır. Onlarsız sosial münaqişələr "fəhlə komitələri" və "tətil komitələrinin" rəhbərlik etdikləri kortəbii siyasi çıxışlara çevrilir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, həmkarlar ittifaqlarına münasibətdə "tövsiyəçilik" əhval-ruhiyyəsi bir çox inkişaf etmiş sənaye ölkələrinin hiss etdikləri iqtisadi şəraitin əlverişsizliyi dövrünə təsadüf edir. Məhz bu dövrdə həm sahibkarlar içərisində və həm də hakimiyyət strukturlarında daha mühafizəkar qüvvələrin

həmkarlar ittifaqı əleyhinə öz fəallığını gücləndirməsi artıq qanunauyğun olmuşdur. Ona görə də "həmkarlar ittifaqı əleyhinə" konsepsiyası hər şeydən əvvəl şərait xarakteri daşıyır.

Sözsüz ki, həmkarlar ittifaqları hərəkatı yeni şəraitə böyük çətinliklə uyğunlaşır. Ancaq hələ heç kim sübut etməmişdir ki, bu çətinliklərin öhdəsindən gəlmək mümkün deyil. Həmkarlar ittifaqları özləri də öz zəifliklərini etiraf edirlər. Bəs hansı ictimai institutlarda çatışmazlıq ümumiyyətlə yoxdur? Sahibkarların birliyini də, daha çox isə dövləti tənqid edirlər, ancaq onların ləğv olunmasını tələb etmirlər. U.Çörçilin demokratiya ilə bağlı sözlərini bir qədər başqa şəkildə ifadə edərək, demək olar: Bəli, həmkarlar ittifaqları pisdır, ancaq bəşəriyyət daha yaxşı hələ heç nə fikirləşməyib. Həmkarlar ittifaqı olmasa, sosial tərəfdaşlıq sisteminin dağılması labüddür.

Bazara sürətlə daxil olma və bazar münasibətlərinin qurulmasına olan ümid özünü doğrultmadı. Hər halda fakt fakthında qalır - iqtisadiyyatda və siyasətdə keçirilən radikal dəyişikliklər prinsipə yeni əmək münasibətləri yaratmışdır ki, bu münasibətlərin bütün iştirakçıları və hər şeydən əvvəl həmkarlar ittifaqları buna uyğunlaşmalıdır.

Bu halda üçlük kimi fəaliyyəti bəzi prinsip və qaydalarla qurulan tripartizm (dövlət orqanları, həmkarlar ittifaqları, işəgötürənlər) baxmaq məqsədəuyğundur. Həmkarlar ittifaqlarının bu üçlükdə yerini və funksiyasını müəyyən edən mövcud sxemlər ondan irəli gəlir ki, "satıcı" və "alıcının" özlərinin qarşılıqlı münasibətlərini müvafiq dürüst qayda və normalarla qurduğu əmək bazarı mövcuddur. Həqiqətdə isə, belə bazar bizdə hələlik yoxdur. Onun zəif konturları var.

Göründüyü kimi "tripartizmin" fəaliyyəti üçün şəraitin formalaşması çox halda dövlətsizləşdirmənin sürətindən, iqtisadiyyatın bütün sahələrində müəssisələrin özəlləşdirilməsi və səhmləşdirilməsindən asılıdır. Mülkiyyətin formalarının dəyişməsi nəticəsində şəxsi, icarə, kollektiv səhmdar birligə müəssisələr əmələ gəlir. Həmkarlar ittifaqı komitələrinin (və bütövlükdə həmkarlar ittifaqlarının) özlərini əsl mənada sahibkar kimi başa düşən "qeyri ənənəvi" (qeyri dövlət) işəgötürənlərlə qarşılıqlı əla-

qənin forma və üsulları meydana gəlir. Bu cür hallarda tez-tez belə arqument eşitmək olar: madam ki, müəssisənin işçiləri tezliklə səhmlərin sahibi, yəni sahibkarlar olacaqlar, onlar kimlərlə kollektiv müqavilə bağlamaq istəyir? Və nəticə çıxarılır: burada həmkarlar ittifaqları lazım deyil.

Ancaq beynəlxalq təcrübə sübut edir ki, 2-3 ildən sonra səhmlər işləyənlərin nisbətən çox olmayan ara təbəqəsində cəmlənir, qalanları isə əvvəlki kimi muzzdlu işçi olaraq qalırlar, beləliklə müdafiyyə ehtiyacları olur. Bundan başqa, səhm və əmək haqqında dividend faizini müqayisə etsək, aydın olar ki, axırını üstünlük təşkil edir, daha doğrusu "mülkiyyətçi" və "muzzdlu işçi" yenə də qeyri-bərabər vəziyyətdə olurlar.

Bu gün həmkarlar ittifaqlarının sosial-iqtisadi münasibətlərin "səhnəsindən" bir çox hallarda sıxışdırılması baş verir. Çoxukladlı iqtisadiyyatın təşəkkülünün işçi qüvvəsinin strukturunda dəyişikliklərə gətirməsi amilini də nəzərə almamaq olmaz.

Mülkiyyət formasının dəyişdirilməsi, müəssisələrin səhmləşdirilməsi çox vaxt həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyət dairəsinin məhdudlaşdırılması və ya ləğv olunması üçün istifadə olunur. Ancaq məlumdur ki, səhmləşdirilmiş müəssisələrdə əsasən muzzdlu əməkçilər işləyir. Bu isə o deməkdir ki, burada həmkarlar ittifaqı hərəkəti üçün baza nəinki itmir, əksinə, daha da genişlənir, belə ki, səhmlərin sahibi olan işçilərin həmişə olduğundan daha çox həmkar birlikləri vasitəsilə özlərinin əmək və sosial hüquqlarının müdafiəsinə ehtiyacları var.

Hər halda həmkarlar ittifaqı sıralarının müəyyən qədər azalmasının əsas səbəblərindən biri, iqtisadiyyatın bir qayda olaraq aşağı olduğu kiçik müəssisə, səhmdar cəmiyyət, kooperativ kimi qeyri dövlət bölməsinin genişlənməsidir. Bu qismən sahibkarların əsassız əmələ gələn psixologiyası ilə şərtləndirilir. Tez-tez isə meydana təzə çıxan işəgötürənlərin kollektivlərdə muzzdlu işçilərin maraqlarını təmsil edən həmkarlar ittifaqı təşkilatının olmasını açıq-aşkar istəməməsidir.

İstehsalın azalması, müəssisələrin müflisləşməsi, təəssüf ki, böhran burulğanına aparır, bu isə məşğul olanların sayının

azalması, deməli - işsizlərin sayının artması və həm də həmkarlar ittifaqı üzvlərinin azalması deməkdir.

Azərbaycanda ilk ittifaqlararası həmkarlar ittifaqları təşkilatının formalaşması 1912-ci ildən başlayır. Həmkarlar ittifaqlarının vahid mərkəzdə birləşdirilməsi və fəaliyyəti isə 1920-ci ilin aprel çevrilişindən sonra olmuşdur.

SSRİ tərkibində Azərbaycan Respublikasının mövcudluğu müddətində respublikanın bütün dövlət və ictimai strukturları kimi həmkarlar ittifaqları da müstəqil fəaliyyət göstərməsələr də, üzvlərinə düşən funksiyaların - işçilərin sosial vəziyyətlərinin yaxşılaşdırılması, onların mənafehlərinin müdafiəsi, üzvlərinin sağlamlığının qorunması, istirahətlərinin, sanatoriya-kurort müalicələrinin yaxşılaşdırılması istiqamətində xeyli iş görməyə səy göstərmiş və bunlara nail olmuşlar.

Sovet hakimiyyəti illərində digər qeyri-hökumət təşkilatları kimi həmkarlar ittifaqları da hakim partiyanın asılılığında olmaqla, onun bir strukturuna çevrilmişdir. Bu isə onun nəinki müstəqil fəaliyyət göstərməsini məhdudlaşdırdı, hətta özünün Nizamnaməsi ilə qarşısına qoyduğu vəzifələri deyil, köməkçi funksiyaları (əmək intizamı, sosializm yarışması və s.) yerinə yetirməyə sövq edilirdi. Həminin inzibati amirlik metodlarından istifadə olunaraq, həmkarlar ittifaqları yalnız yuxarı orqanların göstəriş və təlimatlarını yerinə yetirməyə məcbur edilir, onların təşəbbüskarlığına imkan verilmirdi. Respublika həmkarlar ittifaqlarının Beynəlxalq əlaqələrinin inkişafı, həmrəyliyinin nümayiş etdirilməsi tamamilə məhdudlaşdırılmışdır. Yerli Həmkarlar İttifaqları fəallığının təşəbbüskarlığı məhdud dairədən kənara çıxma bilmirdi.

Azərbaycan ikinci dəfə özünün müstəqilliyini qazandıqdan sonra bütün sahələrdə olduğu kimi həmkarlar ittifaqlarında da islahatların aparılması zərurətə çevrilirdi. Bu baxımdan, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqlarının 5 fevral 1993-cü ildə keçirilən qurultayının müstəsna əhəmiyyəti vardır. Həmin Qurultay ərəfəsində yaradılmış təşəbbüs qrupunun təklifləri ilə əski sovetlər birliyindən qalma, inzibati amirlik sistimini özündə yaşadan, aşağıların təşəbbüskarlığına əhəmiyyət verməyən Azərbaycan

Həmkarlar İttifaqları Şurası özünü buraxaraq, səlahiyyətlərini Konfederativ tipli həmkarlar ittifaqları Konfederasiyasına verdi. Bu sistemi yaratmaqla inzibati amirlik metodlarına son qoyuldu, sahə həmkarlar ittifaqlarının səlahiyyətləri özlərinə qaytarılmaqla təşəbbüskarlığa, yeniliyə, dünya həmkarlar ittifaqları sisteminə qoşulmağa yol açıldı. Konfederasiyaya daxil olan üzv təşkilatların hamısının öz Nizamnaməsi, fəaliyyət proqramı mövcuddur, hər biri hüquqi şəxsdir, qəbul edilmiş sənədlər çərçivəsində müstəqil fəaliyyət göstərirlər. Təşkilati məsələlərdə Konfederasiyadan yalnız məsləhət formasında tövsiyələr alırlar.

Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının işləyib hazırladığı layihə əsasında həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətini tənzimləyən "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanunu qəbul edilmişdir. Qanun Respublikada Həmkarlar İttifaqlarının tam sərbəst, müstəqil olaraq heç bir dövlət strukturundan asılı olmayaraq nizamnamələri çərçivəsində fəaliyyət göstərməsini bir daha təsdiq edir.

Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası həmkarlar ittifaqları üzvlərinin iqtisadi, sosial, hüquqi, mənəvi mənafehlərinin müdafiəsini ifadə edən və həyata keçirən Naxçıvan Muxtar Respublikasının və sahələrarası birliklərinin könüllü ittifaqidir.

Həmin sahələr üzrə həmkarlar ittifaqlarının üzvü 1,5 milyon nəfərdən çoxdur.

Sahələrdə birləşən ilk həmkarlar ittifaqı təşkilatları - 18000-dən yuxarıdır.

Konfederasiya Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, Qanunları çərçivəsində və qurultayında təsdiq olunmuş Nizamnaməyə müvafiq surətdə fəaliyyət göstərir.

AHIK BƏT-in üzvüdür və bu beynəlxalq təşkilatın keçirdiyi bütün tədbirlərdə respublikanın dövlət orqanları ilə birlikdə fəal iştirak edir. 1997-ci ildə ICEM-in Azərbaycanda resurs mərkəzi yaradılmışdır. Bu mərkəz ICEM və ona qoşulmuş 9 Respublika Həmkarlar İttifaqı Komitəsi arasında əlaqələndirici kimi çıxış edir.

Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası 2000-ci ilin noyabrında dünyanın bu sahədə ən nüfuzlu təşkilatı olan Beynəlxalq Azad Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasına (BAHİK) üzv qəbul edilib. MDB məkanında Azərbaycandan əvvəl yalnız Moldova bu təşkilatın sıralarına qoşula bilmişdi.

BAHİK-in əsas vəzifəsi beynəlxalq həmrəylik, işçilərin və həmkarlar ittifaqlarının müdafiəsidir. O, dünyanın təqribən 152 ölkəsində 160 milyon həmkarlar üzvünü birləşdirir. 1949-cu ildə yaradılıb, mənzil qərarı Brüssel şəhərində yerləşir.

Sosial tərəfdaşlığın perspektiv inkişafının mühüm şərtlərindən biri odur ki, Azərbaycan həmkarlar ittifaqları öz təşkilati strukturlarını qorudular.

Respublikamızda idarəetmə sistemində ciddi struktur dəyişikliklərinin aparılması həmkarlar ittifaqlarından yan keçmir. Konfederasiyanın subyektlərinin federasiya olması üçün sahə respublika komitələrinin federasiyalara çevrilməsi və bəzilərinin birləşməsi prosesi gedir.

Həmkarlar ittifaqlarının zamanın sınağına davam gətirən yeganə ictimai birlik kimi, muzzdlu əmək adamının müdafiə funksiyasının və müəssisə və təşkilatlarda istehsalat demokratiyasının həyata keçirilməsinin bütün ağırlığını öz üzərinə götürməsinə baxmayaraq, onu əməyin ödənişi və mühafizəsi sahəsində nəzarətsiz fəaliyyətlərinə maneə olduğu üçün aradan götürmək istəyən qüvvələr az deyil.

Bizə elə gəlir ki, belə bir hadisəyə çox ciddi yanaşmalıyıq ki, dövlət klassik bazar iqtisadiyyatından əmək münasibətlərinin yeganə, alternativsiz həll olunması üsuluna, yəni əmək bazarının idarə olunmasının məhz üç subyektinin - hökumət, sahibkarlar və həmkarlar ittifaqları - eyni əhəmiyyətə malik olan fəaliyyətinə keçir.

Bütün bunlara baxmayaraq, həmkarlar ittifaqları müasir cəmiyyətin istənilən ictimai sistemində mövcud olan obyektiv amildir, bazar iqtisadiyyatı şəraitində yaşayan cəmiyyət isə - xüsusiyyətdir.

Həmkarlar ittifaqları bu gün ictimai münasibətlərdə bufer və amortizator rolunu yerinə yetirir - təzyiqlə həm yuxarıdan, həm də

aşağıdadır. Muzdlu əmək adamları üçün müdafiə rolundan başqa, onlar həm də ictimai rəyin indikatoru rolunu yerinə yetirir, özlərinin sosial-iqtisadi siyasətlərinə vaxtında düzəliş etməyə onlara imkan verən dövlət hakimiyyət orqanları ilə əks əlaqə sistemi vəzifəsini görür.

Başqa sözlə, həmkarlar ittifaqlarını tanımamaq, uzağı görə bilməyən siyasət yeritmək və mahiyyət etibarını ilə sosial sahəni minalamaq, sosial partlayışlar gözləmək deməkdir. Bazar iqtisadiyyatının istənilən forması həmkarlar ittifaqları olmadan fəaliyyət göstərə bilməz. Bunu qaçılmaz reallıq, hamının hesablaşmalı olduğu varlıq kimi qəbul etmək lazımdır.

Əlbəttə, bu gün həmkarlar ittifaqlarının işçi qüvvəsinin təklifində vasitəçi kimi və əmək bazarının idarə olunmasında subyekt kimi rolu hələ olduqca azdır. Ancaq bir çox xarici ölkə həmkarlar ittifaqlarının əhalinin həyat tərzini və firavanlıq dərəcəsinin etalon, əksəriyyət üçün örnək olduğu cəmiyyətlərdəki nümunəsi həmkarlar ittifaqlarının istənilən cəmiyyətin ən kütləvi təbəqəsinin nümayəndəsi olaraq təsirli güc olduğunu təsdiq edir.

5.3.2. SAHİBKARLARIN BİRLİYİ

Zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqlarının əsas sosial tərəfdaşı - sahibkar, sahibkar təşkilatlarıdır.

Lakin sahibkarların ən müxtəlif xarakterli və funksional təyinatlı təşkilatları ola bilər. Hər şey onların hansı maraqlara - iqtisadi, siyasi və ya peşə-əsaslanmasından asılıdır.

Səhmdar cəmiyyət və ya maliyyə-sənaye qrupu da təşkilatdır. Ancaq belə təşkilatı sahibkarlar müəyyən iqtisadi məqsədlər - gəlir əldə etmək üçün yaradırlar. İşgüzar dairənin nümayəndələri özlərinin siyasi partiyalarını da yarada bilərlər, ancaq bu halda onların əsas məqsədi siyasi hakimiyyət uğrunda mübarizə olacaqdır.

Səhmdar cəmiyyət və maliyyə-sənaye qruplarının sahibləri bazar iqtisadiyyatında rəqiblər kimi çıxış edirlər, onların arasında kəskin mübarizə gedir. Sahibkarlara onların hamısını birləşdirən vahid siyasi partiya yaratmaq müyəssər olmadı. Bunun tamamilə obyektiv səbəbi var: onların siyasi, ideoloji əqidələri

müxtəlifdir, bəzən isə ziddir. Təsadüfi deyil ki, sahibkarlar ən müxtəlif siyasi hərəkətlərə "səpələniblər", əksər hissəsi isə ümumiyyətlə siyasətlə məşğul olmaq istəmərlər.

Lakin sahibkarlar bazarda öz aralarında gələcək rəqiblər kimi, müxtəlif siyasi və ideoloji baxışlarını saxlayaraq, onları sahibkarların birlikləri çərçivəsində təşkil olunmağa məcbur edən ümumi peşə maraqlarını qoruyurlar.

Məlumdur ki, həmkarlar ittifaqı ilə münasibət müəssisənin fəaliyyətinə birbaşa təsir edən amillərdən biridir. İstənilən sahibkar kəskin sosial münasibətlərdən qaçmağa bilavasitə maraqlıdır, belə ki, bu onun iqtisadi marağını - gəlir əldə etməsini - heçə endirir. Belə qayğı digər sahibkarlar üçün də səciyyəvidir. Peşə birliklərində birləşərək, sahibkarlar həmkarlar ittifaqları ilə özlərinin münasibətlərində əmək haqqı və əmək şəraiti, məşğulluq, sosial təminat və i.a. məsələlər üzrə razılaşdırılmış siyasət aparmağa cəhd edirlər. Həm də iki sosial tərəfdaş - zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqları və sahibkarların birlikləri arasında dialoq əmək münasibətlərinin bərpasında mühüm vasitə ola bilər.

Sahibkarlar peşə birlikləri vasitəsilə dövlətlə də öz münasibətlərini tənzimləyir. Onlar sahibkarlıq fəaliyyətinə bilavasitə əlaqəsi olan dövlət qanunvericiliyi və sosial-iqtisadi siyasətin bir çox məsələləri üzrə ümumi rəy hazırlamağa maraqlıdır. Xüsusilə söhbət əmək münasibətləri, vergi siyasəti və dövlət büdcəsindən dotasiya, daxili və xarici bazarda milli sahibkarlığın maraqlarının müdafiəsi və i.a. haqqında gedir.

Sahibkarlar özləri də fəaliyyətlərinin əlaqələndirilməsi və tənzimlənmənin zəruriliyini tədricən anlamağa başlamışlar. Dövlətin və həmkarlar ittifaqlarının hərəkətinə cavab olaraq sahibkarlar öz maraqlarını qorumağa kömək edən birlik yaratmağa başlayır. Müəssisə kimi fəaliyyət göstərən və gəlir əldə etmək üçün yaranmış istehsalat birliklərini və könüllü ictimai təşkilat kimi fəaliyyət göstərən sahibkarların birliklərini fərqləndirmək lazımdır.

Sahibkarların peşə birliyinin əhəmiyyəti onların özlərinin əsas məqsədlərini nə dərəcədə müvəffəqiyyətlə yerinə yetirə bilməsi ilə müəyyən olunur:

• sosial-iqtisadi vəziyyətin təhlili, sahibkarlıq fəaliyyətinə əl-verişli şərait yaranması üçün mübarizə;

• fəaliyyət birliyi və strategiyanın təkmilləşdirilməsi, sahibkarların öz içərisində olan münaqişələrin həll olunması;

• sahibkarların dövlətlə, müxtəlif səviyyəli hakimiyyət orqanları ilə münasibətdə maraqlarının müdafiəsi və müvəkkillik;

• qanunvericilik aktlarının ekspertizası və resenziyası;

• muzzdlu işçilər və onların təşkilatları ilə münasibətlərdə strategiyanın təkmilləşdirilməsi;

• birliyin üzvlərinə müxtəlif növ xidmətlərin (məlumat, məsləhət, ictimai fikrin öyrənilməsi və formalaşdırılması və i.a.) göstərilməsi.

İnkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatlı ölkələrin əksəriyyətində sahibkarların birliyi həm iqtisadi, həm də sosial siyasətin aparılması və formalaşdırılmasında, həmkarlar ittifaqı və dövlətlə qarşılıqlı münasibətlərdə öz üzvlərinin maraqlarını təmsil etməkdə kifayət qədər böyük təcrübəyə malikdir.

Sahibkarların birliyi normativ aktların hazırlanması, sosial-əmək münasibətlərinin nizamlanması haqqında qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üzərində işdə kifayət qədər fəal iştirak edir.

Bu gün işəgötürənlər və işçilərin baxışlarındakı eynilik islahatlara sosial xərclərin azalmasının zəruriliyi anlayışında, iqtisadi dəyişikliklər siyasətində, sosial siyasətin məntiqli qurulmasında da özünü göstərir.

Fəal əmək bazarının formalaşdırılmasına yönəlmiş hökumət proqramını müdafiə edərək, sahibkarların birliyi həm kollektiv danışıqların gedişində, həm də qanunvericilik fəaliyyətində, hər şeydən əvvəl, iş yerləri yaradan və qoruyan, kadrların hazırlanması və təkmilləşdirilməsini fəal aparan, kiçik biznesin inkişafına yardım edən işəgötürənləri müdafiə edən inadlı xətt yeridir. Belə bir tezis üstünlük təşkil edir: iş yerlərini qoruyan və yaradan işəgötürənləri həvəsləndirməyə vəsait sərf etmək daha yaxşıdır, nəinki işsizlərə müavinət ödəmək.

Lakin Azərbaycanın təmsalında sahibkarlar təşkilatı haqqında sosial tərəfdaşlığın mükəmməl subyekti kimi danışmaq yəqin ki, çox tezdir. Bunun bir neçə əsas səbəbi var. Əvvələ, sa-

hibkarlar real mülkiyyətçi kimi öz məsuliyyətlərini indi dərk etməyə başlayırlar. İkincisi, şəxsi biznes sahibkarlıq fəaliyyətinin icazə sistemi çərçivəsində dövlətdən hələ çox asılıdır. Üçüncüsü, sahibkarlar zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqlarına sosial tərəfdaş kimi deyil, hökumətdən müxtəlif güzəşt və imtiyazlar alınması üçün onların ümumi mübarizəsində mümkün müttəfiq kimi marağ göstərilir.

Sosial tərəfdaşlıq sisteminin formalaşmasına kim tərəfindənsə rəhbərlik imkanı olan insan avtoritarizmi kimi kök salmış ənənə də mənfi təsir edir. Keçmiş "direktor korpusunun" nümayəndələri tez-tez həmkarlar ittifaqını basıb əzmək, onu "itaətkar" etmək cəhdi edirlər. Onlardan çoxu hesab edir ki, muzzdu işçilər tərəfindən ümumiyyətlə heç bir nümayəndəliksiz ötürmək olar.

Həmkarlar ittifaqları üçün olduğu kimi, sahibkarlar üçün də xüsusi müfəssəl konsepsiyalarının olmaması səciyyəvidir. Bir çox praqmatik əhval-ruhiyyəli sahibkarlar onların təşkilatlarının fəaliyyəti qurula bilən konseptual əsasları, sadəcə olaraq nəzərə almır. Konsepsiyanın işlənilib-hazırlanmasına onlar faydasız, mücərrəd nəzəriyyə kimi baxmağa meyillidir, onları əsasən təşkilatın yaxın zamanda konkret fəaliyyət proqramı maraqlandırır. Lakin konseptual əsas olmadan, sahibkarların peşə birlikləri və siyasi partiyalar arasında fərqlər uçulur. Özünün şəxsi sosial-iqtisadi proqramı olmadan, sahibkarlıq təşkilatlarına icra hakimiyyətinin və zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqının nümayəndələri ilə əməli dialoq aparmaq çətinidir.

Yəqin ki, hər şeyin öz yerində olması üçün müəyyən vaxt lazımdır. Ölkənin normal inkişafı şəraitində siyasi ehtiraslar azalır, sahibkarlar isə öz təcrübələrində əmin olurlar ki, sosial tərəfdaşlığa alternativ yoxdur. Onlar vətəndaşlıq cəmiyyətinin hələ formalaşmadığı, kortəbii çıxışların tez bir vaxtda artaraq, böyük dağıdıcı gücə malik sosial partlayışa keçə bilən bir ölkədə öz mənafeələrini daha yaxşı dərk etməlidir. Müasir sahibkar, Azərbaycanda sosial tərəfdaşlığa sosial idarəetmə aləti kimi onun qərbdəki həmkarlarına nisbətən daha maraqlı olmalıdır. Bu baxımdan respublikamıza Sahibkarlar Konfederasiyasının fəaliyyəti də öz müsbət təsirini göstərəcəkdir.

Azərbaycan Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Konfederasiyası (ASK) 18 mart 2000-ci il tarixdə Dövlət qeydiyyatından keçmişdir. Konfederasiya 11 hüquqi şəxs tərəfindən 9 aprel 1999-cu il tarixdə qeydə alınmış Azərbaycan Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Assosiasiyasının adı dəyişdirildikdən sonra, bu ad altında yaranmışdır.

ASK-nın məqsədi sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan hüquqi və fiziki şəxslərin fəaliyyətini əlaqələndirmək, onların hüquqi və iqtisadi maraqlarını qorumaq, Azərbaycan Respublikasında sahibkarlıq fəaliyyətinin inkişafına kömək etməkdir.

Konfederasiya öz fəaliyyətini sahibkarlıq strukturları, həmçinin dövlət, beynəlxalq maliyyə-kredit təşkilatları, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə sıx əlaqədə həyata keçirir.

Konfederasiya öz məqsədinə uyğun olaraq aşağıdakı vəzifələri həyata keçirir:

- müvafiq icra hakimiyyəti orqanları qarşısında sahibkarlıq subyektlərinin hüquqi və iqtisadi mənafeələrinin müdafiəsini təşkil etmək;

- sahibkarlığın inkişafı ilə bağlı qanun və digər qanunvericilik aktları layihələrinin hazırlanmasını həyata keçirmək;

- İnvestisiya və innovasiya layihələrinin maliyyələşdirilməsi vasitəsilə sağlam sahibkarlıq mühitinin formalaşmasına kömək etmək;

- sahibkarlığın inkişafı ilə bağlı müxtəlif sahə və beynəlxalq proqramların hazırlanmasında iştirak etmək;

- ölkə sahibkarlarına xaricdə tərəf müqabilləri tapmaqda köməklik göstərmək;

- informasiya təminatında iştirak etmək.

Fəaliyyətə başladığı dövrdən Konfederasiya ölkə sahibkarları ilə aktiv iş apararaq, onları öz sıralarına cəlb edir. Konfederasiya BMT-nin İnkişaf Proqramı, İngiltərənin BESO - Sahibkarlığın inkişafına kömək proqramı, Hollandiyanın NMCP - Sahibkarlıq təcrübəsinin yayılması proqramına qoşulmuşdur. TASİS proqramı və digər Beynəlxalq proqramlarda Konfederasiya aktiv iş aparır.

ASK Respublikamızda qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq işəgötürənləri rəsmən təmsil edir.

5.3.3. DÖVLƏT

Tərəfdaşlıq münasibətləri sisteminin üçüncü tərəfi dövlətdir. Dövlət (icra hakimiyyəti orqanları) sosial tərəfdaşlıqda müxtəlif rollar oynamağa qadirdir: zəmanətçi, məsləhətçi, nəzarətçi, arbitr və i.a. Bəzi tədqiqatçılar sosial tərəfdaşların yalnız muzzdlu fəhlələr və sahibkarlar olduğunu hesab edərək, "Sosial tərəfdaşlıq" və "üçtərəfli əməkdaşlıq" (adətən tripartizm prinsipi adlanan) anlayışları arasındakı fərqlə xüsusi əhəmiyyət verirlər. Onların fikrincə, əmək münasibətlərinin yüksək dərəcədə nizamlanması dövlətin müdaxiləsi olmadan, başqa sözlə, bu əlaqənin iştirakçıları arasındakı razılığın sərbəstliyi ilə təmin olunur. Yalnız danışıqların çıxılmaz vəziyyətə düşdüyü çarəsiz hallarda, hökumət ali arbitr rolunda onlara köməyə gələ bilər.

Dövlətin müdaxiləsinə doğrudan da böyük ehtiyatla yanaşmaq lazımdır. Bizim tarixi təcrübəmiz və beynəlxalq təcrübə sübut etmişdir ki, əmək münasibətləri sahəsində dövlət qəyyumluğu, xüsusən inzibati göstəriş - bu elə həmin məcburi üsuldan başqa əlavə bir şey deyildir.

Sosial tərəfdaşlığı yalnız üç tərəfin - hökumət, həmkarlar ittifaqları, işəgötürənlərin birlikləri - imzaladığı kollektiv sazişlərlə məhdudlaşdırmaq olmaz. Müəssisədə kollektiv müqavilələr və fərdi əmək müqavilələri bilavasitə işəgötürənlər və muzzdlu işçilər arasında bağlanır.

Dövlətin əmək münasibətlərinə inzibati müdaxiləsinə (həmkarlar ittifaqı hüquqlarının məhdudlaşdırılması, qanuni tətillərə qadağa və i.a.) mənfi münasibət bildirmək olar. Lakin dövlətin sosial konsensusun zəruri iştirakçısı kimi mühüm rolunu etiraf etməmək olmaz. İş təkcə onda deyil ki, praktiki olaraq hər bir ölkədə dövlət sahibkarlığı mövcuddur. İkinci dünya müharibəsindən sonra bir neçə ölkənin (Fransa, Avstriya və başqaları) ÜDM-da dövlət bölməsinin payı onun 1/4-ni təşkil etmişdir. Bu halda dövlət özü işəgötürən sifətində çıxış edir. Lakin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində dövlətin rolunu say meyarları müəyyən etmir. Müasir dövlətin yeni sosial funksiyasını anlamaq daha vacibdir.

Dövlətin sosial məsuliyyəti özünü onda göstərir ki, o, bir sıra mühüm sosial funksiyaları yerinə yetirir:

- iş yerlərinin sayının artımına stimül yaradır;
- sərvətin polyarlaşmasının kortəbii proseslərini təshih edir, cəmiyyətdə sosial təbəqələşmənin mümkün ola bilən həddi keçməsinə yol vermir.
- əmək haqqı, təqaüd, işsizliyə görə müavinətin minimum miqdarı haqqında müəyyən olunmuş qanunlar vasitəsilə həyata keçirilən yaşayış minimumunu müəyyən edir;
- təhsil, səhiyyə, ekoloji təhlükəsizlik, mədəni nemətlər sahəsində vətəndaşları müəyyən kompleks pulsuz xidmətlə təmin edir.
- sosial sığorta və təminat üçün minimum lazımı şərait yaradır.

Bütün bunlar cəmiyyətdə ümumi sosial konteksti formalaşdırır və bütün səviyyələrdə sosial tərəfdaşlıq proseslərinə ciddi şəkildə təsir edir. Məsələn, müəssisələrdə kollektiv müqavilə bağlanarkən dövlət bunda bilavasitə iştirak etmir. Ancaq, o, görünmədən burada da iştirak edir və necə deyərlər, dövlət qanunvericiliyi nə isə bir minimum əmək haqqı və əmək şəraiti həddi müəyyən etmişdir ki, bundan aşağı düşmək olmaz. İşgötürənlər və işçilər "sosial plankanı" öz müəssisələrində ən yüksək səviyyəyə qədər ancaq bir vacib şərtlə - sosial tərəfdaşlığın qarşılıqlı razılığı ilə qaldıra bilərlər.

Bu gün inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı ölkələrinin əmək bazarında dövlətin nə kimi rolu var? Dərhal deyirik ki, iqtisadiyyatın inkişaf dərəcəsindən, tarixi və digər xüsusiyyətlərdən asılı olaraq, bu məsələdə mənzərənin olduqca müxtəlif olmasına baxmayaraq, bu ölkələrin heç birində dövlət əmək bazarından kənar edilmir və orada tənzimləmə funksiyasını yetirə yetirir. Bununla belə, əgər 80-ci illərin sonu və 90-cı illərin əvvəlində guya tənzimlənmə adlanan, yəni dövlətin bu rolunun zəifləməsi qeyd olunarsa, son illər dövlətin əmək bazarında və bütövlükdə iqtisadiyyatda itirilmiş hüquqları özünə qaytarması ilə əks proses gədir və əhəmiyyətlidir ki, bu, işgötürənlər daxil olmaqla bütün "tərəflərin" razılığı ilə edilir.

Əmək münasibətlərinə dövlət təsirinin iki əsas üsulu seçilir.

Birinci üsul - qanunvericilik vasitəsilə, bir çox inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı ölkələrində əmək bazarında dövlətin "bazar qüvvələrinin azad oyununda" əsaslı müdaxiləsini göstərən qanunlar çıxarılır.

Hələ ikinci - dünya müharibəsinə xeyli qalmış ABŞ-da, məsələn, sahibkarların öz müəssisələrinin işçilərini özbaşına azad etməsi hüququnu xeyli məhdudlaşdıran "Vaqner Qanunu" (1935-ci il) qəbul olunmuşdur.

Mahiyətinə görə əmək bazarına münasibətdə dövlətin müdaxiləsini ifadə edən qanunvericilik aktlarının bütöv paketi AFR, Şimali Avropa və bir sıra digər ölkələrdə qəbul edilmiş və indi də fəaliyyət göstərir. İsveçdə 1928-ci ildən 1978-ci ilə qədər olan dövrdə əmək bazarı məsələlərini tənzimləyən 9 müxtəlif qanun qəbul olunmuşdur. Nəticədə, mübahisələrin əksər çoxluğunu tətillərə və ya lokautlara qaçmayaraq, hüquqi əsaslarla həll etmək olur.

Əmək münasibətlərinin dövlət tənzimlənməsinin ikinci üsulu - üçtərəfli orqanların işi və üçtərəfli razılaşmalar vasitəsilədir. Burada dövlət hakimiyyəti əmək haqqı, məşğulluq və digər sahələrdə zəhmətkeşlərin (həmkarlar ittifaqlarının) tələblərinin məhdudlaşdırılmasını nəzərdə tutan müxtəlif "Sosial kontraktların" təşəbbüsçüsü və ya fəal iştirakçısı kimi çıxış edir. Buna misal olaraq 70-ci illərdə Britaniyada və 70-80-ci illərdə Avstraliyada olan razılaşmaları göstərmək olar.

Əlbəttə, yuxarıda deyilənlər yalnız dövlətin sosial tərəfdaşlıq sistemində fəaliyyətinin "necə olmalı" standart sxemini özündə əks etdirir. Real həyatda isə bunlar daha mürəkkəbdir. Dövlət "hüquqi", "sosial" ola bilər, ancaq o heç vaxt "ideal" olmayıb və ola da bilməz. Bir çox obyektiv və subyektiv xarakterli şəraitin təsirindən, dövlət tez-tez öz öhdəliyini pozur. Nəzərə almaq lazımdır ki, "minimum" anlayışı tamamilə şərti xarakter daşıyır. Bu məsələdə həmkarlar ittifaqlarının, sahibkarların və dövlətin mövqeləri həmişə üst-üstə düşmür. Buna görə də bu anlayış həmişə dəyişir.

Bir sözlə, sosial tərəfdaşlıq prosesi eyni vaxtda həm mübarizə, həm də əməkdaşlıqdır. Ancaq onda bir qalib və ya məğlub ola bilməz. Burada bütün tərəflər qalib gəlir və ya sosial tərəfdaşlığın bütün sistemi məğlubiyyətə uğrayır, yəni konsensus mümkünsüz olur.

Azərbaycan yeni dövlət strukturunun təşəkkülü dövrünü yaşayır. SSRİ-nin tərkibində respublika mərkəzləşdirilmiş dövlət planlaşdırılmasının obyektı idi. Müasir şəraitdə müstəqil dövlətin məsuliyyəti qat-qat artmışdır. Bu proses ağır iqtisadi böhran, Qarabağ münaqişəsi və i.a. kimi həddindən artıq əlverişsiz şəraitdə baş vermişdir.

Keçid dövrü tam bir sıra səbəblər üzündən dövlət idarəetmə funksiyasının zəifləməsi ilə xarakterizə olunur. Bu idarəetmə həm birbaşa, həm də dolayı (vergi siyasəti, güzəştlər, yardım və i.a. vasitəsilə) xarakter daşıyır. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə iqtisadi vəziyyətə, xüsusilə məşğulluq probleminə dolayı təsir üsuluna xüsusi fikir vermək lazımdır. Dövlət siyasətinin mühüm istiqamətlərindən biri, Azərbaycanda sosial tərəfdaşlıq sisteminin təşəkkülündə fəal iştirak etməkdir.

5.4. TRİPARTİZM

İşçilərin və işəgötürənlərin razılığı ilə onların qarşılıqlı münasibətlərinə dövlətin müdaxilə etməsi tripartizm adlanır. Dövlətin tripartizmlə bağlı münasibətinin iki əsas modeli yaranmışdır: əmək münaqişəsindən "əvvəlki" və münaqişədən "sonrakı" münasibətlərin modelləri.

Bu modelləri inkişaf etmiş bəzi ölkələrin timsalında aydınlaşdırmaq.

Böyük Britaniya, ABŞ, Kanada və bəzi başqa ölkələr üçün ikinci model daha səciyyəvidir. Bu ölkələrdə yaranmış ənənəyə görə, iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsi yalnız minimum dərəcədə olmalıdır. Birinci model isə, Avropa ölkələri və onların təcrübəsindən istifadə edən digər ölkələr üçün daha səciyyəvidir. Bu dövlətlərdə özəl sektora dövlət səviyyəsində rəhbərlik daha ciddidir.

İkinci modelə görə, işəgötürənlərlə həmkarlar ittifaqları arasında münaqişə aşkar edildikdə və bu münaqişənin cəmiyyətdə sabitliyi poza biləcək hərəkətlərə çevrilməsi gözlənilən mərhələdə dövlət bu məsələyə qanuni yolla müdaxilə edir. Birinci modeldən istifadə edildikdə isə, dövlət xoşagəlməz hadisələri qabaqlamağa və tərəflər arasında qabaqcadan ələ razılıq əldə etməyə çalışır ki, ən azı həmin sazişin qüvvədə olduğu müddətdə ölkədə sosial sülh təmin edilsin.

Müasir mərhələdə tripartizmin bir xüsusiyyəti özünü daha qabarıq şəkildə biruzə verir: həmkarlar ittifaqları əsas iddialarını çox vaxt özəl sektordakı işəgötürənlərə deyil, dövlətə təqdim edirlər. Buna müvafiq olaraq, üçtərəfli münasibətlərdə "həmkarlar ittifaqları - Dövlət" münasibətləri "Həmkarlar ittifaqları - İşəgötürənlər" münasibətlərindən daha böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bu halda dövlətə qarşı həm işəgötürən kimi, həm də məhsulun və xidmətlərin sifarişçisi kimi (məsələn, ordunun təchizatı ilə bağlı sifarişlərdən söhbət gedəndə) iddialar bildirilir. Dövlətdən tələb edirlər ki, o, sosial siyasətdə düşüüyü yarım-müflis vəziyyətdən çıxsın. Təbii ki, mütəşəkkil və qeyri-mütəşəkkil fəhlələrin istifadə etdikləri ən kəskin silah təkə tətillər keçirməkdən ibarət olmayıb, vətəndaş itaətsizliyi aksiyalarını da əhatə edir. Sahibkarlar öz tələblərinin, demək olar ki, heç birini həmkarlar ittifaqlarına ünvanlamır və dövlətə müraciət edirlər (məsələn, sahibkarların milli istehsalı əcnəbi rəqabətdən qorumaq barədə tələbləri həmkarlar ittifaqları tərəfindən də dəstəklənir).

Üçtərəfli sosial tərəfdaşlıq orqanlarının yaradılmasından xeyli vaxt keçir (məsələn, Avstriyada üçtərəfli Komissiya hələ 1957-ci ildə yaradılmışdır). Lakin bəzi ölkələrin həmkarlar ittifaqları hələ də tripartizmdə iştirak etməməyə çalışır, çünki bu halda onlar öz tələblərinin bir qismini güzəşt etməli olurlar. Bununla belə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının fikrincə, həmkarlar ittifaqları sosial problemlərin həllindən kənar qala bilər, xüsusən ona görə ki, digər ictimai hərəkətlər bu sahədə daha çox fəallıq göstərir. Məsələn, Cənubi Afrika Respublikasında İqtisadiyyat, İnkişaf və Əmək Şurası fəaliyyət göstərir. Bu

Şuranın 3 palatası var: Maliyyə və Pul Sistemi Palatası, Sənaye və Ticarət Palatası, bir də Əmək Palatası. Bundan əlavə, Şurada xüsusi İnkişaf Palatası yaradılmışdır. Həmin palatada irqi hüquq bərabərliyi, kənd yerlərində inkişaf, qadın və gənclər cəmiyyətlərinin nümayəndələri təmsil edilmişdir. Şəhərlərin və qəsəbələrin infrastrukturunun inkişafını təmin etmək üçün yerli hakimiyyət orqanlarının mənafeələrini təmsil edən qruplar da bu palataya daxil olmağa çalışır. Bütün bunları nəzərə alan Beynəlxalq Əmək Təşkilatı belə hesab edir ki, həmkarlar ittifaqlarının sosial siyasət sahəsində passivliyi nəticəsində onların yerini başqa təşkilatlar tuta bilər.

Milli səviyyədə tripartizm əsasında əldə edilən mərkəzləşdirilmiş müqavilələrin, sahə sazişlərinin və hər bir müəssisədə bağlanan lokal sazişlərin nisbəti məsələsi hələ həll edilməmişdir. İndiyə qədər belə hesab edilirdi ki, əmək haqqının səviyyəsi məsələsi mərkəzləşdirilmiş səviyyədə həll edilməsə, bu əmək məhsuldarlığının artımına daha çox uyğun olar. Lakin bu cür qərarların qəbul edildiyi Böyük Britaniyada əmək haqqının səviyyəsi əmək məhsuldarlığından daha sürətlə artır, bu isə işsizliyi azaltmağa mane olur.

Bəzi mütəxəssislər tripartizmi qeyri-demokratizmdə günahlandıraraq bildirirlər ki, sosial-iqtisadi xarakterli bir sıra mühüm qərarlar əhalinin danışıqlarda təmsil edilməyən təbəqələrindən xəbərsiz qəbul edilir. Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, əgər işəgötürənlər dövlətin iştirakı olmadan həmkarlar ittifaqları ilə müqavilə bağlayırlarsa, onların arasındakı sazişin digər ictimai təbəqələr hesabına, məsələn, danışıqlarda təmsil edilməmiş əməkçilərin hesabına əldə edilməsi ehtimalı xeyli böyükdür.

Kollektiv danışıqların əleyhdarlarının fikrincə, bu cür danışıqların bir prinsipial qüsuru da ondan ibarətdir ki, razılaşdırılmış qərarlar bazar iqtisadiyyatı üçün xarakterik olan kortəbii proseslərin üzə çıxmasına mane olur. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı isə belə hesab edir ki, tripartizmi sərbəst bazar qüvvələrinə müdaxilədə günahlandırmaq üçün əsas yoxdur, çünki danışıqlar təkcə cari andakı vəziyyəti deyil, perspektivi də nəzərə alır və bu, bazar mexanizminə xas olan qeyri-

mükəmməlliyi aradan qaldırmağın mühüm vasitəsidir. Bu halda hesab edirlər ki, milli səviyyədə sazişlər müəssisələr səviyyəsində kollektiv müqavilələrdə dəstəklənəcək və daha da inkişaf etdiriləcəkdir.

Həmkarlar İttifaqları ilə işəgötürənlər arasında razılıq əldə edilməsi yolunda çətinliklər qarşıya çıxanda, dövlətin bu işə müdaxilə etməsi çox yerinə düşür (bəzi hallarda isə ikitərəfli sazişlər bağlanması daha münasibdir). Əsas məsələ budur ki, iştirakçılar kifayət qədər nüfuzlu olsun, dövlət isə öz üzərinə götürdüyü öhdəlikləri yerinə yetirə bilsin.

Tripartizm prinsipi Hollandiyada daha ardıcıl fəaliyyət göstərir. Bu ölkədə əmək və sosial münasibətlər sahəsinə cavabdeh olan dövlət orqanlarının tərkibinə həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin də nümayəndələri daxil edilir, yaxud həmin nümayəndələrin iştirakı ilə məşvəətçi orqanlar yaradılır. Məsələn, dövlət tərəfindən 15 nəfər müstəqil ekspertin fəaliyyət göstərdiyi Sosial-iqtisadi Şuraya, Əmək Nazirliyinin Mərkəzi Məşğulluq Bürosuna və bu Büronun 28 regional bölməsinə, eləcə də Sosial Sığorta Şurasına həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin nümayəndələri daxildir. Elə həmin Hollandiyada müxtəlif illərdə üç tərəf arasında Baş Sazişlər bağlanmışdır. (Əlbəttə, həmin sazişlərin eyni dərəcədə uğurlu olduğunu demək olmaz). Üçtərəfli məşvəət orqanlarının mövcudluğu ikitərəfli təşkilatlar yaratmağa mane olmur. Məsələn, yenə də elə həmin Hollandiyada fəaliyyət göstərən Əmək fondunda bəzi həmkarlar ittifaqları sahibkarlıq qurumları ilə əməkdaşlıq edir.

Üçtərəfli orqanlar Çexiyada, Slovakiyada, Macarıstanda, Bolqarıstanda və Polşada da yaradılmışdır. Onlar əmək qanunvericiliyi ilə bağlı layihələri və sosial siyasət məsələlərini müntəzəm müzakirə edir, hər il sazişlər bağlayır (Polşadan başqa), əmək haqqının minimum məbləğini müəyyən edirlər. Bəzi hallarda bu orqanlar kollektiv müqavilələri, müəssisələrin strukturunun dəyişdirilməsi və özəlləşdirilməsi, işsizliyə qarşı mübarizə məsələlərini də müzakirə edirlər.

Yaponiyada istər ayrı-ayrı peşələr üzrə, istərsə də ölkənin rayonları üzrə minimum əmək haqqı dərəcələri üçtərəfli müzakirə əsasında müəyyən edilir. 1990-cı ildə Yaponiyada minimum əmək haqqının 446 dərəcəsi qüvvədə olmuşdur. Əmək münasibətləri üzrə Mərkəzi Komissiyada həmkarlar ittifaqlarını və işgötürənlərin nümayəndələrini birləşdirən aparıcı idarə - Yaponiya Əmək Nazirliyidir.

Lakin daimi məşvərət orqanının mövcud olması tərəflərin hökmən razılığa gələcəyinə zəmanət vermir. Məsələn, Portuqaliyada 1986-cı ildə yaradılmış bu cür orqan yalnız aralarında narazılıq yaranmış tərəflərin fikir mübadiləsi aparmalarına xidmət edir. Bununla belə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının fikrincə, əməkdaşlığın hətta bu cür forması da əmək qanunvericiliyinin inkişafına, əməyin ödənilməsi və bəzi başqa məsələlərin həllinə kömək etmişdir.

Bəzi ölkələrdə (məsələn Hindistanda, Pakistanda) üç tərəfi təmsil edən məşvərət orqanları daimi fəaliyyət göstərmir. Onlar yalnız təxirəsalınmaz məsələlər qarşıya çıxanda toplaşır. Elə ölkələr də var ki, sosial tərəfdaşlığın ənənəvi formaları ilə müqayisədə tripartizmin üstünlükləri yalnız məhdud səviyyədə özünü göstərmişdir. Bu cür ölkələrdə tripartizmin tətbiq sahələrinin daralması müşahidə edilir. Məsələn, İsveçdə əvvəllər tripartizm əsasında fəaliyyət göstərən bəzi məşvərət orqanlarının tərkibindəki sahibkarlar oradan çıxaraq öz təşkilatlarını yaratmışlar.

Elə hallar da olur ki, hakimiyyətə yeni gələn siyasi partiyalar gələcək hökumətin fəaliyyət xəttini dəstəkləmək barədə danışıqlara həmkarlar ittifaqlarını və sahibkarların ittifaqlarını cəlb edirlər. Eyni zamanda, tərəflər əmək haqqı sistemi, sosial təminat və buna bənzər problemlər barədə razılıq əldə edirlər. Bu qəbildən olan məsləhətləşmələr demokratik hökumətlərin iqtidara gəldiyi ölkələr üçün daha çox xarakterikdir. Məsələn, 1984-1985-ci illərdə Uruqvayda bu cür məsləhətləşmələr aparılmışdır.

5.5. BEYNƏLXALQ TƏŞKİLATLAR SƏVİYYƏSİNDƏ TRİPARTİZM

1957-ci ildə Avropa İttifaqında üçtərəfli saziş elementləri daimi əsasda tətbiq edildi. O vaxt bağlanmış Roma müqaviləsinə əsasən, Həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin də iştirakı ilə Avropa İttifaqının İqtisadi və Sosial Şurası yaradıldı. 1989-cu ildə Avropa İttifaqına daxil olan ölkələrin dövlət və hökumət başçılarının görüşündə İşçilərin Əsas Sosial hüquqları Xartiyası qəbul edildi. Xartiyaya riayət edilməsi məcburi deyil, məsələn, Böyük Britaniya bu Xartiyanı imzalamadı. 1992-ci ildə üç sosial tərəfdaşın iştirakı ilə (Böyük Britaniyasız) imzalanmış protokola əsasən, fəhlələr və sahibkarlar ehtəşəm tərəflərdir ki, İttifaq öz tədbirlərini onlarla razılaşdırmalıdır. Bu tərəflərdən hər hansı biri müəyyən məsələnin müzakirə edilməsi barədə təşəbbüs irəli sürə bilər. Bəzi başqa qitələrdə yaradılmış dövlətlərarası birliklər də Avropa ölkələrindən nümunə götürmüşlər. Məsələn, 1991-ci ildə Uruqvay, Braziliya, Paraqvay və Argentina arasında bağlanmış Asunsyon müqaviləsində bu ölkələrin ümumi bazar yaratması nəzərdə tutulur. 1994-cü ildə həmin ölkələr üçtərəfli İqtisadi və Sosial Məşvərət forumu yaratdılar. Forumun "Həllədicisi" orqanı "Merkosur" adlanır.

1992-ci ildə Afrika İşəgötürənlər Konfederasiyasının və Afrika Həmkarlar İttifaqı Təşkilatının təkidi ilə Afrika Birliyi Təşkilatı bu qurumların nümayəndələrini özünün əmək məsələləri üzrə komissiyasına daxil etdi.

1995-ci ilin mart ayında BMT-nin himayəsi altında Kopenhagendə dövlət və hökumət başçılarının sosial inkişaf məsələlərinə həsr edilmiş görüşündə tripartizm ideyası dəstəkləndi. Müvafiq deklarasiya və fəaliyyət proqramı qəbul etmiş həmin görüşdə tam məşğulluq məsələsinin üstün rolu vurğulanaraq qeyd edildi ki, tək cəz bazar mexanizminə ümid etməklə sosial tərəqqiyə nail olmaq mümkün deyil. Bazarın nöqsanlı cəhətləri sosial siyasət hesabına təshih edilməlidir. Yoxsulluğa qarşı mübarizə birinci dərəcəli məsələ, şəxsiyyət üçün ("əmək ehtiyatlarının inkişafı" üçün) vəsait qoyulması isə, bu mübarizənin vasitəsi elan edildi. Bildirildi ki, dövlətlər sosial

tərəfdaşlarla və vətəndaş cəmiyyətinin digər sektorları ilə birgə fəaliyyət göstərməlidirlər.

Müasir şəraitdə əməkçilərin mənafeələrinin işəgötürənlər qarşısında təmsil edilməsi missiyası çox vaxt həmkarlar ittifaqları vasitəsilə həyata keçirildiyinə baxmayaraq, dövlətlər əməkçilərin hüquqlarını müdafiə etmək vəzifəsindən azad edilmirlər. Bunu təkcə tarixi ənənələr deyil, həm də beynəlxalq normalar tələb edir. Məsələn, İkinci Dünya müharibəsindən sonra yaradılmış və 1949-cu ildən fəaliyyət göstərən Avropa Şurası əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində üzv dövlətlərin fəal iştirak etməsini onların vəzifəsi olaraq müəyyən etmişdir. Əsas məqsədi iqtisadi inteqrasiyadan ibarət olan Avropa İttifaqından fərqli olaraq, Avropa Şurasının başlıca amalı - insan hüquqlarının müdafiəsidir.

Artıq Azərbaycan da bu nüfuzlu təşkilata üzv qəbul edilmişdir. Respublikamızın Avropa şurasına üzv qəbul edilməsi onun nəinki müstəqil, suveren, demokratik, dünyəvi dövlət kimi tanınmasıdır, həm də avropa ailəsinin bərabər hüquqlu üzvü kimi Azərbaycan dövlətinin inkişafında yeni mərhələnin başlanğıcıdır.

1961-ci ildə Avropa Şurası Sosial Xartiya qəbul etdi. Bu sənəd 1948-ci ildə BMT tərəfindən elan edilmiş İnsanın və Vətəndaşın Ümumi hüquqları Bəyannaməsindən "tərənməmişdir". Xartiya və sonradan onun əsasında qəbul edilmiş protokollar əməkçilərin sosial hüquqlarının qorunmasına kömək etmək məqsədi güdür.

Milli səviyyədə tripartizm məsələsi ilə bağlı bir sıra mühüm prinsipləri Beynəlxalq Əmək Təşkilatı təklif etmişdir. 1960-cı ildə bu təşkilatın Baş Konfransında hər bir ölkədə sahələr səviyyəsində və milli səviyyədə üçtərəfli məsləhətləşmələr barədə tövsiyələr qəbul edilmişdir. Həmin məsləhətləşmələrin məqsədi - tərəflərdən öhdəliklərin yerinə yetirilməsi prosedurunun müəyyən edilməsi idi. Məsələn, hər bir dövlət əmək ilə kapital (əməkçilərlə işəgötürənlər) arasında qarşılıqlı münasibətləri tənzimləyən qanunlar və qaydalar qəbul etməli, məşğulluq, peşə hazırlığı, yeni peşələr öyrədilməsi, əməyin mühafizəsi, sosial təminat məsələləri üzrə xüsusi orqanlar yaratmalı, istehsalın

artmasına kömək etməli, iqtisadi və sosial inkişaf planları qəbul etməlidir.

Elə həmin konfransda milli səviyyədə üç tərəf arasında saziş bağlanması proseduru və həmin sazişin predmeti haqqında xüsusi sənəd (sənəddə "məsləhətləşmələrin" predmetindən söhbət gedir) qəbul edildi. Digər iki tərəfin mövqələrinin yaxınlaşmasında onlara kömək məqsədilə dövlətin müvafiq mövqə işləyib hazırlaması zərurətinə xüsusi əhəmiyyət verilir.

1976-cı ildə BƏT üçtərəfli sazişlər proseduru haqqında 144 sayılı Konvensiya qəbul etdi. Əvvəlki sənəddən fərqli olaraq bu Konvensiyada təkidlə tələb edilir ki, milli məşvərət orqanında işçilər və işəgötürənlər bərabər sayda təmsil edilsinlər. Planlaşdırılmış danışıqların keçirilməsinə texniki və maliyyə baxımından kömək göstərmək vəzifəsi dövlətin üzərinə düşür. Elə həmin il bu Konvensiya ilə əlaqədar BƏT-in 152 sayılı Təvsiyəsi qəbul edildi. Təvsiyədə danışıqlar proseduru dəqiqləşdirilir və xüsusən göstərilirdi ki, danışıqlar arasındakı fasilə bir ildən çox olmamalıdır.

1996-cı ildə BƏT müxtəlif ölkələrdə sosial və iqtisadi problemlər üzrə aparılan üçtərəfli məsləhətləşmələrin təcrübəsini nəzərdən keçirərək bu qənaətə gəldi ki, tripartizmin uğurlu nəticələr verə bilməsi üçün ölkədə demokratiya və bazar münasibətləri bərqərar olmalıdır.

Bir məsələ xüsusilə diqqəti cəlb edir ki, BƏT proteksionizm siyasəti barədə şərt qeyd etmir. Görünür, bu təşkilatın fikrincə, demokratiya və bazar təsərrüfatı proteksionizmi istisna etmir. Bununla belə, BƏT-in fikrincə, əvvəllər milli səviyyədə həll edilə bilən bir sıra məsələlərin həlli indi xeyli çətinləşib. Bu, dünya miqyaslı rəqabətin güclənməsi (yeni-yeni ölkələrin dünya bazarına çıxması), fəvqəlmilli müəssisələrin yaranması və bir sıra ölkələrin beynəlxalq fondlardan maliyyə asılılığı faktlarından irəli gəlir. Bundan əlavə, hər bir ölkənin daxilində çoxsaylı xırda müstəqil istehsalçılar yaranmış, əmək bazarına kütləvi şəkildə üz tutan qadınların problemləri pis təşkil edilmişdir. Nəticədə, sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrdə həmkarlar ittifaqlarının nüfuzu aşağı düşmüşdür.

Əmək münasibətləri sahəsində mübahisəli məsələləri milli səviyyədə həll etməyin mümkünlüyünə BƏT-in şübhə ilə

yanaşması əmək haqqı səviyyəsinin eyni olmadığı və əmək bazarının müxtəlif dərəcədə tənzimləndiyi ölkələri əhatə edən ticarət zonalarının genişləndirilməsi barədə bir sıra beynəlxalq müqavilələrlə də təsdiq edilir. Məsələn, ABŞ, Kanada və Meksika arasında sərbəst ticarət zonası yaradılması haqqında 1993-cü ildə bağlanmış saziş bu qəbildəndir. Doğrudur, tərəflər arasında əldə edilmiş razılığa görə, onların hər biri əməkçilərin əsas hüquqlarına riayət etməlidirlər, lakin bu müddəa əmək haqqının səviyyəsinə şamil edilmir. BƏT-in fikrincə, əmək haqqı səviyyəsinin nisbətən yüksək olduğu ölkələrdə həmkarlar ittifaqları ucuz xarici malların ölkəyə gətirilməməsi üçün sərhədlərin bağlanmasını, yəni sərbəst ticarət zonalarının ləğv olunmasını tələb edə bilərlər.

Bu proqnozun nə dərəcədə real olması barədə Avropa Birliyi Şurasının 1994-cü ildə qəbul edilmiş qərarına əsasən mühakimə yürütmək olar. Həmin qərara görə, Şura başqa ölkələrdən idxal edilən bir sıra malların istehsal olunması şəraitini 1998-ci ilədək təftiş etmiş, həmin ölkələrin hansından istehsalın nisbətən ucuz başa gəlməsinin Qərbi Avropada qəbul edilmiş əmək qanunvericiliyinin əsas normalarına riayət edilməməsi hesabına olduğunu aydınlaşdırmışdır. Aşkar edilmiş pozuntulara görə hər hansı sanksiyalar tətbiq edilməsi hələlik nəzərdə tutulmur, lakin gələcəkdə müvafiq sanksiyaların tətbiq edilməsi istisna olunmur.

Beləliklə, gözlənildiyinə görə gələcəkdə sərbəst ticarət zonaları genişləndirilməyəcək (hazırda mövcud olan sərbəst ticarət zonaları isə "daralacaq"), ya da əmək qanunvericiliyinin unifikasiyası ayrı-ayrı ölkələrin həddlərini aşaraq, Yer kürəsinin bütöv regionlarını əhatə edəcəkdir.

Bu problem BMT-nin də diqqətini cəlb etməyə başlamışdır. 1995-ci ildə BMT-nin İnzibati Komitəsi müxtəlif ölkələrin əmək siyasətində mövcud fərqləri azaltmağa yönəlmiş tövsiyələr işləyib hazırlamaq üçün üçtərəfli əsasda bir neçə işçi qrup yaratmışdır. Bəzi digər beynəlxalq təşkilatlar da bu problemlə hesablaşırlar. Məsələn, Beynəlxalq Valyuta Fondu və Fondan kredit almaq iddiasında olan ölkələrdə sosial münasibətlərin və əmək bazarlarının öyrənilməsində BƏT ilə əməkdaşlıq barədə qərar qəbul etmişdir.

5.6. BAŞ SAZIŞLƏR

Hazırda üçtərəfli sazişlər çox hallarda ayrıca bir ölkə səviyyəsində (milli səviyyədə) bağlanır.

Baş Sazişlərin və onlara oxşar sazişlərin bağlanması praktikası çox rəngarəng olub, hər ölkədə özünəməxsus əlamətlərə malikdir.

Finlandiyada Baş Sazişlər iki sektor üzrə bağlanır:

1) özəl sektor üzrə; 2) dövlət-bələdiyyə sektoru üzrə.

Sazişlərin bağlanması dövlət və bələdiyyələr tərəfindən əlavə xərc çəkilməsini nəzərdə tutduğuna görə, bu sazişlər dövlət xərcləri üzrə - parlamentin əmək haqqı məsələlərinə baxan komissiyası tərəfindən, bələdiyyə xərcləri üzrə - Bələdiyyələr (Kommunalar) Federasiyası tərəfindən bəyənilməlidir. Baş sazişlərə daxil olan mürəkkəb məsələlərin müzakirəsi zamanı tərəflər müstəqil ekspertlərin xidmətlərindən istifadə edirlər.

Finlandiya qanunlarına görə, işgötürənlər sahə sazişlərinin şərtlərinə əməl etməyə borcludurlar. Əgər bir müəssisədə kollektiv müqavilə bağlanırsa, həmin müqavilənin əməkçilər üçün şərtləri müvafiq sahə sazişində qeyd edilmiş şərtlərdən əlverişsiz ola bilməz.

İsveçdə Baş Sazişlər üç sektor üzrə bağlanır:

a) dövlət müəssisələri; b) bələdiyyələr (kommunal təsərrüfat); v) özəl sektor. Hər üç sektorda danışıqlar eyni vaxtda aparılır. Baş Sazişlər bağlandıqdan sonra növbə sahə müqavilələrinə yetişir. Lakin bu saziş və müqavilələrdə nəzərdən keçirilən məsələlərin əhatə dairəsi nisbətən məhduddur, çünki bu məsələlərin əksəriyyəti qanunvericilikdə öz həllini tapır (Fransada isə mövcud qaydaya görə müəyyən şərtlər daxilində üçtərəfli sazişlər qanunvericiliyə düzəliş edə bilər).

İspaniyada həmkarlar ittifaqları mərkəzləri Baş Sazişləri yalnız hökumətlə bağlayır (işgötürənlərin təşkilatları daha aşağı səviyyəli danışıqlarda - əmək haqqının konkret səviyyəsi, iş vaxtı, işçilər üçün məzuniyyət kimi məsələlər həll edilərkən iştirak edir). Məsələn, həmkarlar ittifaqları hökumətlə danışıqlar zamanı buna nail olmuşdur ki, hökumət İspaniyanın Avropa İqtisadi

Şurasına daxil olmasından zərər çəkən fermerlərə köməyin artırılacağını vəd etmişdir.

Hollandiyada üçtərəfli Baş Sazişləri 70-ci illərdən başlayaraq bağlayırlar. Bu sazişlərin mahiyyəti ondan ibarət idi ki, həmkarlar ittifaqları işçilərin əmək haqqının AFR-də və digər inkişaf etmiş ölkələrdə olduğu səviyyəyə çatdırılmasını tələb etmirdi, dövlət isə bunun müqabilində iqtisadi inkişafın yüksək sürətinə və işsizlik səviyyəsinin azalacağına zəmanət verirdi. Başqa ölkələrdə olduğu kimi, Hollandiyada da işsizlik problemi bu barədə müraciət edənlərin işsizliyə görə müavinətə həqiqətən ehtiyacları olub-olmadığını yoxlamağın mürəkkəbliyi ilə bağlıdır. Bu da onunla əlaqədardır ki, elektronika inkişaf etdiyinə görə ev şəraitində istehsal geniş vəsət almış və bu cür hallar rəsmi dövlət statistikasından "kənarda qalmışdır".

Üç tərəf arasında milli səviyyədə razılıq əldə edilməsi mümkün olmayan hallarda Hollandiya və Belçika Baş Sazişlər bağlamaq praktikasından imtina edirlər. Belə hallarda sahə və istehsal səviyyəsində razılığa gəlmək mümkün olur, çünki bu səviyyələrdə müəyyən qərarın nəticələrini daha müfəssəl proqnozlaşdırmaq mümkündür və BƏT-in fikrincə, bu səviyyədə hökumətin mövqeyi daha güclüdür.

Belçikada hökumət əvvəllər işsiz olan yeni işçiləri istehsalata cəlb etmək üçün həmkarlar ittifaqlarına və işgötürənlərə təzyiq göstərərək, onları iş vaxtının azaldılmasına razılaşmağa məcbur etmişdir. Hollandiyada da bu cür siyasət yeridilirdi.

Tətil yolu ilə mübarizənin qarşısını almağa yönəlmiş Baş Sazişlər bağlanması İtaliya üçün səciyyəvi haldır. Orada hökumət bu cür sazişlərin köməyi ilə tətilləri "söndürür". Adətən, sahələr səviyyəsində bağlanan kollektiv müqavilələrdə həmkarlar ittifaqlarının tətillərindən imtina etməsi barədə şərt nəzərdə tutulur. 1995-ci ilin may ayında İtaliya hökuməti pensiyalar üzrə xərclərin azaldılması üçün həmkarlar ittifaqlarının razılığını aldı (işgötürənlər bu sazişləri lazımınca sərt hesab etmədiklərinə görə, onları imzalamaqdan imtina etdilər).

Fransada həmkarlar ittifaqları işçilərin əmək şəraiti çərçivəsindən kənara çıxan sosial məsələləri hökumətlə müzakirə

etməkdən, adətən, boyun qaçırlar. Bu vəziyyət onunla izah edilir ki, həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyət sahəsi məhdud olub, fəhlə sinfinin mənafeələrini qorumağa yönəlmişdir (sindikalizm). Digər tərəfdən, həmkarlar ittifaqları ölkənin sosial inkişafı və ayrı-ayrı böhranlı regionların (məsələn, Lotaringiyanın) iqtisadi gələcəyi üçün məsuliyyəti öz üzərinə götürmək istəmir. Hazırda həmkarlar ittifaqları mərkəzlərinin bir qismi bu nöqsandan yaxa qurtarmışdır, lakin bəzi nüfuzlu həmkarlar ittifaqları hələ də əvvəlki mövqelərindən əl çəkmir, bu isə nəinki milli səviyyədə, hətta sahələr səviyyəsində də geniş əhatəli üçtərəfli sazişlər bağlanmasını çətinləşdirir. Baş Sazişlərin Fransada geniş yayılması bununla bağlıdır. Fransada bir sıra sazişlər bağlanarkən həmkarlar ittifaqları əmək haqqının "mülayim tempdə" artırılmasına razılaşıb, hökumət isə bunun müqabilində pensiyaları və müavinətləri artırır.

Almaniyada sosial tərəfdaşlığın inkişaf etməsinə baxmayaraq, Baş Sazişlər bağlamaq qəbul edilməmişdir. Bunun əvəzinə sahələr və müəssisələr səviyyəsində kollektiv müqavilələr bağlanır. Lakin 1992-ci ildə kansler Kol AFR ilə ADR-in birləşməsi ilə əlaqədar "Həmrəylik Paktı" imzaladı. Bu Paktı ölkənin bütün əyalətləri və əsas siyasi partiyaları da imzaladılar (həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlər bu sənədi imzalamadılar). Pakтын mahiyyəti ondan ibarət idi ki, ölkənin şərqində gözlənilən labüd işsizliyi zəiflətmək xatirinə, ölkənin qərbində əmək haqqı dondurulurdu.

Qərbi Avropada Avstriya, Belçika, Hollandiya, Lüksemburq, Yunanıstan, İrlandiya, İspaniya, İtaliya Baş Sazişlərdən istifadə edirlər (yaxud bu və ya digər formada Baş Sazişlərdən istifadə ediblər). Elmi ədəbiyyatda "niyyət protokolu"ndan başlamış, "çərçivə sazişləri" nə qədər müxtəlif terminlərlə adlandırılan bu cür sazişlər sonrakı mərhələdə sahə müqavilələrində və kollektiv müqavilələrdə konkretləşdirilməlidir.

Mərkəzi, Cənub-Şərqi və Şərqi Avropada Baş Sazişlər bağlamaq təcrübəsindən istifadə edən ölkələrə misal olaraq Çexiyanı, Slovakiyanı, Estoniyanı, Bolqarıstanı göstərə bilərik.

İstər yuxarıda adlarını çəkdiyimiz ölkələrdə, istərsə də Xorvatiya, Makedoniya, Sloveniya, Rumıniya, Polşa və Litvada üçtərəfli məşvərət orqanları fəaliyyət göstərir, lakin bu orqanlarda ayrı-ayrı məsələlər üzrə aparılan danışıqların nəticələri kompleks sazişlərə çevrilmir.

Avropa ölkələrinin bir qisminin təcrübəsi Latın Amerikasındakı bəzi ölkələr tərəfindən qəbul edilmişdir. Məsələn, Çilidə demokratiya bərpa ediləndən sonra (1990-cı ildən etibarən) hər il bağlanan sazişlər iki hissədən ibarətdir: a) sosial məsələlər; b) əmək məsələləri.

Meksikada 1987-ci, 1988-ci və 1992-ci illərdə üç tərəf arasında İqtisadi həmrəylik barədə, İqtisadi sabitlik və tərəqqi barədə, eləcə də məhsuldarlığın və məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi barədə paktlar bağlanmışdır. Argentinada Məşğulluq, məhsuldarlıq və sosial ədalət haqqında Saziş (1994-cü il), Kolumbiyada isə Məhsuldarlıq, qiymətlər və əmək haqqı barədə Sosial Pakt (1995-ci il) qüvvədədir.

Böyük Britaniyada və ABŞ-da Baş Sazişlər bağlamaq təcrübəsindən istifadə edilmir. Avstraliyada hökumətlə (formal baxımdan, hakim partiya ilə) həmkarlar ittifaqları arasında bağlanan bu cür sazişlərdə işəgötürənlər yalnız dolaylı yolla iştirak edirlər.

Sosial sülh və sosial-iqtisadi münasibətlərin inkişafına dair razılaşmaların hökmən Baş Sazişlər kimi geniş əhatəli sazişlər şəklində rəsmiləşdirilməsi heç də bütün ölkələrdə məcburi qayda deyil. Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, əgər tərəflər daimi məşvərət orqanları yaratmış olsalar, həmin orqanlar çox vaxt qarşıya çıxan məsələləri ardıcıl surətdə nəzərdən keçirir və həll edirlər. Lakin bu halda bəzi qərarlar arasında uyğunsuzluq yaranır, bu isə anlaşılmazlıqlara səbəb olmaqla yanaşı, qəbul edilən qərarların kompleksliyini heç də həmişə təmin etmir. Buna görə də yəqin ki, adətən Baş Sazişlər şəklində rəsmiləşdirilən qarşılıqlı əlaqəli (kompleks) qərarlara üstünlük verilməlidir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının fikrincə, indi müşahidə edilən ümumi meyl belədir ki, Baş Sazişlər və kollektiv müqavilələr bağlanarkən sosial müdafiə, peşə təlimi və istehsalatın idarə

edilməsi məsələlərinin həllində həmkarlar ittifaqlarının iştirakı sahəsində irəliləyişlərin müqabilində, eləcə də, əgər dövlət yeni iş yerləri yaradan işəgötürənlər üçün güzəştlər tətbiq etməyə və işsizliyi azaltmaq üçün digər tədbirlər görməyə razılaşırsa, bu halda həmkarlar ittifaqları əmək haqqının daha az artırılmasına razılaşırlar.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının mütəxəssisləri Qərbi Avropada Həmkarlar ittifaqları ilə işəgötürənlər arasında Baş Sazişlər bağlanması təcrübəsinin təhlili əsasında "Model saziş" tərtib etmişlər (bu sənəddə dövlətlərin iştirakı nəzərdə tutulmadığı üçün, sosial zəmanətlər əsasən əmək münasibətləri ilə məhdudlaşır). Model saziş on doqquz bölmədən ibarətdir:

1. İşə qəbul etmə qaydası: işə qəbul etmə yaşı, tibbi müayinə (yeniyyətmələr üçün), peşə təlimi məsələləri.

2. İş vaxtı.

3. Gecə növbəsində iş (qadınların və yeniyyətmələrin əməyindən istifadə edilməsi məsələsi).

4. Əmək haqqı (əmək haqqının minimum səviyyəsi, əməyin bərabər ödənilməsi məsələsi, əmək haqqının qorunması).

5. Həftəlik istirahət.

6. Məzuniyyət (ödənilməsi, mövsümi, hissələrə bölünməsi, davamiyyəti).

7. Anaların mühafizəsi (iş yerinin saxlanması, hamiləliyə görə məzuniyyət və müavinət, uşağın yedizdirilməsi).

8. Xəstəliyə görə sığorta.

9. Bədbəxt hadisələrə və xəstəlik hallarına qarşı sığorta

10. Əlillik.

11. Sosial xidmətlər

12. Təhlükəsizlik, gigiyena, iş mühiti.

13. İşə xitam verilməsi (işdən azad etmə).

14. Məcburi işsizlik.

15. Qocalığa və ailə başçısının itirilməsinə görə pensiya.

16. Müdiriyyətlə əməkçilərin qarşılıqlı münasibətləri.

17. Şikayətlərə və iddialara baxılması.

18. Həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətinin dəstəklənməsi

19. Sair məsələlər.

Əslində dövlətlərin iştirak etdiyi Baş Sazişlərdə (və onların analoqlarında) daha geniş əhatəli, məsələn, regional əhəmiyyətli məsələlər nəzərdən keçirilir. İki alman dövləti birləşəndən sonra Şərqi Almaniyada işçilərin əmək haqqının artırılaraq, onların Qərbi Almaniyadakı həmkarlarının əmək haqqı ilə eyni səviyyəyə çatdırılması məsələsi müvafiq sazişin ən "ağrılı" bəndi idi (bu proses illər boyu davam etdi).

Xarici ölkələrdə Baş Sazişlərin (və onların analoqlarının) bağlanması təcrübəsi göstərir ki, müxtəlif ölkələrdə bu cür sənədlər arasında müəyyən fərqli cəhətlər vardır. Müqavilə prosesində iştirak edənlərin tərkibinə, qəbul edilən qərarların təfsilat dərəcəsinə, kompleksliliyinə və aşağı tərtibli kollektiv müqavilələrə təsir dərəcələrinə görə fərqlənən həmin sənədlərdə nisbətən qabarıq şəkildə nəzərə çarpan cəhət - həmkarlar ittifaqlarının belə bir öhdəliyindən ibarətdir ki, əgər hökumət öz üzərinə götürdüyü öhdəliklərə əməl etsə, onda həmkarlar ittifaqları tətillə əl atmayacaq və buna son qoymağa çalışacaqdır.

Qeyd etdiyimiz kimi, müxtəlif ölkələrdə bağlanan Baş Sazişlər forma və məzmun etibarilə üst-üstə düşür. Lakin bütövlükdə bu cür sənədləri iki "laya" bölmək olar: a) əmək münasibətləri ilə bağlı Baş Sazişlər; b) əməkçilər və əhalinin digər təbəqələri üçün sosial zəmanətlərlə bağlı Baş Sazişlər.

Bu baxımdan, Azərbaycanda bağlanan Baş Kollektiv Saziş də istisna deyil. Bir sıra qərb ölkələrində bağlanan analoji sənədlərlə müqayisədə, Azərbaycanda bağlanan Baş Kollektiv Saziş həmkarlar ittifaqlarının istehsalatın tənəzzülə uğramasına, real əmək haqqının azalmasına yol verməmək, əmək haqqının və pensiyaların vaxtlı-vaxtında ödənilməsi kimi elementar öhdəliyə hökumət və işəgötürənlər tərəfindən əməl edilməsinə nail olmaq cəhdlərini əks etdirir.

Saziş 2001-2002-ci illərdə ölkənin sosial-iqtisadi siyasətinin reallaşdırılmasında tərəflərin razılışdırılmış mövqelərini və birgə fəaliyyətini müəyyən edir.

Bu sənəd 6 bölmədən və 2 əlavədən ibarətdir. Sazişdəki öhdəliklərin icrasını təmin etmək üçün hər bir tərəf müvafiq tədbirlər hazırlayır. Sənədin icrasına nəzarəti isə tərəflərin müvafiq komissiyaları həyata keçirir.

5.7. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ NAZİRLƏR KABİNETİ, AZƏRBAYCAN HƏMKARLAR İTTİFAQLARI KONFEDERASIYASI VƏ AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI SAHİBKARLAR (İŞƏGÖTÜRƏNLƏR) TƏŞKİLATLARININ MİLLİ KONFEDERASIYASI ARASINDA BAŞ KOLLEKTİV SAZIŞ

Azərbaycan Respublikasının mövcud qanunvericiliyinə uyğun olaraq;

iqtisadiyyatın inkişafının müxtəlif mülkiyyət növlərinə əsaslanaraq, xalqın rifahının yüksəldilməsinə xidmət etməsini vacib sayaraq;

bazar münasibətləri əsasında iqtisadiyyatın inkişafına, azad sahibkarlığa şərait yaradılmasının zərurliyini dərk edərək;

dövlətin minimum sosial standartları və təminatları ilə ölkə əhalisinin bütün təbəqələrini əhatə etməsi zərurətini nəzərə alaraq;

sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində kollektiv danışıqlara, müqavilələrə, sazişlərə üstünlük verərək;

üçtərəfli danışıqlar və məsləhətləşmələr zamanı əldə edilmiş sövdələşmələrə və razılaşmalara riayət olunmasını öhdəlik kimi qəbul edərək

Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatlarının Milli Konfederasiyası (bundan sonra - Tərəflər) sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin əsas prinsipləri üzrə 2001-2002-ci illər üçün ölkənin sosial-iqtisadi siyasətinin reallaşmasında Tərəflərin razılaşdırılmış mövqelərini və birgə fəaliyyətlərini müəyyən edən Baş Kollektiv Sazişi bağlamışlar.

I. İqtisadi siyasət sahəsində

1. Aşağıda göstərilən üsullardan istifadə edərək Baş Kollektiv Sazişin həyata keçirilməsi məqsədi ilə iqtisadiyyatın inkişafına, təşkilatların iqtisadi və maliyyə vəziyyətlərinin möhkəmlənməsinə nail olmaq üçün Tərəflər birgə səy göstərməyi qarşılıqlı

təəhhüd kimi qəbul edirlər:

1.1. iqtisadiyyatın yüksəlməsinə və yerli istehsalın inkişafına istiqamətləndirilən dövlət büdcəsinin formalaşmasına nail olmaq;

1.2. sosial stabilliyin, islahatlara ictimai yardımın zəruri şərti olan əhalinin yaşayış səviyyəsini yaxşılaşdırmaq, cəmiyyətin mədəni və təhsil potensialını yüksəltmək;

1.3. aşağıdakıları təmin edən sənaye siyasətini aparmaq:

- yerli məhsulun istehsal həcmələrini, əməyin səmərəliliyini, malların keyfiyyətini və rəqabət qabiliyyətini artırmaq məqsədi ilə yerli istehsalçılara fəal yardım edilməsi;

- ölkənin qanunverici və beynəlxalq hüquq normaları əsasında daxili və xarici bazarlarda yerli istehsalçıların mənafeələrinin müdafiə edilməsi;

- bazar şəraitinə və prinsiplərinə uyğun olaraq təsərrüfat subyektlərinin yeni struktur dəyişikliklərinə və idarəetmə islahatlarına kömək edilməsi;

- iqtisadiyyatda mütərəqqi struktur dəyişikliklərin tezləşdirilməsi, sahələr arasında işçi qüvvəsinin yenidən bölüşdürülməsinin tənzimlənməsi yolu ilə sənayedə struktur dəyişikliklərin dəstəklənməsi;

- iqtisadiyyatın real sektorunun inkişafına yerli və xarici investisiyaları cəlb etdikdə müəyyən olunmuş təminatlara riayət edilməsi, o cümlədən investorların hüquqlarının müdafiəsini əhatə edən sistemin yaradılması və əhalinin investisiya fəallığının artırılması üzrə tədbirlərin həyata keçirilməsi;

- müsabiqəli əsaslarla elmi-texniki və innovasiya layihələrinə yardımın göstərilməsi, fundamental elmi-tədqiqat işlərinin maliyyələşdirilməsi;

- istehsal həcmələrinin artırılması və bazar iqtisadiyyatı şəraitində yeni iş yerlərinin yaradılması üçün əsas olan kiçik və orta sahibkarlığa yardım edilməsi üzrə tədbirlərin həyata keçirilməsi;

1.4. kənd təsərrüfatı istehsalının inkişafına, onun səmərəliliyinin yüksəlməsinə istiqamətləndirilən aqrar sahələrə dövlət yardımını artırmaq;

1.5. aşağıdakı tədbirlərin görülməsi nəticəsində ölkə təşki-

latlarının və müəssisələrin maliyyə vəziyyətini möhkəmləndirmək:

- büdcə və sosial fondlara istiqamətləndirilən vergi və ödənişlərin yığılması sisteminin təkmilləşdirilməsi tədbirlərinin işlənilməsi;

- sahibkarlığın inkişafına, investisiya fəaliyyətinin fəallaşmasına yönəldilən vergi sistemində aparılan islahatların tamamlanması;

- təbii inhisarçıların xidmətlərinə və məhsullarına olan qiymətlərin dövlət tərəfindən tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi;

- dövlət ehtiyacları üçün məhsul və xidmətlərin sifarişlərinin müsabiqə yolu ilə formalaşması və yeniləşdirilməsi;

- dövlət büdcəsinin, dövlət fondlarının və büdcədən kənar vəsaitlərin, eləcə də müəssisə və təşkilatların bir-birinə olan borclarının və dikər vaxtı ötmüş ödəmələrin ləğv edilməsi üçün səmərəli proqramın işlənməsi və həyata keçirilməsi.

2. Respublika əhalisi tərəfindən mənzillərin əldə edilməsini asanlaşdırmaq məqsədi ilə ipoteka kreditləşmə sisteminin yaradılmasını dəstəkləmək.

3. Əhalinin əmanətlərinin sosial investisiya kimi ən önəmli sosial proqramlara (mənzil tikintisi, sosial-mədəni, məişət obyektləri, təhsil və istirahət, əlavə tibb xidməti, pensiya təminatı) yönəldilməsiə yardım edəcək tədbirlər sistemini yaratmaq.

4. Tərəflər aşağıda qeyd edilən göstəriciləri* təmin etməyi zəruri hesab edirlər:

4.1. Ümumi Daxili Məhsulun artımını 2001-ci ildə - 8,5 faiz, 2002-ci ildə - 8,1 faiz, o cümlədən: sənaye istehsalında müvafiq olaraq - 7,0 və 4,1 faiz, kənd təsərrüfatı istehsalında -5,0 və 7,0 faiz, daxili mal dövriyyəsinin real artımı - 8,1 və 4,6 faiz, əhalinin nominal pul kəlirlərinin artımı - 11,3 və 9,5 faiz istehlak qiymətlərinin indeksi 3,0 və 3,0 faiz.

4.2. Əhalinin məşğulluq səviyyəsinin mühüm dərəcədə artımını.

* göstəricilər dəqiqləşdirilə bilər.

II. Əməyin ödənilməsi, əhalinin gəlirləri və həyat səviyyəsi

5. Real əmək haqqının artımının təmin olunması, onun əmək məhsuldarlığının yüksəlməsində, əhalinin gəlirlərinin formalaşmasında rolunun bərpası üzrə razılaşdırılmış siyasətin həyata keçirilməsi məqsədi ilə:

5.1. minimum istehlak büdcəsinin artımına əhalinin gəlirlərinin qabaqlayıcı artım tempələrini təmin etmək, bunun üçün:

- əmək haqqının stimullaşdırıcı rolunun bərpası və onun ÜDM-də və əhalinin gəlirlərində xüsusi çəkisinin artırılması üçün makroiqtisadi şərait yaratmaq.

- gəlirlərin artırılması üzrə sosial islahat tədbirlərinin həyata keçirilməsində və mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq ünvanlı sosial yardımın təmin edilməsində istifadə etmək məqsədi ilə əhalinin müxtəlif təbəqələrinin istehlak strukturuna aid hesablamalar aparmaq;

- əhalinin gəlirlərinin artırılması üzrə tədbirləri həyata keçirərək, bu işi sosial sahədə aparılacaq islahatların mərhələləri ilə əlaqələndirmək (sosial sığortalanma, mənzil kommunal islahatları, pensiya təminatı, səhiyyə və təhsil xidmətlərinin səviyyəsinin dəyişməsi, sosial ödənişlər sistemi və s.);

5.2. mülkiyyət formasından və maliyyələşmə mənbəyindən asılı olmayaraq bütün təşkilatlarda cari əmək haqqının, pensiya və müavinətlərin vaxtında ödənilməsi üçün təminediciləri tədbirlər hazırlamaq, o cümlədən:

- əməyin ödənilməsi, pensiya və müavinətlərin verilməsi üçün büdcələrin bütün vəsilələrində vəsaitin ayrılması və istifadəsində qanunvericiliyə uyğun olaraq (müvafiq həmkarlar ittifaqları orqanlarının iştirakı ilə) dövlət nəzarətini gücləndirmək;

- əməkçilərin qarşısında əmək haqqı üzrə, dövlətin qarşısında vergilər və digər məcburi ödənişlər üzrə sahibkarın real rəqabət məsuliyyətini təmin etmək;

5.3. əmək haqqı üzrə olan borcların azaldılması və aradan qaldırılması sahəsində tədbirlər görmək;

5.4. əməyin ödənilməsinin minimum məbləğinin minimum istehlak büdcəsinə təcridcən yaxınlaşdırılması üzrə kompleks təd-

birlər həyata keçirmək.

6. Dövlətin iqtisadi imkanlarını nəzərə alaraq, büdcədən maliyyələşən təşkilatlarda işləyənlərin Vahid Tarif Cədvəli üzrə tarif (vəzifə) maaşlarını artırmaq.

7. Yoxsulluğun azaldılması üzrə tədbirlər proqramını hazırlamaq və onun ardıcıl həyata keçirilməsini təmin etmək.

III. Əmək bazarının inkişafı və əhalinin məşğulluğunun təminatları

8. Mövcud iş yerlərinin saxlanmasını və yeni iş yerlərinin açılmasını (o cümlədən, kiçik və orta sahibkarlıq sahəsində) təmin etmək məqsədilə vergi, büdcə və kredit siyasəti sahəsində iqtisadi təsir vasitələrini 2001-ci ildə işləyib hazırlamaq.

9. Əhalinin məşğulluğuna dair Fəaliyyət Proqramında fəal məşğulluq siyasətini iqtisadiyyat subyektlərinin ən mühüm fəaliyyət növü kimi nəzərdə tutmaq.

10. Respublika və ərazilər üzrə məşğulluq proqramlarının real maliyyələşdirilməsini təmin etmək və məşğulluq fondunun vəsaitlərinin səmərəli istifadə olunması üzrə nəzarəti gücləndirmək.

11. İnvestisiya layihələrinin müsabiqəsi keçirilərkən yeni iş yerlərinin yaradılmasını və mövcud iş yerlərinin saxlanılmasını nəzərə almaq.

12. Sahə (tarif) sazişləri və kollektiv müqavilələr bağlanarkən bir qayda olaraq işçilərin məşğulluğunu və onların peşə hazırlığını təmin edən tədbirlərin nəzərə alınmasını zəruri hesab etmək.

13. Əhalinin məşğulluğu sahəsində ictimai ödənişli işlərin inkişafı üzrə qanunvericilik bazasının təkmilləşdirilməsi üçün 2001-ci ildə müvafiq təkliflər hazırlamaq. Bu zaman şakird və tələbələrin müvəqqəti və mövsümi məşğulluq məsələlərinin həllini, ümumtəhsil və peşə təhsili ocaqlarının məzunlarının işlə təmin edilməsini nəzərə almaq.

14. İşsiz olub qeydiyyatda alınan vətəndaşların maddi yardımını sisteminin inkişafı üzrə təkliflər hazırlamaq.

15. Bəzi sahə və regionlarda əmək bazarında yaranmış kritik

vəziyyəti aradan qaldırmaq istiqamətində fəaliyyəti gücləndirmək.

16. Yeni iş yerlərinin açılması məqsədi ilə sahibkarlığın inkişafına hərtərəfli kömək etmək.

IV. Sosial sığortalama, sosial müdafiə, sosial sahə

17. Tərəflər Azərbaycan vətəndaşlarının sosial müdafiəsi üzrə hüquqlarının təmin edilməsi üçün aşağıda göstərilən tədbirlərin həyata keçirilməsini zəruri hesab edirlər:

- sosial islahatların prioritet istiqamətlərini, onların həyata keçirilməsi üçün zəruri normativ və qanunverici aktların hazırlanmasının ardıcılığını müəyyən etmək;

- "Minimum istehlak büdcəsi haqqında" və "Vətəndaşların pul gəlirləri və əmanətlərinin indeksləşdirilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası qanunlarının yerinə yetirilməsi üçün əməli tədbirlər həyata keçirmək;

- minimum əmək haqqı məbləğinin minimum istehlak büdcəsinin 20 faizi həcmində müəyyən edilməsi imkanını araşdırmaq və respublikanın iqtisadi imkanını nəzərə alaraq mərhələ-mərhələ onu minimum istehlak büdcəsi səviyyəsinə çatdırmaq;

- 1991-ci ildən qalan pul əmanətlərinin ilkin məbləğlərini indeksləşdirmək və əhaliyə ödənilməsi üçün əməli tədbirlər görmək;

- dövlət vəsaiti hesabına uşaq qida məhsullarının bir qismini pulsuz və ya aşağı qiymətlə yaşayış yerləri üzrə uşaq poliklinikaları vasitəsilə nəzarət altında südverən analara paylanmasını tətbiq etmək;

- əhaliyə ixtisaslı və keyfiyyətli tibbi yardım göstərmək məqsədi ilə pullu xidmətin preyskurantına yenidən baxmaq, bununla yanaşı mütləq sosial təbəqələşməni, aylıq əmək haqlarını, real pul gəlirlərini nəzərə almaq, nisbət fərqi özəl tibb müəssisələrinin hesabına təmin etmək;

- dövlət müəssisələri və təşkilatları müflisləşdikdə, ləğv edildikdə və ya onların vəsaiti olmadıqda istehsalatda xəsarət almış, peşə xəstəliyinə tutulmuş fəhlə və qulluqçulara, ailə başçısına

itirmiş ailələrə ödənişlərin verilməsi qaydasını müəyyən etmək;

- uşaqların və yeniyetmələrin məktəb tətilləri zamanı sağlamlıq düşərgələrində istirahətinin təşkili ilə əlaqədar müvafiq fondlardan vəsait ayırmaq;

- müvafiq icra orqanları tərəfindən qəza vəziyyətində hesab olunan evlərdə (mənzillərdə) yaşayan vətəndaşların abadlaşdırılmış evlərə (mənzillərə) köçürülməsi proqramını müəyyənləşdirib təsdiq etmək;

- mənzil problemini qismən həll etmək məqsədi ilə mənzil tikintisində uzunmüddətli kredit təminatı sistemini hazırlamaq;

- mənzil şəraitinin yaxşılaşdırılmasına ehtiyacı olan aztəminatlı ailələrə zəruri olan küzəşt və təminatları müvafiq normativ-hüquqi aktlarda müəyyən etmək;

- bütün idarə, müəssisə və təşkilatlarda işçilərin bədən tərbiyəsi və idmanla məşğul olmaları, idman və idman turizm tədbirlərində iştirak etmələri üçün şərait yaradılmalı və bu məqsədlər üçün lazımi vəsait ayırmaq;

- işgötürənin təşəbbüsü ilə müəssisəsinin və ya onun struktur bölmələrinin ləğv edilməsi, istehsalın tamamilə və ya qismən dayandırılmasına, iş yerlərinin ixtisarına və ya əmək şəraitinin pisləşməsinə səbəb olarsa, belə tədbirlərin, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla, müvafiq həmkarlar ittifaqlarını azı üç ay qabaqcadan xəbərdar etmək və işçilərin hüquqlarının və mənafelərinin gözlənilməsi barədə onlarla danışıqlar aparmaqla həyata keçirmək;

- əhalinin sanatoriya-kurort müalicəsi üzrə xərclərinin maliyyələşdirilməsini Dövlət Sosial Müdafiə Fondunun büdcəsində nəzərdə tutulan məbləğlərdə həyata keçirmək;

- ölkədə vahid sığorta polisini (sığorta vəərəqəsini) tətbiq etmək, səhiyyənin dövlət sektorunun prioritet rolunu saxlamaq, vətəndaşlara tibbi xidmətin dövlət təminatları əsasında ödənişsiz həyata keçirilməsi üçün şərait yaratmaq.

18. Hər il büdcə layihələri hazırlanarkən:

- dövlət büdcəsi vəsaiti hesabına ödənilən pensiyaların ödənilməsi üçün vaxtında və tam həcmdə vəsait ayrılmasını nəzərdə tutmaq;

- ölkənin iqtisadi və maliyyə vəziyyətini nəzərə alaraq pensiyaların hesablanması üçün Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilən orta aylıq əmək haqqının artımını təyin etmək;

- minimal pensiyaların artırılmasını, pensiyaların vaxtında ödənilməsini, pensiyaçılara olan borcların tam aradan qaldırılmasını, pensiya sistemində islahatların aparılması üçün hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsini təmin etmək;

- təhsilə, səhiyyəyə, sosial müdafiəyə, elmə, mədəniyyətə, bədən tərbiyəsi və idmana yönəldilən təminatlı dövlət xərclərinin maliyyələşdirilməsinə aid təkliflərin hazırlanmasında iştirak etmək.

V. Əmək hüquqlarının müdafiəsi, əməyin mühafizəsi, texniki və ekoloji təhlükəsizlik

19. Əmək hüquqlarının müdafiəsini, əməyin mühafizəsini, texniki və ekoloji təhlükəsizliyi əməkdaşlığın əsas istiqamətlərindən biri kimi qiymətləndirərək tərəflər öhdəçilik götürürlər:

19.1. işçilərə pulsuz verilən xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələrinin sahələr üzrə yeni normalarını hazırlayıb təsdiq etmək;

19.2. əməyin mühafizəsi, texniki, ekoloji təhlükəsizlik və sağlamlıq sahəsində birgə nəzarət əməkdaşlığı həyata keçirmək;

19.3. texniki qəzaların, bədbəxt hadisələrin, peşə xəstəliklərinin qarşısını almaq üçün tədbirlərin körülməsi və ətraf mühitin mühafizəsi məqsədi ilə əmək kollektivlərində texnoloji və istehsalat intizamına riayət edilməsi üçün tədbirlər keçirmək;

19.4. ağır və zərərli əmək şəraitində yerinə yetirilən işlər üçün kompensasiyalar sistemini təkmilləşdirmək.

20. İşçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən icbari şəxsi sığorta edilməsi məqsədi ilə, həyat üçün yüksək təhlükə mənbəli istehsal və qeyri-istehsal sahələrinin respublika üzrə vahid siyahısı hazırlansın.

21. Əmək şəraiti və əmək mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üzrə Dövlət Konsepsiyası hazırlansın.

22. "İstehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən icbari şəxsi sığorta haqqında" Qanun hazırlansın.

VI. Sosial partnyorluq və tərəflərin fəaliyyətini əlaqələndirilməsi

23. Sosial partnyorluq sistemini inkişaf etdirmək məqsədi ilə tərəflər aşağıdakı öhdəlikləri götürürlər:

- sosial-iqtisadi siyasətin işlənməsi və həyata keçirilməsi məsələləri üzrə üçtərəfli məsləhətləşmələr aparmağı, sosial-əmək münasibətləri, əhalinin məşğulluğu, miqrasiya və sosial təminat sahəsində milli proqram və qanun layihələrinin, habelə digər normativ və hüquqi aktları əvvəlcədən müzakirə etməyi;

- sosial partnyorluq sisteminin mövcudluğunu və inkişafını təmin edən qanunverici bazanın təkmilləşdirilməsi üzrə fəaliyyəti davam etdirməyi, o cümlədən işəgötürənlər birliklərinin yaranmasını, onların vəzifələrini və hüquqlarını tənzimləyən Qanunun qəbul edilməsini tezləşdirmək üçün səy göstərirlər;

- Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti işçilərin sosial-əmək maraqlarına toxunan normativ-hüquqi aktları respublika həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlər birlikləri ilə qabaqcadan müzakirədən sonra qəbul edir:

- Tərəflər götürülən öhdəlikləri yerinə yetirmədiklərinə görə məsuliyyət daşıyırlar.

24. Tərəflər aşağıdakı məsələlərin həllinə kömək etməyi öhdəlik kimi qəbul edirlər:

- sahə (tarif), ərazi (rayon) kollektiv sazişlərin və kollektiv müqavilələrin bağlanması üzrə danışıqların aparılmasına, işəgötürənlərin daha geniş təbəqələrinin cəlb olunmasına;

- mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, bütün müəssisələrdə sosial-əmək münasibətlərinin sosial partnyorluq prinsipləri əsasında tənzimlənməsinə;

- sahə (tarif), ərazi (rayon) kollektiv sazişlərinin və kollektiv müqavilələrinin bağlanılmasına və həyata keçirilməsinə;

- mülkiyyət formasından asılı olmayaraq müəssisələrdə həmkarların təşkilatlanma hüququnu həyata keçirilməsinə.

25. Dövlət ali, orta ixtisas və peşə təhsil müəssisələrində əmək münasibətlərinin sosial tərəfdaşlıq prinsipləri əsasında tənzimlənməsi barədə mühazirə kursunun tətbiq edilməsi haqqında tərəflər razılığa kəlırlər.

26. Tərəflər həmkarlar ittifaqı üzvlük haqlarının idarə, təşkilat və müəssisələrin mühasibatı vasitəsilə köçürmə yolu ilə ödənilməsinə razılıq verirlər. Köçürmələr əmək haqlarının ödənilməsi ilə eyni vaxtda aparılır.

Həmkarlar ittifaqlarına, onların fəaliyyəti üçün lazım olan şəraitin yaradılması mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq həll edilir.

27. Tərəflər sahə (tarif), ərazi (rayon) kollektiv sazişlərdə və kollektiv müqavilələrdə müəyyən edilmiş məqsədlər üçün müəssisə və təşkilatlarda işləyən həmkarlar ittifaqları üzvlərinin əmək haqqı fondundan ən azı 0,15 faiz həmkarlar ittifaqlarına ayırmalar edilməsini tövsiyə edirlər.

28. Tərəflər Baş Kollektiv Sazişə 1 nömrəli əlavədə göstərilən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiyalarına Azərbaycan Respublikasının qoşulması məsələsini müzakirə etməyi zəruri hesab edirlər.

29. Dövlət Statistika Komitəsi sosial tərəfdaşlar tərəfindən razılaşdırılmış göstəricilər üzrə əhalinin həyat səviyyəsinin daimi monitorinqini həyata keçirirlər və Baş Kollektiv Sazişə 2 nömrəli əlavədə əks olunan göstəricilərin vəziyyəti və dinamikası barədə yarımillikdə bir dəfə tərəflərə məlumat verirlər.

30. Baş Kollektiv Sazişin icrasını və sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üzrə tərəflərin fəaliyyətini işıqlandırmaq məqsədi ilə tərəflər sosial tərəfdaşlığın inkişafına həsr edilmiş materialları respublika kütləvi informasiya vasitələri ilə yayırlar.

31. Hər bir tərəf qəbul olunmuş öhdəliklərin icrasını təmin edən tədbirləri hazırlayır.

32. Baş Kollektiv Sazişə əlavə və dəyişikliklər Tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında daxil edilir.

33. Baş Kollektiv Sazişin icrasına nəzarəti tərəflərin müvafiq komissiyaları həyata keçirir və nəticələri ilin yekununa görə ümumi iclasda müzakirə edilir.

34. Baş Kollektiv Saziş yeni Baş Kollektiv Saziş bağlananaqədək qüvvədədir.

35. Tərəflər sosial-əmək və iqtisadi münasibətlər sahəsində yaranan kollektiv əmək mübahisələrinin (münaqişələrin) tən-

zımlənməsi üçün onlardan asılı olan bütün zəruri tədbirləri həyata keçirirlər.

36. Baş Kollektiv Sazişə daxil edilmiş norma və müddəalar Azərbaycan Respublikasının xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün müəssisə, idarə və təşkilatlara şamil edilir.

*Baş Kollektiv Sazişə
1 nömrəli əlavə*

BEYNƏLXALQ ƏMƏK TƏŞKİLATININ KONVENSİYALARININ SİYAHISI

1. "Peşə xəstəliklərinə düşər olduqda işçilərə ödəmələr haqqında" № 42, 1934-cü il.
2. "Sosial təminatın minimal normaları haqqında" №102, 1952-ci il.
3. "Sosial siyasətin əsas məqsədləri və normaları haqqında" №117, 1962-ci il.
4. "Sosial təminat sahəsində hüquqların saxlanması beynəlxalq sisteminin təyin edilməsi haqqında" № 157, 1982-ci il.
6. "İşsizlikdən müdafiə və məşğulluğa yardım edilməsi haqqında" № 168, 1988-ci il.
7. "Sahibkarın ödəmə qabiliyyətsizliyi hallarında işçilərin tələbatlarının mühafizəsi haqqında" № 173, 1992-ci il.
8. "Natamam iş şəraitində iş haqqında" № 175, 1994-cü il.

*Baş Kollektiv Sazişə
2 nömrəli əlavə*

Əsas sosial-iqtisadi göstəricilər

- Ümumi daxili məhsul (mlrd. manatla)
- Əsas kapital investisiyalar (ÜDM-də faizlə)
- Sosial-mədəni tədbirlərə ölkə büdcəsindən xərclər (mlrd. manatla)

ÜDM-də faizlə (hər il)

- Daimi əhalinin sayı (hər il)

- Orta həyat davamı

- Doğum əmsalı

- Ölüm əmsalı

- Əhalinin təbii artımı (min nəfər 10000 nəfər əhaliyə)

- Orta hesabla adambaşına düşən pul gəlirləri (min manatla)

- Sərəncamda qalan real pul gəlirləri (min manatla)

- hesablanmış orta aylıq əmək haqqı (min manatla)

nominal

real

İqtisadiyyatın sahələri üzrə

- Əmək haqqı üzrə vaxtı keçmiş borclar (min manatla)

- ÜDM-də əmək haqqının hissəsi

- Təyin olunmuş pensiyaların (kompensasiyaları nəzərə alınmaqla) orta aylıq məbləği (manatla)

nominal

real

- Orta hesabla adambaşına düşən yaşayış minimumu (min manatla)

- Yaşayış minimumuna nisbətə, faiz:

adambaşına düşən gəlirlər

orta əmək haqqı

təyin olunmuş aylıq pensiyaların orta məbləği

- Gəlirləri yaşayış minimumundan aşağı olan əhalinin sayı (min nəfərlə);

- 10 faiz ən çox və 10 faiz ən aztəminatlı əhalinin adambaşına düşən gəlirlərin səviyyəsində olan nisbət

- İstehlak mallarının qiymət indeksi

- Ailə büdcəsində qida üçün sərf olunan orta məbləğ (min manatla)

- İqtisadiyyatda məşğul olanların sayı (min nəfərlə)

- İqtisadi fəal əhalinin sayı (min nəfərlə)

- Məşğul olan işçilərin bölünməsi (min nəfərlə)

status üzrə (hər il)

sahələr üzrə

- İşsizlərin ümumi sayı (min nəfərlə)
- İşsizlik statusu olanların sayı (min nəfərlə)
- Bir iş yeri vakansiyaya işsizlərin sayı
- İstehsalat travmatizmi o cümlədən:
ölümlə nəticələnənlər
ağır və təhlükəli əmək şəraitində
- İşləyənlərin xüsusi çəkisi (faizlə) (hər il)
o cümlədən:
qadınların
- Əsas növlər üzrə peşə xəstəlikləri.

5.8. KOLLEKTİV SAZIŞLAR SİSTEMİ

Sosial tərəfdaşlıq prinsiplərinin həyata keçirilməsinin əsas mexanizmi kollektiv danışıqlardır. Kollektiv müqavilə işinin üsulları ölkənin qanunvericiliyi və şəraitindən asılı olaraq fərqlənir, lakin ümumi xarakteristikalar da az deyil. Bunların daha əsaslarının üzərində dayanacaq.

Kollektiv sazişlərin məzmunu hər şeydən əvvəl, qanunvericilikdə hansı sosial mövqələrin qeyd olunması ilə müəyyən olunur və ona görə də onların kollektiv müqavilədə təkrar olunmasına ehtiyac qalmır. Sosial-əmək qanunvericiliyi daha çox inkişaf etmiş ölkələrdə kollektiv müqavilədə normal iş gününün müddəti, bayram və dərs günləri daxil olmaqla məzuniyyətlər, xəstəlik və rəqələrinə görə ödəmələrin miqdarı və i.ə. praktiki olaraq yazılır. Onlarda yalnız müvafiq qanunlara ümumi əsaslanma saxlanıla bilər. ABŞ-da isə kollektiv sazişlərdə hətta zəhmətkeşlərin pensiya xidmətinə aid bəndlər yazılır, çünki o kifayət deyil və ya qanunvericilikdə tam tənzimlənmir.

Bu həmçinin müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının vəziyyətinə aid edilir. Əgər Fransada 1968-ci ildən həmkarlar ittifaqlarına müəssisələrdə ilk təşkilatlarının olması, azad olmayan həmkarlar ittifaqı işçilərinin öz həmkarlar ittifaqı vəzifəsini yerinə yetirmək üçün müəyyən ödənişli vaxta malik olması və s. qanunla nəzərdə tutulmuşdursa, bir çox digər ölkələrdə oxşar möv-

qelər kollektiv müqavilələrdə yazılır və tez-tez kəskin mübahisələrin mövzusu olur.

Kollektiv müqavilənin əsas bəndləri demək olar ki, hər yerdə əmək haqqının məbləği və əmək şəraitidir. Son vaxtlar "əmək şəraiti" anlayışı daha tez-tez məşğulluğa zəmanət kimi başa düşülür. İşəgötürənlərin obyektiv səbəblərə görə məşğulluğun müəyyən səviyyəsini daim müdafiə edə bilmədiyini nəzərə alaraq, həmkarlar ittifaqları yalnız kütləvi işdən çıxarmalardan imtina etmək tələbini deyil, həm də yeni texnologiyanın tətbiqi planları haqqında tam məlumatın verilməsini və məşğulluğun səviyyəsinə güclü təsir qabiliyyəti olan digər dəyişikliklərin kollektiv müqavilələrə daxil edilməsini tez-tez tələb edir. Bundan başqa, inkişaf etmiş sənaye ölkələrində məşğulluq problemi Baş Sazişin vacib bəndlərindən biri olur.

Saat hesabı əmək haqqı (əmək haqqının belə forması inkişaf etmiş ölkələrin əksəriyyətində üstünlük təşkil edir) baza sahələri və peşələri üçün adətən mərkəz səviyyəsində razılaşıdırılır. Konkret mövqe - sahə tarif danışıqlarında və bilavasitə müəssisələrdə kollektiv müqavilələrdə yazılır. ABŞ-da ümummilliyət səviyyədə danışıqlar tətbiq olunmur və ənənəyə görə avtomobilquraşdıranların həmkarlar ittifaqı və "Ceneral Motors" şirkəti arasında kollektiv müqavilə etalon hesab olunur.

Kollektiv sazişə, adətən, iş vaxtından artıq iş, işin xarakteri tələb etdiyi hallarda istirahət və bayram günlərində əməyin ödənilməsi bəndləri salınır, eləcə də əmək haqqının indeksasiya norması və pərakəndə qiymətlərin artımından asılı olaraq əməyə görə digər mükafatlandırma şərtləndirilir.

Bir çox illər ərzində inkişaf etmiş ölkələrin həmkarlar ittifaqları öz üzvlərinin az da olsa, müntəzəm olaraq əmək haqqının və faktiki gəlirlərinin artırılmasını təmin etməyə nail olmuşlar. Bir sıra ölkələrin iqtisadiyyatındakı böhran hadisələri son illər bu imkanı sual altında qoymuşdur. Həmkarlar ittifaqları zəhmətkeşlərin gəlirlərinin "sıfır artımı"na razılaşı ki, bu da onlara inamın azalmasına səbəb olur. Buna görə də onlar zəhmətkeşlərin firmadaxili məlumatlarının təkmilləşdirilməsi, iş yerlərində əmək kollektivlərinin hüquqlarının genişləndirilməsi və s. aid

bəndləri kollektiv müqavilələrdə təsbit etməklə, bu vəziyyəti kompensasiya etməyə cəhd edirlər.

Kollektiv sazişlərdə şərtləndirilən əmək şəraiti çox müxtəlifdir. Məsələn, işçilərin əmək şəraiti və payını kəskin dəyişən yeni texnika və texnologiyanın istehsalatda tətbiqi ilə əlaqədar məsələlərin həllində həmkarlar ittifaqlarının iştirak hüququnu müəyyənləşdirməyə cəhd etmək səciyyəvidir. Ayrı-ayrı ölkələrdə (Finlandiya, İsveç) həmkarlar ittifaqları qanunvericiliyə belə qanunu daxil etməyə nail olmuşlar.

Kollektiv sazişlərin fəaliyyət müddəti hər bir ölkənin konkret şəraitindən asılıdır. ABŞ-da kollektiv müqavilələri üç ildən yuxarı müddətə fəaliyyətini faktiki olaraq etibarsız edən qanun mövcuddur. Ümumi qayda ondan ibarətdir ki, daha sabit sosial-iqtisadi şəraitdə müqavilələr iki il müddətinə, sabitlik az olduqda bir il müddətinə bağlanır.

Danışıqlar aparan və müqavilələri imzalayan tərəflər bütün səviyyələrdə həmkarlar ittifaqları (həmkarlar ittifaqı mərkəzi, ilk təşkilat) və sahibkarların birliyidir. Həmkarlar ittifaqları plüralizmində qanunvericilik və ya təcrübə ilə ölkədə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatları, sahələr və ya müəssisələrdə sonradan danışıqlarda müzakirə edilən ümumi mövqelər barədə əvvəlcədən danışıqları qaydası müəyyən olunmuşdur.

Həmkarlar ittifaqları kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilələrin bağlanması o halda əsas rol oynayırlar ki, qanunvericiliyə görə danışıqlara və müqavilənin məzmununa imza çəkilməsində tərəf kimi formal olaraq deyil, digər orqanlar - istehsalat şuraları (Almaniyada), fəhlə və qulluqçular palatası (Avstriyada) və ya heyət komitələri (Fransada) çıxış edirlər. Bu variantda həmkarlar ittifaqı nümayəndələri ya zəhmətkeşlər adından danışıqlar aparan şəxslərin tərkibinə rəsmi daxil edilir, ya da onun gedişinə daimi nəzarəti həyata keçirir.

Kollektiv sazişlərin bağlanması məsələsində dövlətin rolu haqqında ayrıca danışmaq lazımdır. Bir tərəfdən bir çox ölkələrin dövlətləri iri sahibkarlardır. Fransa, İtaliya, Avstriya, Finlandiyada ümumi milli məhsulun yarıya qədərini və ya çoxunu dövlət müəssisələri verir. Belə halda dövlət bölməsi ayrıca "dani-

şıqlar karteli" formasında sahibkarlar tərəfinin bir hissəsi kimi (Şimal ölkələrində) bu və ya digər formada kollektiv danışıqlarda iştirak edir. Bəzən dövlət bölməsi ilə birlikdə bələdiyyə müəssisələri çıxış edir.

Digər tərəfdən, dövlət çox vaxt, xüsusilə əsas tərəflər arasında bunun iflası uğrama təhlükəsi yetişdikdə, danışıqlarda vasitəçi olur. Dövlət orqanlarının bu üçüncü rolu müxtəlif ölkələrdə müxtəlif olur. Şimali Avropada dövlət vasitəçiliyi xidməti daimi əsasda mövcuddur. Vasitəçilik xidmətini xüsusi arbitrlər və ya vasitəçi firmaların həyata keçirdiyi ABŞ-da, əsas funksiyası "ədalətli əmək təcrübəsi"ne əməl olunmasını həyata keçirən Əmək münasibətlərinin Milli idarə olunması fəaliyyət göstərir.

Dövlət arbitrajı, adətən, kollektiv danışıqlar mərhələsində və kollektiv müqavilələrin tətbiqi və izahı vaxtı mübahisələrin qalxdığı hallarda tətbiq olunur. Arbitrin qərarı, bir qayda olaraq, tərəflər üçün məcburi deyil, ancaq ona adətən hörmət edirlər. Münaqişəli vəziyyətlər olduqda, tərəflər dövlət hakimiyyətinin üçüncü qolu olan məhkəmələrə müraciət edə bilirlər. Fransada, əmək mübahisələrinə baxan məhkəmələrdə həmkarlar ittifaqlarının öz nümayəndələri olur. Şimal ölkələrində həmkarlar ittifaqlarının, sahibkarlıq təşkilatlarının nümayəndəsi olan xüsusi əmək məhkəmələri mövcuddur, sədri isə dövlət təyin edir.

Kollektiv müqavilələrin qeydiyyatı məsələsi müxtəlif cür həll olunur, lakin hər yerdə hüquqi cəhətdən məcburi sənəd hesab olunur və şərtlərin pozulması qanunla cəzalandırılır.

Bir neçə söz kollektiv müqavilələrin bağlanması təcrübəsi haqqında. Bütün müxtəlifliyində o, zəhmətkeşlər adından həmkarlar ittifaqlarının irəli sürdüyü və müdafiə etdiyi tələblərin həcmi və xarakteri ilə müəyyən olunur. Bundan asılı olaraq danışıqlardakı nümayəndələrin tərkibi təşkil olunur. Bir qayda olaraq, oraya "alver" aparılması üzrə mütəxəssislər, həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəsmi nümayəndəsi, eləcə də nümayəndə heyəti tərkibinə daxil olunması qanunla və ya təcrübədə rəğbətləndirilmədiyi hallarda da ekspertlər və hüquqşünaslar daxildir. Bu halda, sonuncularla danışıqlar dövründə həmkarlar ittifaqı nümayəndələrinə məsləhət vermək barədə razılıq əldə olunur.

Nümayəndələr üçün danışıqlarda əvvəlcədən bir neçə mövqə işlənilib hazırlanır. Onlar çox vaxt üç olur: 1) başlanğıc, danışıqlara başladıqda bildirilir; 2) son, hansı ki, "elçilər" geriyyə çəkilə bilmirlər, əks halda müqaviləni zəhmətkeşlər bəyənmir; 3) optimal, adətən, tərəflər danışıqlar nəticəsində gəlirlər. Bu mövqələrdən hər birini müdafiə etmək və haqq qazandıрмаğa iqtidarı olan müvafiq arqumentlər də hazırlanır (indiki şəraitdə bunun üçün kompyüter texnikası cəlb olunur). Kollektiv müqavilə imzalandıqdan sonra o, müəssisənin kollektivinə bəyənilmək üçün təqdim olunmalıdır. Bəzi ölkələrdə (Britaniya, Fransa) qanunvericilikdə rəsmi səsvermə aparılması nəzərdə tutulmuşdur, başqalarında - müqavilənin baxılması və ya təsdiq olunmasının başqa formaları tətbiq olunur, ancaq hər yerdə zəhmətkeşlər bu barədə öz fikirlərini deyə bilirlər.

Qeyd etmək lazımdır ki, tətillər demək olar ki, hər yerdə təzyiqlə vasitəsi kimi yalnız kollektiv danışıqlar aparıldığı dövrdə qəbul edilir, kollektiv müqavilənin fəaliyyəti dövründə isə qadağan edilir.

Müəssisələrin özəlləşdirilməsi və dövlətsizləşdirilməsi, xidmət sahələri, kiçik və orta müəssisələrin xüsusi çəkisinin artması şəraitində, eləcə də fərdi əmək prosesi nəticəsində son vaxtlar respublikamızda fərdi əmək müqavilələrinin bağlanması təcrübəsinin genişlənməsi müşahidə olunur. Bu yeni meyhl obyektiv və tam qanunauyğundur. Lakin zəhmətkeşlərin maraqlarının müdafiəsi üçün fərdi müqaviləni süni olaraq kollektiv müqavilə və sazişlərə qarşı qoymaq cəhdləri təhlükəlidir.

Sosial münasibətlərin ölkəmizdəki, daha yüksək dərəcədə isə beynəlxalq təcrübəsi inandırıcı şəkildə sübut edir ki, yalnız fərdi əmək müqaviləsi əsasında maddəli işçinin hərtərəfli maraqları tam və sabit müdafiə oluna bilməz. İşçinin və onun ailə üzvlərinin həyat səviyyəsi, onun fərdi əməyinin fərdi müqavilədə şərtləşdirilmiş kompensasiyası çərçivəsindən uzağa çıxır. Mülkiyyət forması dəyişərkən işçilərin maraqlarının gözlənilməsi, özəlləşdirmə, səhmləşdirmə, məşğulluğun təmin olunması, işçilərin yənidən ixtisaslaşması məsələləri üzrə qərar qəbul olunarkən, əmək kollektivinin iştirakı və əmək münasibətlərinin digər bir sıra

mühüm sosial aspektləri, bir qayda olaraq, müəssisə səviyyəsində kollektiv müqavilələrdə qeyd olunur.

Hər bir işçinin mənəvi-psixoloji vəziyyəti yalnız maddi maraq səviyyəsindən deyil, həm də müəssisənin ümumi təsərrüfat vəziyyətindən, onun gəlirliliyindən, oradakı sosial ab-havadan asılıdır. Bu nöqteyi-nəzərdən müəssisənin gündəlik həyatı sosial tərəfdaşların kollektiv müqavilənin şərtlərini necə yerinə yetirmələrindən çox asılıdır.

Nəhayət, fərdi müqavilədə qeyd olunmuş əmək haqqı səviyyəsi, həmin müəssisədə orta əmək haqqını xeyli keçə bilər. Lakin fərdi müqaviləsi olan mizumlu işçi maraqlıdır ki, digər sosial zəmanətlər (iş gününün və həftəsinin uzunluğu, əsas, əlavə və sosial məzuniyyətlərin müddəti, onların ödənişi, iş vaxtından artıq işin tənzimlənməsi, əməyin mühafizəsi və i.a.) onun üçün kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulduğundan az olmasın. Beləliklə, müqavilə münasibətləri sisteminin normal fəaliyyətində, fərdi əmək müqaviləsi və kollektiv müqavilə arasında ziddiyyət ola bilməz, onlar bir-birini tamamlamalıdır.

Kollektiv müqavilə və saziş 1999-cu il iyunun 1-də qüvvəyə minmiş Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin müvafiq maddələrində öz əksini tapmışdır. Həmin maddələr aşağıdakılardır:

KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ VƏ SAZİŞİN BAĞLANMASININ ÜMUMİ QAYDALARI

Maddə 22. Kollektiv müqavilə və sazişin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsinin əsas prinsipləri

Kollektiv müqavilə və sazişin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsinin əsas prinsipləri aşağıdakılardır:

- a) tərəflərin hüquq bərabərliyi;
- b) kollektiv müqavilə və sazişin müstəqilliyi və könüllülüüyü;
- c) obyektiv səbəbdən təmin edilə bilməyən şərtlərin kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil edilməsinin yolverilməzliyi;
- ç) öhdəliklərin icrasına təminat;
- d) qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsi;

e) öhdəliklərin icrasına nəzarət və icra edilməməsinə görə məsuliyyət.

Maddə 23. Kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanmasına, onlara dəyişikliklər edilməsinə və icrasına müdaxilənin yolverilməzliyi

Kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanması, onlara dəyişiklik edilməsi və yerinə yetirilməsi zamanı icra hakimiyyəti orqanlarının, başqa işəgötürənlərin, siyasi partiyaların, ictimai birliklərin və dini qurumların tərəflərin hüquqlarını, habelə qanunvericiliklə qorunan mənafeələrini məhdudlaşdıran və ya onların həyata keçirilməsinə maneçilik törədən hər hansı müdaxiləsi qadağandır.

Maddə 24. Kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin məcburiyyəti

1. Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada bağlanmış kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri tərəflər və bu şərtlərin aid edildiyi iş yerləri üçün məcburidir.

2. Bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan əmək, sosial və iqtisadi normalara nisbətən işçilərin vəziyyətini pisləşdirən kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri etibarsızdır.

KOLLEKTİV DANIŞIQLAR

Maddə 25. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ

1. Kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində həmkarlar ittifaqı təşkilatları, əmək kollektivləri, işəgötürənlər, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdirlər.

2. Təşəbbüskar tərəf danışıqların başlanması haqqında digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar edir. Xəbərdar olunan tərəf on gündən gec olmayaraq danışıqlara başlamağa borcludur.

3. Əgər müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı (birliyi) yoxdursa, əmək kollektivi danışıqlar aparmaq üçün xüsusi səlahiyyətli komissiya yaradır.

4. Respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə, habelə müəssisə daxilində bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

5. Kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin hazırlanması məqsədi ilə kollektiv danışıqların aparılmasından boyun qaçırmağa yol verilmir.

Maddə 26. Kollektiv danışıqların aparılması qaydası

1. Kollektiv müqavilənin və sazişin və ya onlara dəyişikliklərin layihəsinin hazırlanması məqsədi ilə danışıqlar aparmaq üçün tərəflər, müvafiq səlahiyyətlər verilmiş bərabər saylı nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradırlar.

2. Komissiyanın tərkibi, danışıqların gündəliyi, keçirilmə yeri və müddəti tərəflərin birgə qərarı ilə müəyyən edilir.

3. Tərəflər kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa aid məsələlərin seçilməsi və müzakirə edilməsində sərbəstdirlər.

4. Komissiyanın tələbi ilə tərəflər kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları beş gün müddətində təqdim etməlidirlər. Danışıqların iştirakçıları alınmış məlumatlarda olan dövlət və ya kommersiya sirrini yaymağa görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar.

5. Danışıqlar zamanı tərəflər razılığa gələ bilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir. Protokolda fikir ayrılığının aradan qaldırılması haqqında tərəflərin yekun təklifləri, habelə danışıqların yenidən başlanması müddəti göstərilir.

Maddə 27. Kollektiv danışıqların iştirakçlarına verilən təminatlar

1. Kollektiv danışıqların iştirakçıları (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə orta aylıq əmək haqqı saxlanılmaqla il ərzində üç ay müddətində əmək funksiyasının icrasından azad olunurlar. Həmin müddət onların əmək stajına daxil edilir.

2. Kollektiv danışıqlarla əlaqədar xərclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir.

3. Danışıkların aparılmasında iştirak etmək üçün dəvət olunmuş və əmək müqaviləsi üzrə işləməyən şəxslərə haqq onları dəvət etmiş tərəflə bağladıqları müqavilə əsasında ödənilir.

4. Kollektiv danışıkların iştirakçılarının danışıklar dövründə, intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına, başqa işə keçirilməsinə və ya işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən azad edilməsinə yol verilmir.

KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ

Maddə 28. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması zəruriliyi haqqında qərarın qəbul edilməsi

1. Bu Məcəllənin 25-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada irəli sürülmüş təşəbbüsə əsasən kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması zəruriliyi haqqında qərarı həmkarlar ittifaqı təşkilatı qəbul edir.

2. Müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda danışıkların aparılması, kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması haqqında qərarı əmək kollektivinin ümumi yığıncağı (konfransı) qəbul edir.

Maddə 29. Kollektiv müqavilənin tərəfləri

Kollektiv müqavilənin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi həmkarlar ittifaqı təşkilatıdır. Müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda isə kollektiv müqavilənin ikinci tərəfi əmək kollektividir.

Maddə 30. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanmasının qaydaları

1. Kollektiv müqavilənin layihəsinin hazırlanması, bağlanması qaydaları və müddəti tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir və rəsmiləşdirilir. Bu məqsədlə tərəflər bərabər saylı nümayəndələrindən ibarət müvafiq komissiya (işçi qrupu) yarada bilərlər.

2. Komissiya (işçi qrupu) kollektiv müqavilənin layihəsini tərəflərin müzakirəsinə verir. Daxil olmuş təkliflər araşdırıldıqdan sonra yenidən işlənmiş layihə təsdiq olunmaq üçün həmkarlar ittifaqı təşkilatının (əmək kollektivinin) ümumi yığıncağının (konfransının) müzakirəsinə verilir.

3. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının iclasının, konfransının və digər yığıncaqlarının səlahiyyətli olması onun nizamnaməsi ilə tənzimlənir. İşçilərin (nümayəndələrin) 50 faizindən çoxunun iştirak etdiyi ümumi yığıncaq (konfrans) səlahiyyətli hesab olunur.

4. İşəgötürən, kollektiv müqavilənin layihəsinin tərəflərin müzakirəsinə verilməsi üçün mövcud olan bütün imkanlardan (daxili rabitə və məlumat, sürətçıxaran, texniki və digər vasitələr) istifadə etmək üçün həmkarlar ittifaqı təşkilatına və ya müvafiq komissiyaya (işçi qrupuna) şərait yaratmalıdır.

5. Kollektiv müqavilənin layihəsi bəyənilməzsə, tərəflərin nümayəndələri on beş gün ərzində (əgər tərəflər başqa razılığa gəlməyiblərsə) layihəni yenidən işləyib təsdiq olunmaq üçün təkrarən həmkarlar ittifaqı təşkilatının (əmək kollektivinin) müzakirəsinə verirlər.

6. Kollektiv müqavilənin layihəsi iclasda (konfransda) iştirak edənlərin səs çoxluğu ilə təsdiq edilir.

7. Tərəflər kollektiv müqavilə təsdiq edildikdən sonra onu üç gün ərzində imzalamalıdırlar. İmzalanmış kollektiv müqavilə və ona əlavələr yeddi təqvim günü ərzində məlumat üçün işəgötürənlər tərəfindən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına təqdim edilir.

Maddə 31. Kollektiv müqavilənin məzmunu

1. Kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflər müəyyən edirlər.

2. Kollektiv müqaviləyə, bir qayda olaraq, aşağıdakı məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilir;

a) müəssisənin istehsal və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;

b) əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;

c) qiymətlərin artımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı miqdarının tənzimlənmə mexanizmi;

ç) məşğulluq, kadr hazırlığı və ixtisasartırma, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri;

d) iş və istirahət vaxtı, məzuniyyətlərin müddəti haqqında şərtlər;

e) işçilərə və onların ailə üzvlərinə mədəni və məişət xidmətlərinin, sosial təminatların və güzəştlərin müəyyən edilməsi;

ə) əməyin qiymətləndirilməsi, əmək normalarının müəyyən edilməsi və yenidən işlənməsi qaydaları;

f) qadınların, 18 yaşına çatmamış işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması;

g) əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi;

ğ) əmək vəzifələrini yerinə yetirməklə əlaqədar işçilərə dəyən ziyanın ödənilməsi;

h) əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və onun fəaliyyət qaydası;

x) işçilərin tibbi və sosial sığortasının üstün əlavə şərtlərinin müəyyən edilməsi;

ı) işgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşmalar aparılması;

ii) işçilərin ekoloji təhlükəsizliyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;

j) həmkarlar ittifaqlarının üzvlərinin əmək haqqından üzlük haqqının tutulması, habelə həmkarlar ittifaqı təşkilatına nizamnamə fəaliyyətini səmərəli təşkil etmək üçün digər zəruri şəraitin yaradılması;

k) kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;

q) kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət;

l) kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti;

m) əmək və icra intizamının möhkəmləndirilməsi üçün tədbirlər.

3. Kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla digər, o cümlədən bu Məcəllədə nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalara əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyə xərclərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərlə yemək verilməsi və digər güzəşt və əvəzlər) nəzərdə tutula bilər.

4. Bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə tutulmuş müddələrin kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi məcburidir.

Maddə 32. Kollektiv müqavilənin qüvvəsi

1. Kollektiv müqavilə bir ildən üç ilədək bağlanıla bilər.

2. Kollektiv müqavilə imzalandığı və ya müqavilədə göstərilən gündən qüvvəyə minir.

3. Müəyyən olunmuş müddət qurtardıqdan sonra kollektiv müqavilə yenisi bağlananadək qüvvədə olur.

4. Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişdiyi və ya müəssisə ləğv edildiyi hallardan başqa, müəssisədə təşkilati-struktur dəyişikliklərin edilməsi, eləcə də həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyətinə xitam verilməsi kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin itirilməsinə səbəb olmur.

5. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə üç ay müddətində qüvvədə qalır. Bu müddət ərzində tərəflər yeni kollektiv müqavilə bağlamaq və ya əvvəlkini qüvvədə saxlamaq, ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıqlara başlamalıdırlar.

6. Müəssisə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunduğu halda, kollektiv müqavilə bütün ləğvetmə müddəti ərzində qüvvədə olur.

7. Kollektiv müqavilə müəssisənin bütün işçilərinə, o cümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir.

Maddə 33. Kollektiv müqaviləyə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi

Kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu müddətdə ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında, kollektiv müqavilədə müəyyən edilmiş qaydada aparılır. Əgər belə qayda müəyyən olunmayıbsa, əlavələr və dəyişikliklər kollektiv müqavilənin bağlanması üçün bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada edilir.

Maddə 34. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət

1. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarəti tərəflər və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir. Nəzarəti həyata ke-

çirən səlahiyyətli şəxslərə bütün zəruri məlumatlar təqdim edilməlidir.

2. Tərəflər kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsi haqqında müqavilədə nəzərdə tutulmuş müddətdə, lakin ildə bir dəfədən az olmayaraq əmək kollektivinə hesabat verməlidirlər.

KOLLEKTİV SAZIŞ

Maddə 35. Kollektiv sazişin növləri

Münasibətlərin tənzimlənməsi sahəsindən asılı olaraq aşağıdakı kollektiv sazişlər bağlanıla bilər:

a) Baş kollektiv saziş - respublikada sosial-iqtisadi siyasətin aparılmasının razılaşdırılmış ümumi prinsiplərini müəyyən edir.

b) Sahə (tarif) kollektiv sazişi - müvafiq sahənin sosial-iqtisadi inkişafı istiqamətlərini, peşə qrupları, sahənin işçiləri üçün əmək şəraiti və əmək haqqı, sosial təminatları müəyyən edir;

c) Ərazi (rayon) kollektiv sazişi - ərazi xüsusiyyətləri ilə bağlı müəyyən sosial-iqtisadi problemlərin həlli şərtlərini müəyyən edir.

Maddə 36. Kollektiv sazişin tərəfləri

1. Kollektiv saziş aşağıdakı tərəflər arasında bağlanıla bilər:

a) Baş kollektiv saziş - müvafiq icra hakimiyyəti orqanı və həmkarlar ittifaqlarının respublika birliyi arasında;

b) Sahə (tarif) kollektiv sazişi - müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının peşələr, sahələr üzrə birlikləri arasında;

c) Ərazi (rayon) kollektiv sazişi - müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqlarının ərazi birlikləri arasında.

2. Baş, Sahə və Ərazi kollektiv sazişləri üçtərəfli - müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlanıla bilər.

Maddə 37. Kollektiv sazişin hazırlanması və bağlanması qaydaları

1. Kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması məqsədi ilə danışıqlar aparmaq üçün müvafiq tərəflərin bərabər saylı nümayəndələrindən ibarət komissiya yaradılır.

2. Kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması, danışıqların başlama və qurtarma müddəti, o cümlədən həmin sazişlərə dəyişikliklər edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında həyata keçirilir.

3. Əvvəlki kollektiv sazişin müddətinin qurtarmasına üç ay qalmış tərəflərdən hər birinin yeni kollektiv sazişin bağlanması məqsədi ilə danışıqlara başlanması üçün digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar etmək hüququ vardır. Xəbərdarlığı alan tərəf on gündən gec olmayaraq kollektiv sazişin bağlanması haqqında danışıqlara başlamalıdır.

4. Danışıqların qeyri-qənaətbəxş getdiyi və başlanma müddəti pozulduğu hallarda müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş tədbirlər görmək hüququ vardır.

5. Yeni danışıqlar qüvvədə olan kollektiv sazişin müddəti başa çatanadək qurtarmayıbsa, həmin sazişin qüvvəsi tərəflərin razılığı ilə üç ayadək uzadıla bilər.

6. Bağlanmış kollektiv saziş və ya ona edilmiş əlavələr və dəyişikliklər yeddi gün müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat üçün göndərməlidir.

Maddə 38. Kollektiv sazişin məzmunu

1. Kollektiv sazişin məzmunu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

2. Tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı öhdəlikləri daxil edə bilər:

a) müvafiq sahələrin və müəssisələrin iqtisadi və təsərrüfat fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;

b) orta əmək haqqının artım səviyyəsinin inflyasiyaya uyğun təmin edilməsi;

c) əmək normalarının və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;

ç) kompensasiya və əmək haqqına əlavələrin (dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərti ilə) məbləğinin müəyyən edilməsi;

e) daha əlverişli əmək şəraitinin müəyyən edilməsi;

ə) məşğulluğa kömək göstərilməsi;

f) təsərrüfatçılığın mütərəqqi forma və üsullarının inkişaf etdirilməsi;

g) müəssisələrdə qabaqcıl texnika və texnologiyanın, elmi-texniki tərəqqinin digər nailiyyətlərinin tətbiqi;

ğ) tələbata uyğun və rəqabət qabiliyyətli məhsulların istehsalı;

h) ekoloji təhlükəsizliyin təmin edilməsi;

x) müəssisənin bağlanması və işçilərin kütləvi surətdə işdən azad edilməsi hallarından imtina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləcək tədbirlərin görülməsi;

1) işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi üzrə xüsusi tədbirlərin görülməsi;

i) əlillərin, gənclərin (yeniyetmələrin) əməyindən istifadə etməklə əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə güzəştlərin müəyyən olunması;

j) əmək intizamının təmin edilməsi.

Maddə 39. Kollektiv sazişin qüvvəsi

1. Kollektiv saziş bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.

2. Kollektiv saziş imzalandığı və ya sazişdə göstərilən gündən qüvvəyə minir.

Maddə 40. Kollektiv sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi qaydası

1. Kollektiv sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında kollektiv sazişdə müəyyən edilmiş qaydada aparılır. Əgər belə qayda müəyyən olunmayıbsa, əlavələr və dəyişikliklər kollektiv sazişin bağlanması üçün bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada edilir.

2. Ayrı-ayrı peşə qruplarını əhatə edən müəssisələrin işəgötürənlərinin və ya onların birliklərinin və müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin sahə (tarif) sazişinə qoşulması barədə müraciətləri əsasında həmin sazişin tərəfləri ona müvafiq dəyişiklik edə bilərlər.

Maddə 41. Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət

1. Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarəti tərəflər və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.

2. Nəzarəti həyata keçirən səlahiyyətli şəxslərə bütün zəruri məlumatlar təqdim edilməlidir.

5.9. KOLLEKTİV MÜQAVİLƏNİN NÜMUNƏSİ

(AHİK-in İcraıyyə Komitəsinin qərarı ilə bəyənilib)

I. ÜMUMİ MÜDDƏALAR

1.1. Kollektiv müqavilə müəssisənin, idarənin, təşkilatın və təsərrüfatın (sonralar müəssisə) xüsusiyyətlərini və konkret iş şəraitini nəzərə almaqla işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək, sosial-iqtisadi və istehsalat sahəsində münasibətləri tənzimləyir.

1.2. Əmək kollektivi kollektiv müqavilənin hazırlanması, bağlanması və ya onda dəyişiklər edilməsi haqqında danışıqlar aparılması, tərəflərin gətirdiyi öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək hüququnu işçilərin marağını təmsil edən həmkarlar ittifaqı komitəsinə şamil edir.

1.3. İşəgötürən həmkarlar ittifaqı komitəsinə əmək kollektivinin vahid və səlahiyyətli nümayəndəsi kimi tanıyır.

1.4. Tərəflər etiraf edirlər ki, müəssisənin gəlirlə işləməsi və işçilərin əmin-amanlığı əhəmiyyətli dərəcədə bir-biri ilə bağlıdır və nəticə etibarı ilə tərəflər səmimi münasibətlərin yaradılmasında maraqlıdırlar. İşəgötürənlərlə həmkarlar ittifaqının təşkilatı arasında münasibət qarşılıqlı anlayış və cavabdehlik üzərində qurulur.

1.5. Kollektiv müqavilə mülkiyyət formasından və həmkarlar ittifaqının təşkilatına üzv olub-olmamasından asılı olmayaraq müəssisənin bütün struktur bölmələrində çalışan işçilərə aid edilir.

1.6. Kollektiv müqavilə ___il (1-3 il) müddətinə bağlanılır.

1.7. Kollektiv müqavilə tərəflərin imzaladığı gündən qüvvəyə minir.

1.8. Kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu müddətdə, onda zəruri dəyişikliklər və əlavələr tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında aparılır. Həmin əlavələr və dəyişikliklər əmək kollektivinin iclasında (konfransında) təsdiq edilir və kollektiv müqaviləyə əlavə kimi rəsmiləşdirilir.

Kollektiv müqavilənin bağlanması və onda dəyişikliklər

edilməsi zamanı meydana çıxan mübahisələr tərəflərin və əmək kollektivinin nümayəndələrinin iştirakı ilə yuxarı təşkilatlar (nazirlik, konsern, assosiasiya, birlik) və həmkarlar ittifaqı orqanları tərəfindən həll olunur.

Müqaviləni imzalamış və ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi təşəbbüsü ilə çıxış edən tərəflərdən hər birisi öz təkliflərinin digər tərəfə təqdim edilməsi barəsində bildirişin alınması şərti ilə göndərir. Əlavə və dəyişikliklər haqqında təkliflərin müzakirəsi əmək kollektivinin iclasının (konfransının) işə başlamasına 10 gün qalmış müddətdən gec olmayaraq başlanmalıdır.

1.9. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə üç ay müddətində qüvvədə qalır. Bu müddət ərzində tərəflər yeni kollektiv müqavilə bağlamaq və ya əvvəlkini qüvvədə saxlamaq, ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi məqsədilə danışıqlara başlamalıdırlar.

1.10. Müəssisə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunarsa, kollektiv müqavilə bütün ləğvetmə müddəti ərzində qüvvədə olur.

1.11. İşəgötürən və həmkarlar ittifaqının təşkilatı kollektiv müqavilə imzalanan andan 10 gün müddətində onun məzmununu müəssisənin bütün struktur bölmələrində çalışan işçilərinə çatdırmalıdırlar.

1.12. Müəssisəyə yeni işçi qəbul edilən zaman işəgötürən onu müəssisədə qüvvədə olan kollektiv müqavilə ilə mütləq tanış etməlidir.

II. TƏRƏFLƏRİN QARŞILIQLI ÖHDƏLİKLƏRİ, MÜƏSSİSƏNİN İQTİSADI İNKİŞAFI

2.1. İstehsalın gələcək inkişafı və səmərəliliyinin qaldırılması, müəssisənin gəlirlə işləməsi, sosial-iqtisadi bazanı artırmaqla müəssisənin iqtisadi əsasının gücləndirilməsi, işçilərə əlavə güzəşt və təyinatların verilməsi məqsədi ilə əmək kollektivi aşağıdakı öhdəlikləri götürür:

2.1.1. Dövlət sifarişlərinə və bağlanmış müqavilələrə müvafiq olaraq qəbul edilmiş illik istehsal proqramlarının və gəlir üzrə planın yerinə yetirilməsini təmin etmək. (Gəlir üzrə planın yerinə yetirilməsini təmin edən əsas göstəriciləri göstərmək).

2.1.2. Əmək kollektivlərində işlərin yerinə yetirilməsi üçün verilmiş materialların, avadanlığın, maşın və mexanizmlərin, texnikanın saxlanılmasını, düzgün və səmərəli istismar edilməsini təmin etmək.

2.1.3. Əmək intizamı və iş vaxtının qaydalarına riayət etmək.

2.2. İşçilər üçün zəruri sabit və səmərəli iş şəraitinin yaradılması məqsədi ilə işəgötürən aşağıdakı öhdəlikləri götürür*:

2.2.1. İstehsal proqramının yerinə yetirilməsi və planlaşdırılmış gəlirin əldə edilməsi məqsədi ilə işçiləri zəruri olan material və texniki vəsaitlərlə təmin etmək.

2.2.2. İstehsalatın inkişaf fondunun smeta xərclərini tam həcmdə yerinə yetirmək (əlavə 2).

2.2.3. Həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılmış, işçilərin mənafeyini və hüquqlarının gözlənilməsini təmin edən proqramın mövcud olduğu halda müəssisənin ləğv olunması, yenidən qurulması və mülkiyyət formasının dəyişdirilməsi ilə əlaqədar qərar qəbul etmək.

2.2.4. Müəssisənin işçilərinin peşə və ixtisaslarına uyğun olaraq tam məşğul olmasını və istifadəsini təmin etmək.

2.2.5. Müəssisəyə məxsus olan mülkiyyətin özəlləşdirilməsi zamanı onun aksiya və ya qiymətli kağız kimi alınmasında ilk növbədə əmək kollektivlərinin üzvlərinə üstünlük vermək.

2.3. İşçilərin mənafeyini və qanuni hüquqlarını müdafiə etmək məqsədi ilə həmkarlar ittifaqı komitəsi aşağıdakıları öhdəsinə götürür:

2.3.1. Müəssisə işçilərinin əmək, sosial-iqtisadi mənafeələrini müdafiə edən sosial-iqtisadi və başqa qanunvericilik aktlarına nəzarət etmək.

2.3.2. İşçilərin qanuni hüquqlarını müdafiə etmək məqsədi ilə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş bütün üsullardan, o cümlədən xalq məhkəmələrinə iddia ərizələri ilə müraciət etmək imkanlarından istifadə etmək.

2.3.3. Kollektiv müqavilənin öhdəliklərinə zidd və işçilərin iqtisadi vəziyyətini ağırlaşdıran idarə aparatının qərarlarının icrasını razılaşdırıcı komissiyaanın iclasında mübahisəli məsələlər üzrə razılığa gələndəki dayandırılmasını işəgötürənlərdən tələb

* 2-9-cu bölmələrdə hər bir bəndin altında cavabdeh şəxs göstərilmişdir.

etmək.

2.4. İşçilər arasında normal mənəvi-psixoloji mühit yaratmaq məqsədi ilə işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı komitəsi birgə öhdəlik götürürlər:

Məvcud üsullar daxilində şikayət və tələbləri tənzimləmək üçün tədbirlər görmək, istehsalın normal ritminə mane ola biləcək hər hansı bir mübahisəli şəraitin yaradılmasına yol verməmək, istehsalın düzgün təşkil edilməsi ilə əlaqədar yarana biləcək narahatlıqları minimuma endirmək.

III. ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİ

3.1. Mövcud əmək qanunvericiliyinə, əməyin ödənilməsi və əmək münasibətlərini tənzimləyən digər normativ sənədlərə əlavə olaraq, işəgötürən aşağıdakı öhdəlikləri götürür:

3.1.1. İşçilər müddə ilə işə qəbul edildikdə, əmək fəaliyyətinə başladığı müddətdən 5 gün sonra yazılı surətdə aşağıdakıları təsdiq etmək:

- əmək fəaliyyətinin növü (peşəsi);
- əmək şəraiti və istirahət;
- tarif dərəcəsi (aylıq maaş);
- maddi mükafatların, əlavələrin tərzləri (növləri)

3.1.2. Əmək Kollektivinin qazandığı gəlirin hüdudunda əməyin ödənilməsi formasını, sistemini və miqdarını, eləcə də işçilərin digər gəlir növlərini həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdıraraq təyin etmək.

3.1.3. Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin vahid Tarif Cədvəli əsasında ödənilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 21 aprel 1993-cü il tarixli 205 sayılı və 26 may 1996-cı il tarixli 60 sayılı qərarlarını minimum əmək haqqına verilmiş təminat kimi istifadə etmək.

3.1.4. Qanunvericiliklə müəyyən olunmuş minimum əmək haqqından və ya sahə üzrə minimum tarif dərəcəsi ilə aşağı olmamaq şərti ilə və "sıfır" dərəcəli fəhlənin müvafiq müəssisə işçilərinin minimum əmək haqqının miqdarını təyin etmək, 3.1.3. bəndinin tələblərinə uyğun olaraq hazırlanmış tarif maaşları və vəzifə məvaciblərinin təyini (əlavə 3).

3.1.5. Əmək haqqının hissələrini hər ayın ____ dək və ____ dək ödəmək.

3.1.6. Yalnız fəhlələrin əmək haqqının yüksəldilməsi və müəssisənin gəlirinin artması şərti ilə həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılmaqla, idarə aparatında işləyənlərin əmək haqqlarını artırmaq.

3.1.7. İşçilərdən asılı olmayan səbəblər üzündən keyfiyyətsiz məhsulların istehsalı və boşdayanmalar zamanı onların orta əmək haqlarını saxlamaq.

3.1.8. Cari göstəricilərin yerinə yetirilməsinə görə işçilərin mükafatlandırılmasını həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılmış Əsasnaməyə uyğun olaraq aparmaq (əlavə 4).

3.1.9. Uzun müddət xidmətə və ilin nəticələrinə görə mükafatlandırmanı həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılmış Əsasnamələrə uyğun aparmaq (əlavə 5).

3.1.10. Ağır və zərərli əmək şəraitinə, gecə və axşam növbəli iş rejiminə və digər şəraitlərə görə tarif maaşlarına və vəzifə məvaciblərinə kompensasiya əlavələrini təyin etmək (əlavə 6).

3.1.11. İş vaxtından artıq və eləcə də istirahət və bayram günləri işləyən bütün işçilərə qanunvericiliyə uyğun olaraq kompensasiyalar vermək (əlavə 7).

3.1.12. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan ayrı-ayrı işlərin yerinə yetirilməsinin nəticələrinə görə ayrıca sazişin mövcud olduğu hallarda işçiyə həvəsləndirici mükafat vermək.

3.1.13. Qiymətlərin indeksinin artması ilə əlaqədar "Azərbaycan Respublikasında əhalinin pul gəlirlərinin və əmanətlərin indeksləşdirilməsi haqqında" qanunda göstərilən məbləğlərdən az olmayaraq işçilərin əmək haqqlarının indeksasiyasını keçirmək.

3.2. Həmkarlar ittifaqı komitəsi aşağıdakı öhdəlikləri götürür:

3.2.1. Müəssisənin struktur bölmələrinin kollektivlərinin və ayrı-ayrı işçilərin tələblərinin təhlili əsasında işgötürənlərə əməyin ödənişinin forma və sistemlərinin təkmilləşdirilməsi barəsində vaxtılı-vaxtında təkliflər vermək və onların həyata keçirilməsinə nail olmaq.

3.2.2. Əməyin ödənişi sahəsində əmək qanunvericiliyinə nəzarət etmək.

IV. İŞÇİLƏRİN MƏŞĞULLUĞU, PEŞƏ HAZIRLIĞI, İXTİSASLARININ ARTIRILMASI VƏ YENİDƏN HAZIRLANMASI

4.1. İşçilərin tam məşğulluğunu və daim ixtisaslarının artması üçün şərait və təminat yaratmaq məqsədi ilə işəgötürən öhdəsinə götürür:

4.1.1. Kadrların ixtisaslarının artırılması və yenidən peşə hazırlığı planını tam həcmdə yerinə yetirmək (əlavə 8).

4.1.2. İstehsalın yenidən qurulması nəticəsində azad olmuş işçilər üçün 200 ___ ilə peşəyönümü, yenidən hazırlanması və işədüzəltmə proqramını işləyib hazırlamaq və həyata keçirmək (əlavə 9).

4.1.3. Müəssisədə əlavə (yeni) iş yerləri yaradılsa, işə qəbul zamanı əvvəllər müəssisənin ləğvi, yenidən qurulması, ştat cədvəlinin ixtisarı ilə əlaqədar azad olmuş işçilərə üstünlük vermək.

4.1.4. İşçilərin ştatının ixtisarı, müəssisənin ləğvi və ya yenidən qurulması ilə əlaqədar əmək müqaviləsinin pozulduğu hallarda fəhlə və qulluqçuların müəssisənin vəsaiti hesabına sığorta edilməsini təşkil etmək.

4.1.5. Ştatın ixtisarı ilə əlaqədar işçinin sərbəstləşməsi hallarında işdən çıxarma müavinətini qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş miqdardan artıq səviyyədə ödəmək:

- müəssisədə 10 ildən artıq işləmiş işçiyə orta aylıq əmək haqqının ___%-i miqdarında.

- 5 ildən 10 ilə qədər işləyənin isə, orta aylıq əmək haqqının ___% i miqdarında.

4.1.6. Müəssisənin öz vəsaiti hesabına ___ ay müddətində işçinin sərbəstləşməsi və işsiz kimi qeydə alınması ilə əlaqədar işdən çıxarma müavinətinə minimum əmək haqqının ___%-i miqdarında əlavə vermək.

4.2. İşəgötürən və həmkarlar komitəsi öhdələrinə götürürlər:

4.2.1. Qanunvericiliklə nəzərdə tutulan işçilərdən başqa ştatın ixtisarı zamanı işdə qalmaq üçün aşağıdakı şəxslərə üstünlük vermək:

- təqaüd qabağı yaşında olanlara (təqaüdə çıxmaq üçün 2 ilədək qalmış);

- bir il ixtisas üzrə işləmiş orta və ali təhsilli olanlara;

- əlil uşağı uşaqlıqdan olanlara;

-10 ildən artıq müəssisədə çalışanlara.

V. ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ

5. 1. Əməyin mühafizəsi sahəsində, işləyənlərin sağamlığını və təhlükəsizliyini təmin etmək məqsədi ilə işəgötürən aşağıdakı öhdəlikləri götürür:

5.1.1. Hər il, kollektiv müqavilə bağlamazdan əvvəl əmək şəraitini, istehsalatda baş vermiş zədələnmələrin, peşə və ümumi xəstəliklərin səbəblərini araşdırmaq və bunun əsasında istehsalat xəstəliklərinin azaldılmasını, əməyin təhlükəsizliyini təmin edən profilaktik tədbirlər planı hazırlamaq.

5.1.2. Sanitar-məişət otaqlarının lazımı qaydada saxlanılmasını və fasiləsiz olaraq işləməsini təşkil etmək (zəruri hallarda bu otaqların hansı bölmədə tikilməsi və ya təmir olunmasını göstərmək).

5.1.3. İlin soyuq və isti vaxtlarında açıq havada, yaxud qızdırılmayan qapalı binalarda və qaynar sexlərdə çalışan işçilərin isinməsi və istirahəti üçün otaqlar hazırlamaq və bu otaqlarda işçilərin isinməsinə və istirahətinə sərf olunan fasilələri iş vaxtına daxil etmək.

5.1.4. Fəhlə və qulluqçulara, mütəxəssislərə pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələri vermək, onların lazımı qaydada saxlanılmasını və pulsuz profilaktikasını (kimyəvi təmizlənməsini, yuyunmasını, təmirini, tozdan təmizlənməsi və zərərsizləşdirilməsini) təmin etmək.

Çirkli işlərdə çalışan fəhlə və qulluqçulara pulsuz olaraq ___qr. sabun verilir (müvafiq siyahı əlavə olunur) (əlavə 10).

5.1.5. Qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq olaraq zərərli əmək şəraitində çalışan işçilərə əlavə məzuniyyət, güzəştli pensiya təminatı, qısaldılmış iş günü, müalicəvi-profilaktik qidalar, süd, qazlı su və s. üçün kompensasiya vermək (əlavə 11).

5.1.6. Əmək qabiliyyətinin itirilməsinə dair yüksək təhlükəli iş üzrə işləyənlərin qrupunu təyin etmək. Bu qrupların işinin təhlükəsizliyini azaltmaq məqsədi ilə tədbirlər işləyib hazırlamaq.

Əməyin şəraiti, mühafizəsi və texniki təhlükəsizliyi məsələləri ilə əlaqədar vaxtaşırı (___ ildə ___ dəfə) işçilərin attestasiyasını keçirmək.

5.1.7. İstehtalatda baş vermiş bədbəxt hadisə və ya peşə xə-

təliyi nəticəsində əmək qabiliyyətini tam və ya qismən itirmiş işçiyə səhhətinə vurulmuş zərərin əvəzini qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada və miqdarda ödəmək, habelə müalicə-sağlamlıq müəssisələrində müalicəsinin tam dəyərini və sosial sığorta orqanlarına ona pensiya və digər müavinətlər verilməsi ilə əlaqədar xərclərin əvəzini tamamilə ödəmək.

5.1.8. Əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına uyğun olaraq iş yerlərinin attestasiyasını keçirmək. İşləyənlərin əməyin mühafizəsi üzrə təlimini və ixtisaslandırma sistemini təşkil etmək.

5.1.9. İş şəraitini və əməyin mühafizəsini daha da yaxşılaşdırmaq üçün görülən tədbirlərə ____ manat vəsait ayırmaq.

5.1.10. Bilavasitə istehsalatda və yüksək təhlükə şəraitində çalışan işçiləri bədbəxt hadisələrdən mütləq şəxsi sığorta etmək.

5.1.11. Müəssisənin və onun ərazisinin ekoloji mühitinə nəzarət etmək, müəssisənin ekoloji proqramını işləmək və həyata keçirmək (əlavə 12).

5.2. İşəgötürən və həmkarlar ittifaqı komitəsi aşağıdakı öhdəlikləri götürürlər;

5.2.1. İşçilərdə zədəsiz və qəzasız işləmək üçün maddi maraq oyatmaq. Bu məqsədlə istehlak fondundan maddi həvəsləndirməyə _____ min manat; sanatoriya-istirahət evləri və pansionatlara _____ ədəd pulsuz putyovka ayırmaq.

5.2.2. Müəssisənin sexlərində və digər bölmələrdə əməyin mühafizəsi üzrə lövhələr təşkil etmək, bu lövhələri vaxtılı-vaxtında yeniləşdirmək və təkmilləşdirmək.

5.2.3. Müntəzəm surətdə əmək şəraiti və onun mühafizəsi haqqında məsələləri, təhlükəsizlik texnikası qaydalarını pozanları əmək kollektivinin iclaslarının (konfranslarının) müzakirəsinə çıxartmaq.

5.3. Həmkarlar ittifaqı komitəsi aşağıdakı öhdəlikləri götürür:

5.3.1. Fəhlə, qulluqçu və mütəxəssislər tərəfindən əmək mühafizəsinin qanunvericiliyinə, texniki təhlükəsizlik qaydalarına riayət olunmasına, əməyin mühafizəsinin və şəraitinin yaxşılaşdırılmasına yönəldilən xərclərə nəzarət etmək.

VI. SOSIAL İNKİŞAF

6.1. İşçilərin və onların ailə üzvlərinin mənzil-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması məqsədi ilə işəgötürən aşağıdakı öhdəlikləri götürür:

6.1.1. İstehlak fondunda kollektivin sosial inkişafı hissəsi üzrə nəzərdə tutulmuş smeta xərclərini bütövlükdə yerinə yetirmək (əlavə 13).

6.1.2. Müəssisənin əmək kollektivinin sosial inkişafı proqramının yerinə yetirilməsini təmin etmək.

6.1.3. Fərdi və kooperativ mənzil tikintisində iştirak edən işçilərə müəssisənin hesabına ___ min manat məbləğində ssuda vermək.

Fərdi tikinti işlərində çalışanların tikinti materialları və mexanizmlərlə təmin edilməsinə köməklik göstərmək.

6.1.4. Bütün işləyənləri fəhlə yeməxanalarında isti xörəklərlə təmin etmək.

6.1.5. Yeməxanada xörəklərin ucuzlaşdırılması üçün istehlak fondundan ___ min manat ayırmaq.

6.2. İşəgötürən və həmkarlar ittifaqı komitəsi aşağıdakı öhdəlikləri götürür:

6.2.1. Müəssisədə fərdi və kooperativ tikinti işlərinin maliyyələşdirilməsi və kreditləşdirilməsi haqqında Əsasnaməni _____ ilədək işləyib hazırlamaq (əlavə 14).

6.2.2. Mənzil sahəsini bölüşdürərkən müvafiq qaydada ayırmaq:

- növbədən kənar mənzil uçotunda dayananlar üçün _____ faiz;

- birinci növbədə dayananlar üçün _____ faiz; ;

- ümumi növbədə dayananlar üçün _____ faiz.

6.2.3. Müəssisə öz hesabına mənzil tikintisini aparırsa (ya tikintiyə haqq verirsə), ___ildən artıq müəssisədə çalışan işçilərin mənzil şəraitini yaxşılaşdırmaq üçün hər ailənin üzvünə düşən _____ kv.m. normasını nəzərə almaqla, növbəyə götürmək.

6.2.4. Mənzil şəraitini yaxşılaşdırmaq üçün tərtib olunan siyahılarda işdən çıxmış bəzi kateqoriyalı işçiləri saxlamaq. (əlavə 15).

6.2.5. Yataqxanalarda, idarə və müəssisədə fəaliyyət göstərən sosial-məişət və mədəniyyət obyektlərində cari (əsaslı) təmir işlərini aparmaq.

6.2.6. Yataqxananı müvafiq sanitar qaydalarına və təyin edilmiş normalara uyğun olaraq saxlamaq. Yataqxana üçün mebel, avadanlıq, idman-mədəni inventarlarını əldə etmək.

6.3. Həmkarlar ittifaqı komitəsi aşağıdakı öhdəlikləri götürür:

6.3.1. Mənzil haqqında qanunvericiliyə və işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı komitəsinin sosial-məişət təminatlarına dair qəbul etdikləri Əsasnamələrə riayət edilməsinə nəzarət etmək.

6.3.2. Mənzil şəraitlərinin yaxşılaşdırılmasına ehtiyacı olan işçilərin başa çatmaqda olan müəssisənin, yaşayış binalarının tikintisində iştirakını təmin etmək.

6.3.3. Hər rüb həmkarlar ittifaqı komitəsinin iclasında kollektivin sosial proqramının yerinə yetirilməsinə dair işəgötürənin hesabatını dinləmək.

6.3.4. Müəssisənin əmək kollektivinin üzvlərinə işçilərin sosial müdafiəsi sahəsində həmkarlar ittifaqı komitəsinin fəaliyyəti barəsində daim məlumat vermək.

VII. İŞ VƏ İSTİRAHƏT VAXTI

7.1. İşəgötürənlər və həmkarlar ittifaqı komitəsi aşağıdakı öhdəlikləri götürürlər:

7.1.1. İş vaxtının qrafikinə uyğun olaraq iş vaxtının rejimini təyin etmək (əlavə 16).

7.1.2. İş həftəsi müddətinin davamiyyəti, işin spesifikasi və əmək kollektivinin fikrini nəzərə alaraq, gündəlik iş vaxtının müddətini təyin etmək.

7.1.3. Zərərli əmək şəraitində çalışan işçilərə əlavə haqqı ödənilən məzuniyyət vermək (əlavə 17).

7.1.4. Normalaşdırılmamış iş günü üçün işçilərə əlavə haqqı ödənilən məzuniyyət vermək. (əlavə 18).

7.1.5. 16 yaşadək əlil uşaq tərbiyə edən işləyən valideynlərdən birinə hər ay əlavə haqqı ödənilən bir günlük əlavə məzuniyyət vermək (növbəti məzuniyyət günlərinə daxil olmamaq şərti ilə).

7.1.6. Müəssisədə ən azı _____ il işləmiş işçilərə ___ gün əlavə haqqı ödənilən məzuniyyət vermək.

7.1.7. Aşağıdakılarla əlaqədar işçilərə haqqı ödənilən xüsusi məzuniyyətlər vermək:

uşaq anadan olduqda — 1 gün;

işçinin toyu olduqda — 3 gün;

yaxın qohumu öldükdə yola sərf olunan vaxt nəzərə alınmadan — 3 gün.

7.1.8. Sentyabrın birində uşağı birinci sinfə gedən valideynlərdən birinə haqqı ödənilən istirahət günü vermək.

7.1.9. İşçinin ad günündə ona haqqı ödənilən istirahət günü vermək.

7.1.10. Məzuniyyət hüququna malik olan bütün fəhlə və qulluqçular məzuniyyət qrafikinə ciddi riayət etmək şərti ilə və hər il yanvarın 5-dən keç olmayaraq məzuniyyətlərin verilmə qrafikini təsdiq edir.

7.1.11. Növbəti məzuniyyəti qrafikdən kənar yalnız sanatoriya putyovkası olan işçilərə vermək.

7. 2. Məzuniyyətlərin verilməsi barədə əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına həmkarlar ittifaqı komitəsi nəzarət edir.

VIII. İŞÇİLƏRİN SAĞLAMLAŞDIRILMASI

8.1. İşəgötürən öhdəsinə götürür:

8.1.1. İstehlak fondunun işçilərin sağlamlaşdırılmasına yönəldilən hissəsinin smeta xərclərini tam həcmdə yerinə yetirmək.

8.2. İşəgötürən və həmkarlar ittifaqı komitəsi öhdəlik götürürlər:

8.2.1. Uşaqlı işçilərə (ər və arvad, o cümlədən əgər bunlardan biri müəssisədə işləmir) bütün işçilərə təsis edilmiş qaydada birgə müalicə və istirahət üçün sanatoriya, pansionat, istirahət evləri, turist bazalarına haqqı _____% ödənilməklə güzəştli ailəvi putyovkalar vermək.

8.2.2. Təqaüddə olan əmək və müharibə veteranlarına 3 ildə bir dəfədən az olmamaq şərti ilə yol xərclərini ödəməklə sanatoriya, istirahət evləri, pansionatlara putyovkalar vermək.

8.2.3. Müəssisənin həkim-sanitar şöbəsinin tibbi avadanlıqlarla təchizatını yaxşılaşdırmaq üçün material-texniki və maliyyə

vəsaitlərini ayırmaq, yaxud müəssisə işçilərinə xidmət göstərmək üçün tibbi idarələrlə muzzdlu müqavilə bağlamaq.

8.2.4. Müəssisənin işçilərinə respublikanın və xarici ölkələrin tibb institutlarında və xəstəxanalarında əlavə tibbi xidmətlərin göstərilməsi üçün hər il müqavilələr bağlamaq.

8.2.5. Pullu idman-sağlamlıq komplekslərində məşğul olan işçilərə vasait ayırmaq.

IX. KOMPENSASIYALAR, GÜZƏŞTLƏR

9.1. Müəssisənin işçilərinin, onların ailə üzvlərinin işləməyən əmək veteranlarının və əlillərin sosial müdafiəsini gücləndirmək üçün işəgötürən və həmkarlar ittifaqı komitəsi aşağıdakı öhdəlikləri götürürlər:

9.1.1. Milli ordudan tərxis olunaraq müəssisəyə qayıtmış işçiyə _____ min manat məbləğində birdəfəlik müavinət vermək.

9.1.2. İlk dəfə olaraq ailə quran gənclərə _____ min manat məbləğində birdəfəlik yardım göstərmək.

9.1.3. Gənc ailələrə (30 yaşına kimi) _____ il müddətində gərəkli mebellərin alınması üçün faizsiz ssuda vermək.

9.1.4. Çoxuşaqlı ailələrin, tənha pensiyaçıların, əmək əlillərinin ailə üzvünə _____ manat gəliri olduğu halda onların kommunal xərclərini və uşaq bağçasına verilən haqqları ödəmək.

9.1.5. 1-4 siniflərdə oxuyan uşaqların valideynlərinə tədris ilinin başlanması ilə əlaqədar məktəbli paltarlarını, dərslik və məktəb ləvazimatları almaq üçün _____ manat məbləğində birdəfəlik müavinət vermək.

9.1.6. Tənha analara, dul qadınlara, öhdəsində körpəlikdən əlil uşaq olan ailələrə hər ay aşağıdakı məbləğdə ödəmələr vermək:

1 uşağa _____ manat

2 uşağa _____ manat

3 uşağa _____ manat

4 uşağa _____ manat

4-dən çox uşağa _____ manat

9.1.7. Müəssisə yeməxanalarında satılan yeməklərə _____ güzəştli qiymətlər təyin etmək.

9.1.8. Müəssisədə yeməxananın olmadığı hallarda isə hər ay _____ manat yemək üçün əlavələr vermək.

9.1.9. İşçi növbəti məzuniyyətə çıxdıqda _____ manat məbləğində birdəfəlik müavinət vermək.

9.1.10. İşçi təqaüdə çıxdıqda iş stajından asılı olaraq ona birdəfəlik maddi yardım göstərmək. (əlavə 19).

9.1.11. Uşağı 3 yaşına çatanadək ona qulluq göstərilməsi ilə əlaqədar məzuniyyətdə olan qadınlara hər ay _____ manat məbləğində ödəmələr vermək.

9.1.12. Əlverişsiz əmək şəraitində çalışan işçilər üçün vaxtından əvvəl təqaüdə çıxması üçün Əsasnamə qəbul etmək (əlavə 20).

9.1.13. İş stajı və əməkdə qazandığı nailiyyətlərdən asılı olaraq müəssisənin veteranlarına dövlət tərəfindən verilən təqaüdə əlavələr təyin etmək (əlavə 21).

9.1.14. Struktur bölmələrin rəhbərləri və həmkarlar komitəsinin təqdimatı ilə uzun müddətli və namuslu işinə görə yubileyləri ilə (50, 55, 60 yaşı) əlaqədar işçilərə _____ manat məbləğində mükafat vermək.

9.1.15. Aşağıdakı kateqoriyalı işçilərə qısaldılmış iş vaxtını təyin etmək:

a) 12 yaşına qədər uşaqları olan qadınlara;

b) müəssisədə qismən əmək qabiliyyətini itirən şəxslərə.

9.1.16. Müəssisənin işçilərinin qarışıqlı sığortası haqqında Əsasnamə işləyib hazırlamaq (əlavə 22).

9.2. Həmkarlar ittifaqı komitəsi aşağıdakı öhdəlikləri götürür:

9.2.1. Əmək qanunvericiliyi, bu kollektiv müqavilə və digər normativ aktlarla işçilər üçün müəyyən olunmuş güzəşt və kompensasiyalara əməl olunmasına nəzarət etmək.

9.2.2. Həmkarlar ittifaqı komitəsi həmkarlar birliklərinin köməyi ilə müəssisənin işçilərinə və onların ailə üzvlərinə pulsuz hüquqi məsləhətlərin verilməsini təşkil etmək.

9.2.3. Ştatların ixtisarı nəticəsində işdən azad olunmuş işçilərə həmkarlar ittifaqının vəsaiti hesabına _____ manat məbləğində maddi yardım göstərmək.

X. HƏMKARLAR İTQİFAQI TƏŞKİLATININ FƏALİYYƏTİ ÜÇÜN ŞƏRAİTİN YARADILMASI

10.1. Müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatının və həmkarlar ittifaqı komitəsinin normal fəaliyyəti üçün işəgötürən öhdəliklər götürür:

10.1.1. Məşğulluq, işə qəbul, əmək haqqı, əmək mühafizəsi məsələləri üzrə kollektiv müqavilənin hazırlanıb bağlanmasına dair sərəştəli danışıqlar aparmaq üçün həmkarlar ittifaqı komitəsinə lazım olan informasiya vermək.

10.1.2. Həmkarlar ittifaqı təşkilatlarına mədəniyyət evinin, sanatoriya-profilaktoriyanın, həmkarlar kitabxanasının, idman kompleksinin binalarını və avadanlıqlarını pulsuz istifadəyə vermək.

10.1.3. Həmkarlar ittifaqı komitəsinin fəaliyyəti üçün lazım olan avadanlıqları, binaları (otaqları), pulsuz vermək, vaxtaşırı onlarda təmir işlərini aparmaq.

10.1.4. Lazım olan nəqliyyat vasitələrini həmkarlar ittifaqı komitəsinə təhkim etmək, müəssisənin hesabına nəqliyyata sərf olunan xərcləri ödəmək.

10.1.5. Tutulmuş smetalara əsasən mədəni-kütləvi idman tədbirlərinə ___ ilin hər rübündə ___ manat həmkarlar ittifaqı təşkilatının hesabına keçirmək (əmək haqqı fondunun 0,15 faizindən az olmayaraq).

10.1.6. Müdiriyyətlə birgə keçirilən danışıqlarda, iclaslarda, həmkarlar ittifaqı komitəsinin komissiyalarında (ayda 2 gündən artıq olmamaq şərti ilə) plenumlarda, qurultaylarda iştirak etmək üçün həmkarlar ittifaqları aktivinin orta aylıq məvacibini saxlamaq.

10.1.7. Seçkili orqanlara seçilməklə əlaqədar sex həmkarlar ittifaqı komitələrinin üzvlərinə öz vəzifə borclarını yerinə yetirmək üçün haqqı ödənilən iş günü vermək.

10.1.8. Həmkarlar ittifaqı komitəsinin verdiyi tapşırığı yerinə yetirərkən onun fəal üzvünə (ştat işçisinə) bədbəxt hadisə baş verərsə, bu hadisəni müəssisədə baş verən bədbəxt hadisə kimi hesab etmək.

10.1.9. İdarə aparatının işçilərinə verilən qaydada və miqdarda

həmkarlar ittifaqı komitəsinin ştat işçilərinə uzun müddətli xidmətə görə və ilin yekununun nəticələrinə görə birdəfəlik və aylıq mükafatları vermək.

10.1.10. Müəssisənin idarə aparatı işçilərinə təyin olmuş güzəştləri, təminat və kompensasiyaları həmkarlar ittifaqı komitəsinin ştat işçilərinə (müəssisənin hesabına) şamil etmək.

Bölmənin bütün bəndlərinə cavabdeh: _____

XI. KOLLEKTİV MÜQAVİLƏNİN YERİNƏ YETİRİLMƏSİNƏ NƏZARƏT

11.1. Kollektiv müqavilənin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə tərəflər, habelə əmək və sosial məsələlər üzrə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir, nəzarət tərəflərin birisinin tələbi ilə həyata keçirilir, həmkarlar ittifaqı komitəsinin müdiriyyətlə birgə iclasında buna baxılır.

11.2. Kollektiv müqavilənin icrasını müzakirə etmək üçün tərəflər ildə _____ (1-2 dəfə) əmək kollektivinin iclasının (konfransının) keçirməyini öhdələrinə götürürlər.

11.3. Obyektiv səbəblər olmadan kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulması halları əmək qanunvericiliyinə zidd hesab edilir və tərəflər məsuliyyət daşıyırlar.

11.4. Həmkarlar ittifaqı komitəsi kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsində günahkar olan, süründürməçiliyə, bürokratçılığa yol verən vəzifəli şəxslərin cəzalandırılması və ya vəzifədən kənar edilməsi haqqında məsələ qaldıra bilər, işin hissə-hissə dayandırılmasına səlahiyyətlidir və tətillə hüququndan istifadə edə bilər.

11.5. Kollektiv müqaviləyə dair obyektiv səbəb olmadan öz öhdəliklərini yerinə yetirməyən həmkarlar ittifaqı komitəsi əmək kollektivinin tələbi ilə həmkarlar ittifaqı iclasında (konfransında) vaxtından qabaq yenidən seçilə bilər.

KOLLEKTİV MÜQAVİLƏYƏ DAİR ƏLAVƏLƏRİN SİYAHISI:

Əlavə 1. Mənfəət planının yerinə yetirilməsini təmin edən mühüm göstəricilər.

Əlavə 2. Müəssisənin inkişaf fondunun smeta xərcləri.

Əlavə 3. Müəssisə işçilərinin əməyinin ödənişinin tarif məvacibləri.

Əlavə 4. Cari göstəricilərin yerinə yetirilməsi haqqında Əsasnamə.

Əlavə 5. Uzun müddətli xidmətə görə birdəfəlik mükafatlandırma haqqında Əsasnamə. İlin yekununa görə mükafat haqqında Əsasnamə.

Əlavə 6. Ağır və zərərli iş şəraitində tarif məvaciblərinə və vəzifə maaşlarına verilən əlavələrin siyahısı. Gecə və axşam vaxtlarında işləyənlərin tarif məvaciblərinə və vəzifə maaşlarına verilən əlavələrin siyahısı.

Əlavə 7. İş vaxtından artıq, bazar və bayram günlərində işləyənlərə verilən kompensasiyaların miqdarı. .

Əlavə 8. Kadrların ixtisaslarının artırılması və yenidən hazırlığının planı.

Əlavə 9. Müəssisənin yenidən qurulması nəticəsində sərbəstləşən işçilərin işə düzəldilməsi, yenidən hazırlığı və peşəyönümü haqqında Proqram.

Əlavə 10. Fəhlə, qulluqçu və mütəxəssislərə verilən xüsusi paltarın, ayaqqabıların və başqa ləvazimatın normaları.

Əlavə 11. Zərərli işdə işləyənlərin vəzifə və peşələrinin siyahısı.

Əlavə 12. Müəssisənin ekoloji mühitini yaxşılaşdırmaq haqqında Proqram.

Əlavə 13. İstehlak fondunun xərclənməsinin smetası.

Əlavə 14. İşçilərin fərdi və kooperativ tikintilərinin maliyyələşdirilməsi və kreditləşdirilməsi haqqında Əsasnamə.

Əlavə 15. İşdən sərbəstləşən və mənzil şəraitinin yaxşılaşdırmaq üçün növbəsi saxlanılan bəzi kateqoriyalı işçilərin siyahısı.

Əlavə 16. İş vaxtının qrafiki.

Əlavə 17. Ağır, zərərli işdə işləyən və artıq məzuniyyətə malik olan işçilərin siyahısı.

Əlavə 18. Normalaşdırılmamış iş günü olan və əlavə məzuniyyətə malik olan işçilərin siyahısı.

Əlavə 19. İş stajından asılı təqaüdə çıxan işçilərə maddi yardımın göstərilməsi haqqında Əsasnamə.

Əlavə 20. Əlverişsiz şəraitdə işləyən işçilərin vaxtından qabaq təqaüdə çıxmaqları haqqında Əsasnamə.

Əlavə 21. İş stajından və əmək göstəricilərindən asılı olaraq təqaüdə gedən işçilərin dövlət təqaüdlərinə verilən əlavələr haqqında Əsasnamə.

Əlavə 22. İşçilərin qarşılıqlı sığortası haqqında Əsasnamə.

5.10. NƏTİCƏLƏR

1. Sosial tərəfdaşlıq - muzzdlu işçilər, işəgötürənlər və dövlətin maraqlarının tarixən şərtləndirilən razılaşmaları əsasında sosial konsensusu əldə etmək məqsədi olan, əmək bazarında sosial münasibətləri tənzimləyən xüsusi formadır.

2. İxtisaslaşmış əməyin artan rolu müasir şəraitdə işəgötürənlərin və muzzdlu işçilərin iqtisadi maraqları üçün istehsalın başlıca amil kimi əsasıdır. Heç şübhə yoxdur ki, cəmiyyətin yeni sosial strukturu bunlar arasında sosial konsensus əldə olunması üçün əlverişli şərait yaratmışdır.

3. Vətəndaş cəmiyyəti sosial tərəfdaşlığın mühüm nəticələrindən biridir. Vətəndaşları birləşdirən və onların peşə maraqlarını ifadə edən müxtəlif könüllü birliklər onun üçün xarakterikdir.

4. Sosial tərəfdaşlığın əsas subyektlərindən biri olan zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqları yeni şəraitə çətinliklə uyğunlaşır və öz çatışmazlıqlarını etiraf edirlər. Həmkarlar ittifaqları müasir cəmiyyətin istənilən ictimai sistemində mövcud olan obyektiv amildir, bazar iqtisadiyyatı şəraitində yaşayan cəmiyyət üçün çox vacibdir və onsuz sosial tərəfdaşlıq sisteminin dağılması labüddür.

5. Sahibkarların müfəssəl konsepsiyaları yoxdur və bunun işlənilib hazırlanmasına onlar mücərrəd nəzəriyyə kimi baxmağa meyllidir, onları əsasən təşkilatın yaxın zamanda konkret fəaliyyət proqramı maraqlandırır. Lakin sosial-iqtisadi proqram olmadan, sahibkarlıq təşkilatlarına icra hakimiyyətinin və həmkarlar ittifaqının nümayəndələri ilə əməkdaşlıq aparmaq çətin olacaq.

6. Sosial tərəfdaşlıq sisteminin təşəkkülündə dövlət sadəcə vasitəçi kimi deyil, tərəf kimi çıxış edir. Dövlət "hüquqi", "sosial" ola bilər, ancaq o heç vaxt ideal olmayıb və ola da bilməz.

Beynəlxəq təcrübə sübut etmişdir ki, əmək münasibətləri sahəsində dövlətin müdaxiləsinə ehtiyatla yanaşmaq lazımdır. Lakin dövlətin sosial konsensusun zəruri iştirakçısı kimi mühüm rolunu etiraf etməmək olmaz.

7. İşçilərin və işəgötürənlərin razılığı ilə onların qarşılıqlı münasibətlərinə dövlətin müdaxiləsi ilə səciyyələnən tripartizm məsələsi ilə bağlı bir sıra mühüm prinsipləri Beynəlxəq Əmək Təşkilatı təklif etmişdir. Bu prinsiplərə əsasən, hər bir dövlət əmək ilə kapital (əməkçilərlə işəgötürənlər) arasında qarşılıqlı münasibətləri tənzimləyən qanunlar qəbul etməli, məşğulluq, peşə hazırlığı, yeni peşələr öyrədilməsi, əməyin mühafizəsi, sosial təminat məsələləri üzrə xüsusi orqanlar yaratmalı, istehsalın artmasına kömək etməli, iqtisadi və sosial inkişaf planları qəbul etməlidir.

8. Üçtərəfli sazişlər proseduru haqqında Beynəlxəq Əmək Təşkilatının qəbul etdiyi 144 sayılı Konvensiya və 152 sayılı Təvsiyədə təkidlə tələb edilir ki, milli məşvərət orqanında işçilər və işəgötürənlər bərabər sayda təmsil edilsinlər. Ona görə də planlaşdırılmış danışıqların keçirilməsinə texniki və maliyyə baxımından kömək göstərmək vəzifəsi dövlətin üzərinə düşür və danışıqlar arasındakı fasilə bir ildən çox olmamalıdır.

9. Baş sazişlərin bağlanması hər ölkədə özünəməxsus əlamətlərə malikdir. Sosial sülh və sosial-iqtisadi münasibətlərin inkişafına dair razılaşmaların hökmən Baş Sazişlər kimi rəsmiləşdirilməsi heç də bütün ölkələrdə məcburi qayda deyil. Buna görə, adətən Baş Sazişlər şəkilində rəsmiləşdirilən qarşılıqlı əlaqəli (kompleks) qərarlərə üstünlük verilməlidir.

10. BƏT mütəxəssislərinin Qərbi Avropada Həmkarlar İttifaqları ilə işəgötürənlər arasında Baş Sazişlərin bağlanması təcrübəsinin təhlili əsasında hazırladığı "Model saziş" Azərbaycan üçün də məqbuldur.

11. 2001-ci ildə respublikamızda ilk dəfə olaraq bağlanan üçtərəfli Baş Kollektiv Saziş bir sıra qərb ölkələrində bağlanan analoji sənədlərlə müqayisədə həmkarlar ittifaqlarının bir sıra elementar öhdəliyə hökumət və işəgötürənlər tərəfindən əməl edilməsinə nail olmaq cəhdlərini əks etdirir. Saziş 2001-2002-ci illərdə ölkənin sosial-iqtisadi siyasətinin reallaşdırılmasında tərəflərin razılaşdırılmış mövqelərini və birgə fəaliyyətini müəyyən edir.

VI B Ö L M Ə

BEYNƏLXALQ ƏMƏK TƏŞKİLATI:

TARİXİ, STRUKTURU VƏ AZƏRBAYCANLA ƏLAQƏLƏR

6.1. BEYNƏLXALQ ƏMƏK TƏŞKİLATININ TARİXİNDƏN

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı 1919-cu ildə - Birinci Dünya müharibəsi qurtarandan sonra əvvəlcə Parisdə, sonra isə Versaldə keçirilən sülh konfransında yaradılmışdır. Hələ XIX əsrdə iki məşhur sənayeçi - ingilis Robert Ouen (1771-1853) və fransız Daniel Leqran (1783-1859) belə bir təşkilat yaradılması təşəbbüsü ilə çıxış etmişdi.

1901-ci ildə Bazeldə Zəhmətkeşlərin Müdafiəsi üzrə Beynəlxalq Assosiasiya yaradıldı. Bu Assosasiyanın fəaliyyəti dövründə Ouen və Leqran tərəfindən irəli sürülmüş ideyalar təsdiq və təsbit olundu. 1919-cu ilin aprel ayında keçirilən Sülh konfransında BƏT-in Nizamnaməsi qəbul edilərkən yenə də həmin prinsiplər əsas götürüldü.

BƏT-in yaradılması zərurəti ilk növbədə humanitar mülahizələrdən irəli gəlirdi. Fəhlələrin həyat və əmək şəraiti get-gedə dözülməz olurdu. Onların istismar edilməsi bu insanların sağlamlığına, ailə həyatına və şəxsi mənafələrinə zərər vururdu. BƏT Nizamnaməsinin preambulasında bu vəziyyətlə əlaqədar narahatlıq bildirilir və "iş şəraitinin ədalətsizliyə, saysız-hesabsız insanlar üçün ehtiyaca və məhrumiyyətlərə səbəb olması" qeyd edilir.

İkinci səbəb siyasi xarakter daşıyırdı. Sənayenin inkişafı nəticəsində sayca daim artan zəhmətkeşlər öz talelərində bir yaxşılaşmaya ümid görmədikləri üçün sosial protest və hətta inqilab

yolu seçə bilərdilər. Preambulada qeyd edildiyi kimi, bu cür ədalətsizlik o qədər etiraza səbəb olur ki, bütün dünyada sülh və əmin-amanlıq üçün təhlükə yaranır.

Üçüncü səbəb iqtisadiyyatla bağlı idi. Hər hansı ölkə sosial vəziyyəti yaxşılaşdırma yolunu seçəcəyi təqdirdə onun istehsal etdiyi məhsulların maya dəyəri labüd olaraq artacaq və bu ölkə öz rəqibləri qarşısında əlverişsiz vəziyyətə düşəcəkdir. Preambulada göstərilir ki, hər hansı bir ölkənin zəhmətkeşlərdən ötrü insana layiq əmək şəraiti yaratmaması öz ölkələrindəki əməkçilərin vəziyyətini yaxşılaşdırmaq arzusunda olan başqa xalqlar üçün də əngələ çevrilir.

BƏT-in icra orqanı olan İnzibati Şura konfrans tərəfindən seçilir. Bu orqanın üzvlərinin yarısı hökumət nümayəndələrindən, dördü bir hissəsi əməkçilərin nümayəndələrindən, qalan dördü bir hissəsi isə işəgötürənlərin nümayəndələrindən ibarətdir. İnzibati Şura, BƏT-in daimi katibliyi olan Beynəlxalq Əmək Bürosunun (BƏB) ilk direktoru vəzifəsinə Albert Tomu təyin etdi.

6.2. FİLADELFIYA DEKLARASIYASI

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bütün dünya əməkçilərinin rifahı naminə fəaliyyətində yeni mərhələ olan, insanın ən ümumi hüquq və azadlıqları xartiyası sayılan bu sənəd 1944-cü il mayın 10-da Filadelfiyada, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 26-cı sessiyasında qəbul edilmişdir. ABŞ-ın o vaxtkı prezidenti Franklin D. Ruzvelt öz çıxışında konfransın nümayəndələrinə müraciət edərək, bu sənədi "iki dəfə dünya müharibəsi görmüş dövrün ümid-gahı" adlandırmışdı.

BMT-nin Nizamnaməsindən və İnsan Hüquqlarının Ümumi Bəyannaməsindən əvvəl qəbul edilmiş Filadelfiya Deklarasiyası bu sənədlər üçün, bir növ, örnək oldu. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Filadelfiya Deklarasiyasını öz Nizamnaməsinə daxil etmək sayəsində əməkçilərin əmək və həyat şəraitini yaxşılaşdırmaq yolu ilə onların hüquq və mənafələrinin dəstəklənməsi işində daha dinamik rol oynamaq imkanı qazandı, bu isə BƏT yarandı-

qdan sonra ona xas olan məhdud müdafiə funksiyaları ilə müqayisədə irəliyə doğru iri bir addım oldu.

ƏSAS PRİNŞİPLƏR

Deklarasiyanın əvvəlində BƏT-in fundamental prinsipləri bir daha təsdiq edilir və bildirilir ki, "əmək əmtəə deyil", "söz azadlığı və birləşmək azadlığı - daimi tərəqqi üçün zəruri şərtlərdir" və "hər hansı bir yerdə yoxsulluq ümumi rifah üçün təhlükədir".

Daha sonra Deklarasiyada BƏT-in 1919-cu ildə qəbul edilmiş Nizamnaməsinin belə bir mühüm müddəası əsaslandırılır ki, möhkəm sülh yalnız sosial ədalət zəminində yaradıla bilər: "İrqiindən, dini etiqadından və cinsindən asılı olmayaraq, bütün insanlar azadlıq və insan ləyaqətinə hörmət, iqtisadi sabitlik və imkanların bərabərliyi şəraitində maddi rifah və mənəvi inkişaf hüququna malikdirlər". Beləliklə, sözün geniş mənasında bərabərlik prinsipi ilk dəfə olaraq, beynəlxalq təşkilatın vəzifələri sırasına daxil edilmişdi.

Bu prinsipi həyata keçirməyin mümkün olacağı şəraitin yaradılması milli və beynəlxalq siyasətin, xüsusən iqtisadiyyat və maliyyə sahəsində siyasətin əsas məqsədi olmalıdır.

Daha sonra Deklarasiyada BƏT-in proqram əhəmiyyətli, sosial tərəqqinin əsas istiqamətlərini əhatə edən, aşağıda sadalanan 10 vəzifəsi müəyyən edilmişdir:

- 1) tam məşğulluq və həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi;
- 2) insanın öz işindən məmnun olması;
- 3) təhsil;
- 4) əməyin ödənilməsi sahəsində siyasət;
- 5) kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ;
- 6) sosial təminat;
- 7) əməyin mühafizəsi;
- 8) uşaqların və anaların rifahının qorunması;
- 9) zəruri qida və mənzil təminatı;
- 10) ümumi təhsil və peşə təhsili sahəsində bərabər imkanların təmin edilməsi.

Sənəddə əminlik bildirilir ki, BƏT-in dəstəyi sayəsində dünyada mövcud olan istehsal ehtiyatlarından beynəlxalq və milli miqyasda daha tam istifadə etməklə, bu məqsədlərə nail olmaq mümkündür.

Deklarasiyanın son hissəsində qeyd edilir ki, bu sənəddə şərh olunan prinsiplərin bütün xalqlar üçün tətbiq edilməsi tamamilə mümkündür və həmin prinsiplərin hələ də "asılı vəziyyətdə olan xalqlara da şamil edilməsi ... bütün sivil dünyanın vəzifəsidir". "Üçüncü dünya" ölkələri müstəqillik qazanmağın astanasında olduğu bir dövrdə verilmiş bu bəyanata görə, Deklarasiyanı "asılı vəziyyətdə olan xalqların xartiyası" adlandırdılar. 1944-cü ildə - Filadelfiya Deklarasiyası qəbul edilən vaxt Beynəlxalq Əmək Təşkilatına üzv dövlətlərin sayı 41 olduğu halda, 1999-cu ilin əvvəlində üzv dövlətlərin sayı 174-ə çatmışdı.

6.3. BEYNƏLXALQ ƏMƏK TƏŞKİLATININ STRUKTURU

BƏT öz fəaliyyətini üç əsas orqan vasitəsilə həyata keçirir. Bu orqanların hər birinə xas olan səciyyəvi cəhət ondan ibarətdir ki, onlar hökumətin, işəgötürənlərin və əməkçilərin nümayəndələrindən ibarət olmaqla, üçtərəfli prinsip üzrə təşkil edilir.

1. Beynəlxalq Əmək Konfransı:

Hər il iyun ayında Cenevrədə keçirilən bu konfransda BƏT üzvü olan bütün dövlətlər iştirak edir. Hər bir dövlət iki nəfər hökumət nümayəndəsi, bir nəfər işəgötürənlərin nümayəndəsi və bir nəfər əməkçilərin nümayəndəsi ilə təmsil edilir. Nümayəndələri texniki məsələlər üzrə müşavirlər müşayiət edə bilər. Adətən, nümayəndə heyətlərinin rəhbərləri - öz hökumətlərinin nöqteyinəzərini təmsil edən əmək nazirləri olur.

İşəgötürənlərin və əməkçilərin nümayəndələri öz təşkilatlarından aldıqları təlimatlara əsasən çıxış etmək və səsvermədə iştirak etmək hüququna malikdirlər. Bəzən bu nümayəndələr bir-

birinin və hətta öz ölkələrinin hökumət nümayəndələrinin əleyhinə səs verirlər.

Böyük əhəmiyyət kəsb edən bu cür konfranslarda əmək sahəsinə aid beynəlxalq normalar müzakirə olunur və qəbul edilir. Bu konfrans elə bir forumdur ki, orada müzakirə edilən sosial məsələlər və əməklə bağlı məsələlər bütün dünya üçün əhəmiyyətlidir. Konfrans təşkilatın büdcəsini təsdiq edir və İnzibati Şura seçir.

2. İnzibati Şura

BƏT-in icraçı orqanı olan İnzibati Şuranın iclasları ildə üç dəfə Cenevrədə keçirilir. Şura BƏT-in siyasəti ilə bağlı qərarlar qəbul edir, təşkilatın proqramını və büdcəsini müəyyən edir. Bu sənədlər təsdiq edilmək üçün konfransa təqdim olunur. Şura həm də BƏB-in baş direktorunu seçir.

Şuranın 56 üzvü var. Onlardan 28-i hökumətlərin nümayəndələri, 14-ü - sahibkarların nümayəndələri və 14-ü əməkçilərin nümayəndələridir. Hökumət yerlərindən 10-u sənaye cəhətdən ən çox inkişaf etmiş ölkələr üçün ayrılmışdır. Digər ölkələrin nümayəndələri həmin ölkələrin coğrafi yerləşməsi nəzərə alınmaqla 3 il müddətinə konfransda seçilir. Sahibkarlar və əməkçilər bu Şuraya öz üzvlərini özləri seçir.

3. Beynəlxalq Əmək Bürosu

Bu Büro BƏT-in daimi katibliyi olub, İnzibati Şuranın nəzarəti və Baş Direktorun rəhbərliyi ilə təşkilatın həyata keçirdiyi bütün fəaliyyətin mərkəzidir. Baş Direktor 5 il müddətinə seçilir və növbəti müddətə təkrar seçilə bilər. Hazırda BƏB-in 1200-ə yaxın əməkdaşı var. 110-dan çox milləti təmsil edən bu əməkdaşlar BƏB-in Cenevrədəki mənzil-qərargahında və bütün dünyanı əhatə edən 40 bölməsində işləyirlər. Bundan əlavə, dünyanın müxtəlif regionlarında texniki əməkdaşlıq proqramları üzrə təqribən 600 nəfər ekspert fəaliyyət göstərir.

BƏB geniş əhatəli məsələlərə dair xüsusi araşdırmalar aparır və bu araşdırmaların nəticələrini, müvafiq sənədləri, məruzələri və dövri ədəbiyyatı nəşr edir.

6.4. BEYNƏLXALQ ƏMƏK TƏŞKİLATI VƏ İŞƏGÖTÜRƏNLƏR

BƏT yeganə beynəlxalq təsisatdır ki, orada işəgötürənlərin, əməkçilərin və hökumətlərin nümayəndələri bərabər hüquqlara malik olub, öz fikirlərini tamamilə müstəqil şəkildə ifadə etmək imkanına malikdirlər.

İşəgötürənlər və BƏT - bərabərhüquqlu tərəfdaşlardır. BƏT-də əməkçilər və hökumətlərlə eyni hüquqlara malik olan tərəfdaşlar kimi tanınmaq hüququ sürətli sosial-iqtisadi dəyişikliklər dövründə, beynəlxalq amillərin hər bir fərdin gündəlik həyatına və rifah halına təsirinin get-gedə artdığı bir dövrdə son dərəcə əhəmiyyətli faktdır.

Əməkçilər kimi, işəgötürənlər də BƏT-də müəyyən əsas hüquqlara malikdirlər. Belə ki, əgər BƏT üzvü olan ölkədə sahibkarların və əməkçilərin həmkarlar təşkilatları mövcuddursa, BƏT-in Nizamnaməsinə uyğun olaraq bu təşkilatın hər il keçirilən sessiyasına həmin dövlət tərəfindən işəgötürənlərin və əməkçilərin nümayəndələrinin göndərilməsi məsələsi həmin həmkarlar təşkilatlarının ən nüfuzluları ilə razılaşdırılmalıdır. İşəgötürənlərin nümayəndələri öz üzvlərindən birini konfransın sədr müavini seçirlər.

Nizamnaməyə görə, BƏT-in İnzibati Şurasında da üçtərəfli nümayəndəlik nəzərdə tutulmuşdur. İnzibati Şuraya sahibkarlar tərəfindən seçilmiş üzvlər üç ildə bir dəfə nümayəndələrin konfransında müəyyənləşdirilir. Onlar təkcə özlərinin, yaxud öz dövlətlərinin mənafeələrini deyil, bütün dünyadakı sahibkarların mənafeələrini təmsil edirlər.

İşəgötürənlərin nümayəndələri BƏT-in daimi fəaliyyət göstərən əsas komitələrinin, o cümlədən sahələr üzrə (kömür sənayesi, nəqliyyat, toxuculuq sənayesi, tikinti və i.a.) xüsusi komitələrin fəaliyyətində iştirak edirlər.

Çox vaxt işəgötürənlər BƏT-in ekspert komitələrinin işində və məşvərət orqanlarının müşavirələrində də iştirak edirlər. Təşkilat öz fəaliyyətini əsasən bu cür komitə və müşavirələrin köməyi ilə həyata keçirir.

BƏT mənzil-qərargahının Sahibkarların Fəaliyyəti üzrə Bürosu həm sahibkarlarla əlaqə yaradır, həm də onların təşkilatlarına texniki yardım göstərir.

Sahibkarlar qrupunun katibliyi funksiyalarını yerinə yetirən Beynəlxalq Sahibkarlar Təşkilatı (BST) İnzibati Şurada rəsmən təmsil edilmişdir. Bu təşkilat 105 ölkənin sahibkarlarını təmsil edən 107 federasiyanı birləşdirir.

Çoxmillətli korporasiyalara və sosial siyasətə aid prinsiplərin üçtərəfli deklarasiyası məşğulluq, kadr hazırlığı, istehsal münasibətləri və əmək şəraiti ilə bağlı siyasətin əsas istiqamətlərini müəyyənləşdirir. Deklarasiya üçtərəfli komissiya tərəfindən qəbul edilmiş və 1977-ci ildə istər sənaye cəhətdən inkişaf etmiş, istərsə də bu mənada inkişaf etməkdə olan ölkələrin hökumətlərinin, işəgötürənlərinin və əməkçilərinin nümayəndələri arasında razılaşmaya əsasən, İnzibati Şura tərəfindən təsdiq edilmişdir. Deklarasiyanın 11-ci maddəsində qeyd edilir ki, onun prinsipləri çoxmillətli və beynəlxalq müəssisələrin müsbət təcrübəsini əks etdirir. Həmin müəssisələr ümumiyyətlə və xüsusən sosial siyasət sahəsində eyni cür fəaliyyət göstərməlidirlər.

İnsan hüquqlarına riayət edilməsi: birləşmək azadlığı. BƏT-in əsas konvensiyaları insanların birləşmək azadlığı, məcburi əməyin qadağan edilməsi və işə qəbul edilərkən ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi kimi əsas hüquqları əhatə edir. Bu cür hüquqların pozulması barədə təşkilata daxil olan şikayətlərə İnzibati Şuranın birləşmək azadlığı məsələləri üzrə xüsusi komitəsi tərəfindən baxılır. Belə şikayətlərin əksəriyyəti həmkarlar ittifaqları tərəfindən verildiyinə baxmayaraq, həmin prinsiplər eyni qayda üzrə işəgötürənlərə də tətbiq edilə bilər.

İşəgötürənlərə kömək üzrə fəaliyyət: birbaşa texniki yardım. Sahibkarların fəaliyyəti bürosu sahibkarlar təşkilatları və BƏT-in departamentləri ilə əlaqə saxlamaqdan ibarət olan əsas əməliyyat funksiyasından əlavə, istər inkişaf etməkdə olan ölkələrdə, istərsə də Mərkəzi və Şərqi Avropa ölkələrində sahibkarların təşkilatlarına texniki yardım göstərir. Bu məsələnin həllində büroya 12 nəfər nüfuzlu ekspert kömək edir. Dünyanın müxtəlif guşələrində sahibkarlıq fəaliyyəti məsələləri ilə bağlı ümumi məşvərət qruplarının tərkibində fəaliyyət göstərən bu ekspertlərin işi 1993-

cü ildən başlayaraq həyata keçirilən yeni, "fəal tərəfdaşlıq" siyasətini əks etdirir.

Texniki əməkdaşlıq proqramı inkişaf etməkdə olan dövlətlərdə və iqtisadiyyatında keçid dövrü yaşanan ölkələrdə sahibkarların güclü və müstəqil təşkilatlarının yaradılmasına kömək məqsədi güdən yeni tipli proqramdır. Məqsəd ondan ibarətdir ki, bu təşkilatlar öz üzvlərinin mənafeyini səmərəli şəkildə müdafiə etsinlər, öz ölkələrinin iqtisadi və sosial inkişafında tam hüquqla iştirak etsinlər.

Sahibkarlar təşkilatlarının əməkdaşları üçün bu təşkilatların işinin yaxşılaşdırılmasına, onların öz üzvlərinə göstərdiyi xidmətlərin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə kömək məqsədilə milli, regional və regionlararası səviyyələrdə seminarlar və tədris kursları təşkil edilir. Əmək münasibətləri, kiçik müəssisələrin yaradılması, idarəetmə kadrlarının hazırlanması, əməyin mühafizəsi və gigiyenası, ətraf mühitin qorunması məsələlərinə xüsusi diqqət yetirilir.

Asiyanın, Afrikanın və Karib dənizi hövzəsinin 12 ölkəsində həyata keçirilmiş layihələrdən birinin məqsədi ondan ibarət olub ki, sahibkarların cari fəaliyyətində ətraf mühitin qorunması ilə bağlı tələblərin nəzərə alınması, sahibkarların təşkilatları arasında texniki informasiya mübadiləsinin tənzimlənməsi və bu sahədə tədris proqramlarının işlənilib hazırlanması üçün şərait yaradılsın. Asiya və Latın Amerikasına ölkələrində həyata keçirilmiş digər layihənin nəticəsi qadınların iqtisadiyyatda, o cümlədən idarəetmədə rolunun artırılmasına dair proqram qəbul etməkdən ibarət oldu. Sahibkarların fəaliyyəti üzrə büro bir sıra başqa məsələlərin, məsələn, Namibiya müstəqillik əldə edəndən az sonra bu ölkədə Sahibkarlar Federasiyasının yaradılması məsələsinin həllinə xeyli kömək etmişdir.

Büro Mərkəzi və Şərqi Avropa ölkələrində fəaliyyət göstərən sahibkarların birliklərinə sosial dialoq və kollektiv danışıqlar aparılması metodlarının öyrənilməsi və təşkilati qurumun yaradılması işlərində kömək edir. 1990-cı ildən bəri sahibkarların yeni yaradılmış birlikləri BƏT-ə müraciətlə səmərəli üçtərəfli məsləhətləşmələrin tənzimlənməsində onlara kömək göstərilməsini xahiş etməyə başlamışlar.

6.5. ƏMƏKÇİLƏRİN HÜQUQ VƏ MƏNAFELƏRİNİN MÜDAFİƏSİ

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı yeganə üçtərəfli beynəlxalq təşkilatdır ki, onun çərçivəsində dövlətlərin hökumətlərinin, həmin dövlətlərin sahibkarlarının və əməkçilərinin nümayəndələri bərabərhüquqlu iştirakçılar kimi, tam müstəqil şəkildə öz mövqelərini müdafiə etmək imkanına malikdirlər.

1919-cu ildən, yəni BƏT-in yaradıldığı vaxtdan etibarən həmkarlar ittifaqları əmək sahəsində mövcud problemlərin geniş əhatə dairəsini və bu problemlərin çoxsaylı olmasını nəzərə alaraq, BƏT ilə əməkdaşlığın zəruri olmasını etiraf etməklə bərabər, öz fəaliyyətlərində onu özlərinə arxa və beynəlxalq səviyyədə dialoqun mühüm elementi sayırlar.

Ən iri həmkarlar ittifaqları birliklərindən dördü BƏT-də məşvərət orqanı statusu qazanmışdır. BƏT-in işində çox fəal iştirak edən həmin birliklər bunlardır: Beynəlxalq Azad Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası, Ümumdünya Əmək Konfederasiyası, Ümumdünya Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Afrika Həmkarlar İttifaqları Birliyi Təşkilatı.

6.5.1. ƏMƏKÇİLƏR BƏT-də BƏRABƏRHÜQUQLU TƏRƏFDAŞLARDIR

Əsl "beynəlxalq əmək parlamenti" sayılan Beynəlxalq Əmək Konfransında hər bir milli nümayəndə heyətinə iki nəfər hökumət nümayəndəsi ilə yanaşı, əməkçilərin bir nümayəndəsi və işəgötürənlərin bir nümayəndəsi daxildir. Qeyri hökumət nümayəndələri, müvafiq surətdə, həmin ölkənin əməkçilərinin və işəgötürənlərinin ən nüfuzlu həmkarlar ittifaqları ilə razılaşdırılmaqla, hökumət tərəfindən təyin edilir. Əməkçilərin nümayəndələri öz üzvlərindən birini Konfransın sədrinin müavini seçirlər.

Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurasına işəgötürənlərin 14 nəfər nümayəndəsi və hökumətlərin 28 nəfər nümayəndəsi ilə yanaşı, əməkçilərin də 14 nəfər nümayəndəsi daxildir.

BƏT-in Afrika, Amerika, Asiya və Avropa üzrə regional konfransları da üçtərəfli struktura malikdir. Üzv dövlətlərin nümayəndə heyətləri bu konfranslarda görüşərək, öz regionlarının məxsusi problemlərini müzakirə edirlər. Əməkçilərin nümayəndələri BƏT-in, iqtisadiyyatın əsas sahələrində (metallurgiya, neft sənayesi, nəqliyyat və s.) əməkçilərin marağına səbəb olan məsələlərin müzakirə edildiyi bütün əsas daimi və xüsusi komitələrinə daxildirlər. Əməkçilər iqtisadiyyatın müxtəlif sektorlarının spesifik problemləri ilə məşğul olan qrupların və komissiyaların işində, həmçinin ekspertlərin müşavirələrində də fəal iştirak edirlər.

6.5.2. BEYNƏLXALQ ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ

Beynəlxalq Əmək Məcəlləsi dedikdə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konfranslarında qəbul edilmiş 184 konvensiyadan və 192 tövsiyədən ibarət olan beynəlxalq əmək normaları nəzərdə tutulur. Beynəlxalq Əmək Məcəlləsi məcburi əməyi, işə qəbul və məşğulluq məsələlərində ayrı-seçkiliyi, uşaq əməyindən istifadə olunmasını qadağan edir, əmək sahəsinə aid bir sıra başqa hüquq və azadlıqlarla bərabər, əməkçilərin və sahibkarların birləşmək azadlığını nəzərdə tutur. Konvensiyaları ratifikasiya etmiş üzv dövlətlərin həmin konvensiyalara riayət etmələri məcburidir. İndiyədək qəbul edilmiş konvensiyaların ratifikasiya sayını göstərən rəqəm 6000-i keçmişdir. BƏT-in tövsiyələri üzv dövlətlərin milli siyasətləri, milli qanunvericilikləri və praktiki fəaliyyətləri üçün, bir növ oriyentir rolu oynayır.

Konvensiyalara necə riayət edildiyini yoxlamaq üçün milli qanunvericiliklərin və praktiki fəaliyyətin müstəqil ekspertlər tərəfindən öyrənilməsinə və konkret halların BƏT-in üçtərəfli orqanlarının köməyi ilə təhqiq edilməsinə əsaslanan nəzarət mexanizmi işlənib hazırlanmışdır. İqtisadiyyatın get-gedə beynəlxalq prosesə çevrildiyi indiki şəraitdə, ilk növbədə çoxmillətli müəssisələrin fəaliyyəti ilə əlaqədar, beynəlxalq əmək normalarının səmərəli tətbiqi xüsusilə vacibdir.

Birləşmək azadlığı və təşkilatlanma hüququ barəsində xüsusi nəzarət mexanizmi müəyyən edilmişdir. Birləşmək azadlığı məsələsinə dair Üçtərəfli Komitə beynəlxalq və digər həmkarlar ittifaqı

təşkilatları tərəfindən verilmiş şikayətlərə baxır. Bu sarıdan yol verilmiş pozuntularla bağlı bütün faktlar BƏT-in nəzərinə çatdırılır və hökumətlərin diqqəti buna cəlb edilir ki, onlar həmin prinsiplərə riayət etməyi öhdəyə götürmüşlər. Bəzi hallarda hökumətlər bununla razılaşıb, digər hallarda isə vəziyyətin yerində öyrənilməsi üçün həmin ölkəyə müstəqil mütəxəssislərdən ibarət təhqiqat və bərişdirma komissiyası göndərilməsini xahiş edirlər. Məhz BƏT-in işə qarışması nəticəsində bir sıra münaqişəli vəziyyətlərdən çıxış yolu tapılmış, həmkarlar ittifaqı fəallarının bir qismi həbsxanadan azad edilmiş, bəzilərini isə hətta ölüm cəzasından xilas etmək mümkün olmuşdur.

6.5.3. ƏMƏKÇİLƏRİN MÜDAFİƏSİ İLƏ BAĞLI FƏALİYYƏT

BƏB-in əməkçilərin fəaliyyəti üzrə bürosu istər mənzil-qərargahda, istərsə də onun hüdudlarında kənarında əməkçilərin təşkilatları ilə bağlı BƏT-in bütün fəaliyyətini əlaqələndirir, BƏT ilə əməkçilər arasında, eləcə də BƏT ilə əməkçilərin təşkilatları arasında beynəlxalq səviyyədə, sahələr səviyyəsində və regional səviyyədə əlaqələrin möhkəmlənməsini və genişlənməsini təmin edir. Büro həmkarlar ittifaqlarının həyatı ilə bağlı hadisələr barədə məlumat verir, əməkçilərin və onların təşkilatlarının BƏT tərəfindən qarşıya qoyulmuş məqsədlərə nail olmalarına şərait yaradır, İnzibati Şuranın konfransında, sessiyalarında, regional konfranslarda, məşvərət komitələrinin və sahə komitələrinin iclaslarında əməkçilərin nümayəndə heyətlərinə lazımi kömək edir. Büro BƏT-in mühüm müşavirə və konfranslarında əməkçilər qrupunun katibliyi funksiyalarını yerinə yetirir, əməkçilərin təşkilatları ilə BƏT-in texniki xidmətləri arasında qarşılıqlı əlaqəni həyata keçirir.

Mütəxəssislərdən ibarət ümumi məşvərət qrupları fəal əməkdaşlığa əsaslanan yeni siyasət çərçivəsində həmkarlar ittifaqlarının iş metodlarını modernləşdirmək və çevikləşdirmək, eləcə də əmək münasibətlərində və kollektiv danışıqlarda üçtərəfli əməkdaşlıq şəraitində həmkarlar ittifaqlarının məsuliyyətini artırmaq məqsədilə yerlərdə onlara kömək edir.

Büronun həyata keçirdiyi fəhlə təhsili proqramının vəzifəsi - bu təhsilə kömək etmək yolu ilə əməkçilərin təşkilatlarını möhkəmlətməkdən ibarətdir. Tədris proqramlarından və texniki əməkdaşlıq layihələrindən istifadə edilməsinə əsaslanan fəhlə təhsili proqramı həmkarlar ittifaqları arasında müvafiq biliklərin geniş yayılmasına şərait yaradır, bu isə həmkarlar ittifaqları üzvlərinin say tərkibinin və fəaliyyət sahəsinin genişlənməsinə, danışıqlar aparmaq vərdişlərinin inkişafına, habelə qərarlar qəbul edilməsi prosesində həmkarlar ittifaqlarının daha fəal iştirak etməsinə və onların öz üzvlərinin mənafeələrini müdafiə etmək imkanlarının genişlənməsinə səbəb olur.

Bu məqsədlə, inkişaf etməkdə olan və iqtisadiyyatında keçid dövrü yaşanan ölkələrdə həmkarlar ittifaqları fəalları üçün məxsusi seminarlar və kurslar təşkil edilir. Əməkçilərin təşkilatlarında kollektiv danışıqlar, sosial təminat, təşkilatlanma hüququ və digər mövzulara aid dərslilər, təlimat və tədris materialları nəşr edilir və yayılır. Əməkçilərin təşkilatlarına texniki məsləhət yardımı göstərilir, onlar üçün tədris proqramları işlənilib hazırlanır, həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətində qadınların, gənclərin və yerli xalqların nümayəndələrinin daha fəal iştirak etmələri üçün konkret tədbirlər görülür. Təqaüdlər, subsidiyalar və dotasiyalar ayrılması - fəhlə təhsili sahəsində fəaliyyətin mühüm elementidir.

BƏT-in Turindəki (İtaliya) Beynəlxalq Tədris Mərkəzi dünyanın müxtəlif ölkələrində əməkçilərin təşkilatları üçün idarəetmə vərdişlərinin inkişafı, fəhlə təhsilində yeni metodikalardan istifadə edilməsi, ucuz qiymətli tədris materiallarının istehsalı və adaptasiyası, müəssisələrin maliyyə fəaliyyətinin təhlili, əməyin mühafizəsi və əmək gigiyenası, ətraf mühitin mühafizəsi mövzularına həsr olunmuş xüsusi kurslar təşkil edir.

Hər rüb "Fəhlə təhsili" adlı jurnal nəşr edilir.

6.6. BEYNƏLXALQ ƏMƏK NORMALARI

Beynəlxalq əmək normaları Beynəlxalq Əmək Təşkilatının fəaliyyətində çox mühüm yer tutur. BƏT üzvü olan dövlətlərin hökumətləri sahibkarların və əməkçilərin təşkilatları ilə birlikdə

illər boyu vaxt sərf edərək, əmək münasibətlərinin bütün sahələrini - məcburi əməyin qadağan edilməsi, birləşmək azadlığı, bərabər imkanlar və bərabər rəftar, məşğulluğa yardım və peşə hazırlığı, sosial təminat, əmək şəraiti, istehsalatda bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması, analığın mühafizəsi, işə qəbul edilmək üçün minimum yaş həddi, mühacir əməkçilərin, eləcə də dənizçilərin, balıqçıların və orta tibb heyətinin müdafiəsi məsələlərini əhatə edən beynəlxalq normalar işləyib hazırlamışdır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzvü olan bütün dövlətlərin hökumətlərinin, həmin dövlətlərin sahibkarlarının və əməkçilərinin təşkilatları hər il iyun ayında ciddi hazırlıqdan sonra Beynəlxalq Əmək Konfransının Cenevrə görüşünə toplaşırlar. Bu görüşün məqsədi - sonradan beynəlxalq əmək konvensiyalarına və tövsiyələrə çevriləcək yeni normativ müddəalar qəbul etməkdən və mövcud normativ müddəaları yenidən nəzərdən keçirməkdən ibarətdir. Həmin beynəlxalq sənədlərin predmeti - əmək münasibətləri və insanlar arasında münasibətlərdir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı normativ aktların tətbiqini daim nəzarət altında saxlayır. Təşkilata daxil olan dövlətlərin hər biri özünün ratifikasiya etdiyi Konvensiyaların həmin ölkənin qanunvericiliyində və praktikada tətbiq edilməsi tədbirləri barədə Beynəlxalq Əmək Bürosuna müntəzəm olaraq məruzələr təqdim etməyi öhdəyə götürürlər. Hökumətlərin məruzələri konvensiyaların və tövsiyələrin tətbiqi üzrə Ekspertlər Komitəsi tərəfindən öyrənilir. Bu Komitəyə daxil olan on iki üzvün hər biri əmək münasibətləri sahəsində ekspert olmaqla yanaşı, həm də hüquq və sosial məsələlər sahəsində nüfuzlu mütəxəssislərdir. Ekspertlər Komitəsinin hər il Beynəlxalq Əmək Bürosuna təqdim etdiyi məruzə bu Bürodə hökumətlərin, işgötürənlərin və əməkçilərin nümayəndələrindən ibarət üçtərəfli komitə tərəfindən araşdırılır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş prosedurlar da beynəlxalq əmək normalarına riayət olunmasına kömək edir. BƏT-in üzvü olan dövlətlərdən hər hansı biri özünün ratifikasiya etdiyi konvensiyaya riayət etmədikdə həmin dövlətin sahibkarlarının və əməkçilərinin təşkilatları Beynəlxalq Əmək Bürosuna bu barədə təqdimat verə bilirlər. Əgər

İnzibati Şura bu şikayətə (təqdimata) baxmaq üçün onu qəbul edərsə, o, həmin məsələnin öyrənilməsi üçün üçtərəfli komissiya təyin edir və bu komissiya məsələni öyrəndikdən sonra İnzibati Şuraya məruzə, rəy və tövsiyələr təqdim edir.

Bundan əlavə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzvü olan dövlətlərdən hər hansı birinin fikrincə, Təşkilatın üzvü olan başqa bir dövlət həmin dövlətlərin hər ikisi tərəfindən ratifikasiya edilmiş hər hansı konvensiyaya riayət olunmasını təmin etmirsə, bu dövlətlərdən birincisi Beynəlxalq Əmək Bürosuna şikayət edə bilər. İnzibati Şura bu şikayətin araşdırılması və məsələ öyrənildikdən sonra İnzibati Şuraya məruzə təqdim edilməsi üçün Komissiya yarada bilər. Göstərilən prosedur İnzibati Şuranın öz təşəbbüsü ilə, yaxud konfrans nümayəndəsinin şikayəti əsasında tətbiq edilə bilər.

Şikayət üzrə təhqiqat komissiyası zəruri hallarda həyata keçirilməli tədbirlər barədə tövsiyələr işləyib hazırlayır. Sonra bu işdə marağı olan hökumətlərin hər biri həmin tövsiyələri qəbul edib-etmədiyini üç ay müddətində bildirməlidir. Tövsiyələr qəbul edilmədiyi halda hökumət Beynəlxalq məhkəməyə müraciət edə bilər.

Əgər Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzvü olan dövlətlərdən hər hansı biri təhqiqat komissiyasının, yaxud Beynəlxalq məhkəmənin tövsiyələrini müəyyən müddətdə yerinə yetirməsə, İnzibati Şura "bu tövsiyələrin yerinə yetirilməsi üçün özünün məqsədəuyğun saydığı tədbirlərin görülməsini Konfransa tövsiyə edə bilər".

BƏT-in nəzarət mexanizminə daxil olan daha bir element - İnzibati Şuranın üçtərəfli daimi komitəsidir. Bu komitə BƏT-in Nizamnaməsində mərkəzi yer tutan hüquqların, yəni insanların birləşmək və təşkilat yaratmaq azadlıqlarının pozulması ilə bağlı şikayətlərə baxılması üçün cavabdehdir. 1951-ci ildə yaradılmış bu komitə o vaxtdan bəri müxtəlif ölkələri təmsil edən sahibkarların və əməkçilərin təşkilatlarının 1700-dən çox şikayətinə baxmışdır.

Əmək normalarına riayət edilməsi prosedurları çox əhəmiyyətlidir. Onlar bəyan olunmuş prinsiplərin həyata keçirilmə-

sinə kömək edir. Əksər hallarda bundan ötrü Ekspertlər Komitəsinin və Konfransın Komitəsinin məruzələrinin vaxtaşırı nəzərdən keçirilməsinə əsaslanan müntəzəm prosedurların tətbiq edilməsi kifayətdir.

Beynəlxalq əmək normaları, hətta müəyyən konvensiyanın ratifikasiya edilmədiyi ölkələrdə də milli qanunvericilik yaradılması üçün böyük əhəmiyyətə malikdir. Əməklə bağlı yeni qanunlar qəbul edilməsi, yaxud mövcud qanunvericiliyə dəyişikliklər edilməsi məsələlərində hökumətlər çox vaxt BƏT-in konvensiyalarına istinad edir, BƏT-in normativ aktlarının müddəaları isə milli qanunların işlənilib hazırlanması üçün əsas kimi istifadə edilir. Beləliklə, beynəlxalq əmək konvensiyalarının əhəmiyyəti bu sənədləri müşayiət edən hüquqi öhdəliklərin əhatə dairəsindən xeyli genişdir.

BƏT-in tövsiyələrinin ratifikasiya edilməsi tələb olunmur. Buna görə də konvensiyalardan fərqli olaraq, tövsiyələrin hüquqi qüvvəsi yoxdur. Tövsiyələr çox vaxt konvensiyalarla eyni vaxtda qəbul edilir və konvensiyalarda nəzərdən keçirilən məsələləri tamamlayıb inkişaf etdirməklə onları tənzimləyir. Tövsiyələrin məqsədi - müvafiq sahələrdə milli proqramları stimullaşdırmaqdan və istiqamətləndirməkdən ibarətdir. İndiyədək 192 tövsiyə qəbul edilmişdir. Bu sənədlər də dünyanın bütün ölkələrində qanunvericilik praktikasına xeyli təsir göstərmişdir.

Norma yaradıcılığı Beynəlxalq Əmək Təşkilatının fəaliyyətinin mühüm istiqamətlərindən biridir. Bu funksiyanın bənzərsiz xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, norma yaradıcılığı prosesində bir tərəfdən dövlət hakimiyyəti orqanları, digər tərəfdən, bu işdə marağı olan əsas tərəflər - işəgötürənlər və əməkçilər arasında razılıq əldə etmək üçün daim axtarış aparılır. Beynəlxalq əmək normalarının inkişafı prosesi həmin normaların işlənilib hazırlanmasından başlamış, onların tətbiq olunmasına nəzarət edilməsinədək, bütün mərhələlərdə üçtərəflilik prinsipinə, yəni əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi ilə bağlı qərarlar qəbul edilməsi prosesində həm işəgötürənlərin, həm də əməkçilərin bərabərhüquqlu tərəflər kimi iştirakı ilə bu məsələlərin dinc yolla həll edilməsinə əsaslanır. Beləliklə, əməkçilərin əksəriyyətinin vəziyyətini

yaxşılaşdırmağa səy göstərən BƏT kimi nüfuzlu bir beynəlxalq təşkilatın fəaliyyətində hökumətlər, işəgötürənlərin təşkilatları və əməkçilərin təşkilatları tərəfdaşlar kimi çıxış edirlər. Göstərilən məqsədlərə nail olmaq üçün BƏT-in həmin tərəfdaşların sərəncamına verdiyi əsas vasitə isə məhz əmək normalarıdır.

6.7. ƏMƏK SAHƏSİNDƏ İNSAN HÜQUQLARI

BƏT-in təşəbbüsü ilə:

◆ dünyanın üç qitəsində yerləşən bir sıra ölkələr uşaq əməyindən istifadə edilməsinin aradan qaldırılmasına beynəlxalq miqyasda kömək göstərməyə razılıq vermişlər;

◆ Afrikada, Asiyada və Mərkəzi Amerikada həmkarlar ittifaqlarının və sahibkarlar təşkilatlarının rəhbərləri həbsxanalardan azad edilmiş, həmkarlar ittifaqlarının bir qismi qeydiyyatdan alınmışdır;

◆ bir Asiya ölkəsində minlərlə məhbusun qanunsuz olaraq məcburi əməklə məşğul olmasına son qoyulmuşdur;

◆ yerli xalqların hüquqları məsələsi Latın Amerikasının dövlətlərindən birində hədsiz uzanan vətəndaş müharibəsi ilə bağlı qətnamənin əsas mövzusu olmuşdur.

Burada sadalanan faktlar insan hüquqlarının müdafiəsi sahəsində son illərdə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əldə etdiyi nəticələrin yalnız bir qismini əks etdirir.

Sosial ədalətin möhkəm sülh üçün həyati əhəmiyyət kəsb etməsinin etiraf edilməsi əsasında 1919-cu ildə yaradılmış bu təşkilat bütün dünyada insan hüquqlarının genişlənməsi və müdafiəsi üçün, bu sahədə tərəqqiyə nail olmaq üçün çox böyük işlər görmüşdür. 1969-cu ildə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Nobel Sülh mükafatına layiq görülməsi - onun fəaliyyətinə verilən ədalətli qiymətdir.

6.7.1. ƏSAS PRİNSİPLƏR

1944-cü ildə qəbul edilmiş Filadelfiya deklarasiyasında bəyan edilir:

- ◆ əmək əmtəə deyil;
- ◆ söz azadlığı və birləşmək azadlığı - daimi tərəqqi üçün zəruri şərtlərdir;

- ◆ bütün insanlar azadlıq, insan ləyaqətinə hörmət, iqtisadi sabitlik və imkanların bərabərliyi şəraitində maddi rifah və mədəni inkişaf hüququna malikdirlər.

Təşkilatın bütün üzvləri bu prinsiplərə əməl etməyi öhdəyə götürmüşlər. Həmin prinsiplər bütün dünyada insan hüquqları sahəsində tərəqqi işinə kömək etmişdir. BƏT-in təşəbbüsü ilə Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsinə daxil edilmiş müəyyən hüquq və azadlıqların müdafiəsi üçün bu təşkilat Beynəlxalq Millətlər Təşkilatı sistemi səviyyəsində məsuliyyət daşıyır. BƏT-in qəbul etdiyi konvensiyaların 75-dən çoxu İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar barədə Beynəlxalq Paktın məqsədlərinə nail olmağa yönəldilmişdir.

6.7.2. BEYNƏLXALQ NORMALAR

BƏT-in bu sahədəki fəaliyyətini əks etdirən sənədlər iki növdür: beynəlxalq əmək konvensiyaları və tövsiyələr. Bu sənədlər Beynəlxalq Əmək Konfransı tərəfindən qəbul edilir. Konfransın işində hökumətlərin, işəgötürənlərin və əməkçilərin nümayəndələri iştirak edir. Hər hansı ölkə müəyyən Konvensiyanı ratifikasiya etdikdən sonra ona əməl etməsi hüquqi baxımdan məcburi qaydadır, lakin hətta ratifikasiya edilməmiş halda da bu konvensiyalar milli qanunvericilik praktikası üçün oriyentir rolunu oynayır.

İnsan hüquqları ilə bağlı ən mühüm konvensiyalara aşağıda adları çəkilən konvensiyalar aiddir:

Assosiasiya azadlığı və təşkilatlanma hüququnun mühafizəsi haqqında Konvensiya (№ 87), 1948-ci il.

Bu Konvensiya bütün əməkçilərin və sahibkarların, əvvəlcədən heç bir icazə almadan, təşkilat yaratmaq və öz seçiminə müvafiq təşkilata daxil olmaq hüququnu və dövlət hakimiyyəti orqanlarının müdaxiləsi olmadan, onların fəaliyyət azadlığı üçün

bəzi zəmanətləri müəyyənləşdirir. BƏT-in üzvü olan dövlətlərdən 108-i bu Konvensiyanı ratifikasiya etmişdir.

Təşkilatlanma və kollektiv danışıqların aparılması hüququ haqqında Konvensiya (№ 98), 1949-cu il.

Həmkarlar ittifaqlarına qarşı ayrı-seçkilikdən müdafiə, əməkçilərin işinə sahibkarların, eləcə də sahibkarların işinə əməkçilərin müdaxilə etməsi hallarından müdafiə, həmçinin kollektiv danışıqlar aparılmasına yardım tədbirlərinin nəzərdə tutulduğu bu Konvensiya 121 dövlət tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

Məcburi və ya icbari əmək haqqında Konvensiya (№ 29), 1930-cu il.

Məcburi və ya icbari əməyin bütün formalarının qadağan olunmasını nəzərdə tutur. Hərbi xidmət, lazımi qaydada nəzarət edilən islah işləri, eləcə də müharibə, yanğın, zəlzələ və digər fəvqəladə vəziyyətlər şəraitində müstəsna hal kimi, məcburi və ya icbari əməyin tətbiq edilməsi yol verilən hal sayılır. 134 dövlət tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

Məcburi əməyin ləğv edilməsi haqqında Konvensiya (№105), 1957-ci il.

Siyasi təzyiq vasitəsi, tərbiyəvi üsul, siyasi və ideoloji baxışların ifadə edilməsinə görə cəza tədbiri, əmək ehtiyatlarının səfərbər edilməsi, əmək intizamı yaradılması, tətillərdə iştirak etməyə görə cəza tədbiri, yaxud ayrı-seçkilik vasitəsi kimi, məcburi və ya icbari əməyin hər hansı formasından istifadə etməyin qadağan olunmasını nəzərdə tutur. 112 dövlət tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında Konvensiya (№ 111), 1958-ci il.

Bərabər imkanları və bərabər rəftarı təmin etmək məqsədilə insanların muzzdlu işə qəbul edilməsi və peşə hazırlığı zamanı onların irqinə, dərisinin rənginə görə, dini etiqad, siyasi əqidə, milli və ya sosial mənşə kimi əlamətlərə görə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasına yönəldilmiş milli siyasət yeritməyə çağırır. 117 dövlət tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

Bərabər haqq verilməsi haqqında Konvensiya (№100), 1951-ci il.

Kişilərin və qadınların bərabər dəyərli əməyi müqabilində onlara eyni məbləğdə haqq müəyyən etməyə çağırır. 119 dövlət tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

İşə qəbul edilmək üçün minimum yaş haqqında Konvensiya (№138), 1973-cü il.

Əsas məqsədi - uşaq əməyindən istifadə edilməsini aradan qaldırmaqdan ibarət olan bu Konvensiyada müəyyən edilmişdir ki, işə qəbul edilmək üçün minimum yaş həddi icbari təhsilin başa çatması yaşından az olmamalıdır. 45 dövlət tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında Konvensiya (№122), 1964-cü il.

Tam, məhsuldar və sərbəst seçilmiş məşğulluq üçün şərait yaradılmasına yönəldilmiş milli siyasət yeritməyə çağırır. 81 dövlət tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

Yerli xalqlar və qəbilə həyat tərzini keçirən xalqlar haqqında Konvensiya (№169), 1989-cu il.

Bu cür xalqların məcburi assimilyasiyaya uğramadan, öz həyat tərzlərini qoruyub saxlaya bilmələri üçün onların müdafiə edilməsini nəzərdə tutur. 6 dövlət tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

6.7.3. PRAKTİKİ FƏALİYYƏT

İnsan hüquqlarının müdafiəsi tək-cə norma yaradıcılığı ilə məhdudlaşmır. BƏT-in fəaliyyətinin bütün növləri - tədqiqat, təhlil, informasiya, təhsil və xüsusən, texniki əməkdaşlıq sahəsində onun fəaliyyəti təşkilatın Nizamnaməsində və normativ sənədlərində təsbit olunmuş məqsədlərə nail olmağa yönəldilmişdir.

6.8. MƏŞĞULLUĞA KÖMƏK

BƏT-in əsas vəzifələrindən biri - məhsuldar və sərbəst seçilmiş məşğulluğun artırılmasında və son nəticədə tam məşğulluğa nail olmaqda ölkələrə kömək etməkdən ibarətdir.

Təşkilatın bu vəzifəsi onun Filadelfiya deklarasiyasında təsdiq edilmiş mandatından irəli gəlir. Mandatda qeyd edilir ki, BƏT "hər hansı bir yerdə yoxsulluğun ümumi rifah üçün təhlükə törətdiyini nəzərə alaraq, son məqsədi tam məşğulluğu təmin etməkdən və həyat səviyyəsini yüksəltməkdən ibarət olan proqramların dünya ölkələri tərəfindən qəbul olunmasına kömək etməlidir".

Baza əhəmiyyətli bu prinsiplər BƏT-in bir sıra normalarında, ilk növbədə Mühacir əməkçilər haqqında 97 №-li Konvensiyada (1949-cu il), Mühacir əməkçilər haqqında (yenidən baxılmış) 86 №-li Tövsiyədə (1949-cu il), Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında 122 №-li Konvensiyada (1964-cü il) və Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında 122 №-li Tövsiyədə (1964-cü il), Kənd əməkçilərinin təşkilatları haqqında 141 №-li Konvensiyada (1975-ci il) və həmin Konvensiyanı müşayiət edən 149 №-li Tövsiyədə, Mühacir əməkçilər üçün bərabərlik haqqında 143 №-li Konvensiyada (əlavə müddəalar, 1975-ci il) və həmin Konvensiyanı müşayiət edən 151 №-li Tövsiyədə (1975-ci il), eləcə də Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında 169 №-li Tövsiyədə (əlavə müddəalar, 1984-cü il) təsdiq edilmişdir.

BƏT-in imkanları genişləndikcə, həm məşğulluğun təmin edilməsi, həm də sosial və iqtisadi tərəqqi üçün əlverişli şərait yaranır. Axı sirr deyil ki, iqtisadi tərəqqi və məhsuldar məşğulluq olmayan yerdə əmək normaları sahəsində tərəqqi üçün əlavə məhdudiyətlər yaranır, danışıqlarda əməkçilərin mövqeyi zəifləyir. Bununla yanaşı, yeni iş yerləri yaranmasının hansı şərtlərlə müşayiət olunmasını diqqətlə izləyən BƏT həmin prosesi konkret beynəlxalq əmək normalarının həyata keçirilməsi ilə əlaqələndirməyə çalışır.

BƏT belə bir faktı da nəzərə almalıdır ki, dünyanın bir sıra regionlarında əməkçilərin 80-90 faizi mütəşəkkil formal sektordan kənar qalır. Belə regionların qarşılaşdığı ən başlıca problem - yarımçıq məşğulluq və yoxsulluq problemləridir. Məsələyə bu cür geniş mövqedən yanaşdıqda, məşğulluğa kömək etmək - həm də yoxsulluq səviyyəsini azaltmaq məqsədi güdür. Bu halda əsas mal və xidmətlərin qiymətcə daha münasib olması,

əmək fəaliyyətinin ödənişli növlərinin inkişaf etdirilməsi üçün zəruri tədbirlər görülməlidir. Yoxsulluq səviyyəsini azaltmaq üçün onun struktur xarakteristikalarını diqqətlə təhlil etmək, müxtəlif inkişaf proqramlarının və ən imkansız təbəqələr üçün tənzimləmə tədbirlərinin ehtimal edilən nəticələrini nəzərə almaq lazımdır. İqtisadi xarakterli maneələrin aradan qaldırılması, sosial və digər təsisatların möhkəmlənməsi, yerli şəraitə uyğun texnologiyaların tətbiq edilməsi bu siyasətin tərkib hissələridir.

Bu ümumi missiya çərçivəsində BƏT-in həmin sahədə əsas vəzifələri bunlardır:

- ◆ tarazlaşmış və uzunmüddətli iqtisadi tərəqqi ilə düşünülmüş sosial və ekoloji siyasətin vəhdətini yaratmaq və bu yolla məşğulluğu artırmaq;

- ◆ ödənişli məhsuldar məşğulluğa nail olmaqla, eləcə də əsas mal və xidmətlərin bolluğunu yaratmaqla yoxsulluq səviyyəsini azaltmaq;

- ◆ əmək bazarının daha səmərəli fəaliyyət göstərməsi və işçi qüvvəsi sarıdan tələblə təklif arasında tarazlığın yaxşılaşdırılması yolu ilə məşğulluq məsələsində hüquq bərabərliyinə nail olmaq;

- ◆ iqtisadiyyatın formal və qeyri-formal sektorlarında əməyin səmərəliliyini və məşğulluğun keyfiyyətini yüksəltmək;

- ◆ əməkçilərin ən az təminatlı qruplarını müdafiə etmək, ayrı-ayrı qruplara, məsələn qadınlara və miqrantlara münasibətdə ayrı-seçkilik hallarını aradan qaldırmaq.

İndiki mərhələdə BƏT-in əsas vəzifələri bunlardır:

1) *İnkişaf məsələsinə dair müxtəlif strategiyaların, xüsusən yeni strategiyaların qısamüddətli və uzunmüddətli nəticələrinin məşğulluğa təsirinin öyrənilməsi.* Bu məsələ təkəcə bazar iqtisadiyyatına keçid dövrünə qədəm qoymuş ölkələrə deyil, qarışıq iqtisadiyyatlı və əsasən bazar iqtisadiyyatlı ölkələrə də aiddir. Uzunmüddətli və sabit iqtisadi inkişafın və məşğulluğu artırmağın yollarını axtarıb tapmaq üçün struktur uyğunlaşmanın indiki mərhələsində qapanıb qalmaq olmaz. Bundan ötrü dövlət sektorunda və özəl sektorda məşğulluğun nisbətini və xarakterini dərinlən təhlil etmək, iqtisadiyyatın dövlət və hökumət tərəfindən tənzimlənməsi üçün yeni imkanları, iqtisadiyyatın idarə

edilməsinin keyfiyyət göstəricilərini daha geniş səpgidə öyrənmək lazımdır.

2) *Müvafiq siyasət yeritmək və tədbirlər görmək sayəsində əmək bazarının fəaliyyətinə kömək.* Bu funksiya həm xarici, həm də daxili əmək bazarında səmərəli və fəal siyasət yeridilməsini nəzərdə tutur. Məqsəd, yüksək səmərəyə və sosial ədalətə nail olmaq üçün əmək ehtiyatlarının sahələr və fəaliyyət növləri üzrə paylanmasını yaxşılaşdırmaqdan ibarətdir. Əmək bazarında fəal siyasət yeridilməsi xüsusən keçid dövrü yaşayan və dərin struktur dəyişiklikləri keçirilən ölkələr üçün vacibdir. Bu siyasətin rolunu dəqiqləşdirmək və müvafiq təsisatların yeni vəzifələrini müəyyənləşdirmək lazımdır. Sabit məşğulluqla sabit əmək haqqı arasındakı münasibətlərin tənzimlənməsində dövlətin tənzimləyici rolunun get-gedə azalmaqla olduğu indiki şəraitdə bu məsələ daha ciddi əhəmiyyət kəsb edir. Bundan əlavə, özünüməşğulluq, natamam və müvəqqəti məşğulluq, eləcə də məşğulluğun digər qeyri-tipik alternativ formalarının dərinlən təhlil edilməsinə ehtiyac duyulur.

3) *İnkişaf etməkdə olan ölkələr üçün səciyyəvi əlamətlərdən biri də sosial baxımdan müdafiə edilməmiş və qeyri-mütəşəkkil işçi qüvvəsinin məşğulluğu, gəlirləri və təşkilat formaları problemidir.* Bu cür işçi qüvvəsinin sayı artmış, qeyri-formal və təsadüfi məşğulluq hallarının çoxalması nəticəsində müvafiq problemlər daha da kəskinləşmişdir. Bu məsələdə əməkçilərin müdafiə olunması ilə məşğulluğun genişlənməsi arasında nisbətlərin düzgün təyin edilməsi çox vacibdir. Bundan əlavə, əməkçilərə, xüsusən ən çox ehtiyacı olan əməkçilərə ünvanlı kömək göstərilməsi üçün səylər daha yaxşı əlaqələndirilməlidir.

Kənd yerlərində yaşayan imkansız əməkçilər, xüsusən qadınlər, eləcə də şəhərdə qeyri-formal sektordə çalışanlar diqqət mərkəzində olmalı, onlara təşkilati məsələlərdə kömək edilməli, əmək məhsuldarlığının artırılması məsələlərinə dair məsləhətlər verilməlidir. Burada bir çətinlik də ondan ibarətdir ki, səmərəliliyin artırılması və dövlət tənzimləməsinin azaldılması ilə yanaşı, sosial müdafiə bazasının yaradılması və ya möhkəmləndirilməsi zəruridir.

4) *Dövlət tərəfindən idarə edilən iqtisadiyyatdan bazar yönümlü iqtisadiyyata keçid prosesinə yardımın davam etməsi.* Bu məsələ təkcə Mərkəzi və Şərqi Avropa ölkələrinə deyil, digər regionlardakı bir sıra dövlətlərə də aiddir. Bu cür keçid prosesində işçi qüvvəsinin kütləvi şəkildə yerdəyişməsi müşahidə olunduğuna görə yeni iş yerlərinin yaradılması və məşğulluğun daha məhsuldar formalarının tapılması üçün çox səy göstərmək lazımdır. Yeni təsisatlar yaratmaq, mövcud təsisatları yenidən qurmaq, yeni mükafatlandırma və rəğbətləndirmə sistemi yaratmaq, sosial müdafiə sistemində islahatlar aparmaq zəruridir.

5) Demografik dəyişikliklər, struktur yenidənqurması və dünyada inkişafın qeyri-bərabər olması nəticəsində miqrasiya probleminə daha çox diqqət yetirilməlidir. Mühacirlərin və qaçqınların sayının artması həm bu cür adamların əvvəl yaşadığı ölkələrdə, həm də onların köçüb gəldikləri ölkələrdə işədüzləmə və inteqrasiya ilə bağlı çox ciddi problemlər doğurur. Bu problemlərin dərinədən düşünülmüş və sanballı həllini axtarıb tapmaq lazımdır.

6.9. SOSIAL TƏRƏFDAŞLIQ

Ədalətli məşğulluq və normal əmək şəraiti yaradılması, hamının rifahı naminə sosial inkişafa nail olmaq yalnız əməkçilərin, işəgötürənlərin və hökumətlərin razılığı və birgə səyləri əsasında mümkündür. Əmək haqqında qanunlar qəbul edilməsi və onların həyata keçirilməsi, kollektiv danışıqlar, əməkçilərlə işəgötürənlər arasında qarşılıqlı əlaqənin digər formaları sosial ədalətə nail olmağın çox mühüm vasitələridir. Əməkçilərin ayrı-ayrı qrupları üçün qanunvericilik yolu ilə müəyyən edilmiş sosial müdafiə normaları kollektiv danışıqlar prosesində xeyli yaxşılaşdırıla bilər.

BƏT sosial tərəfdaşlığın inkişafı üçün zəruri olan təsisatların və mexanizmlərin yaradılması və möhkəmləndirilməsi üçün sahibkarların və əməkçilərin təşkilatlarına, eləcə də hökumətlərə ciddi kömək göstərir. Bu kömək bərabər hüquqa əsaslanan sağlam əmək münasibətləri yaradılmasına, əməyin ödənilməsi sahəsində ədalətli siyasət və əməli fəaliyyət üçün şərait yaradıl-

masına, əməklə bağlı inzibati orqanların işinin səmərəsinin artırılmasına yönəlmişdir.

6.9.1. ƏMƏK HÜQUQU VƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİ

Əmək sahəsində hökumət siyasətinin həyata keçirilməsində əsas vasitələrdən biri olan əmək qanunvericiliyi muzzdlu əmək müqavilələrinin bağlanması və ləğv edilməsi, əmək şəraiti, uşaq əməyindən istifadənin məhdudlaşdırılması, əmək haqqının qorunması və minimum əmək haqqı, əməyin gigiyenası və mühafizəsi, peşə hazırlığı, işə qəbul zamanı bərabər şərtlər yaradılmasına kömək, sahibkarların və əməkçilərin təşkilatları, kollektiv danışıqlar, əmək mübahisələri və onların həlli, əməklə bağlı məsələlər üzrə məhkəmələr kimi geniş əhatəli məsələləri nəzərdə tutur. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı hökumətlərin xahişinə əsasən üzv dövlətlərin əmək qanunvericiliyini bu təşkilatın prinsiplərinə müvafiq qaydada və həmin dövlətlərin tələbatını və imkanlarını nəzərə almaqla təkmilləşdirmək üçün onlara məsləhətlər verir və texniki yardım göstərir.

Şərqi və Mərkəzi Avropa ölkələrində, eləcə də inkişaf etməkdə olan dövlətlərin çoxunda daha demokratik idarəetmə formalarına və bazar iqtisadiyyatına dönüşlə əlaqədar üçtərəfli əməkdaşlıq, kollektiv danışıqlar, idarəetmədə əməkçilərin iştirakı, əmək mübahisələrinin həlli, dövlət səviyyəsində və ayrıca müəssisə səviyyəsində əməyin ödənilməsi siyasəti sahələrində məsləhətlər verilməsi barədə xahişlərin sayı get-gedə artır. BƏT struktur yenidənqurma siyasətinin işlənilib hazırlanmasında və həyata keçirilməsində hökumətlər, əməkçilərin təşkilatları və sahibkarların təşkilatları arasında məsləhətləşmələrin və əməkdaşlığın genişlənməsinə tərəfdardır.

Müəssisə səviyyəsində qərarlar qəbul edilməsində əməkçilərin iştirakının müxtəlif formaları, bu cür qərarların əmək məhsuldarlığına təsiri və işçilərin idarə edilməsi siyasəti öyrənilir.

Məşğulluğa zəmanət sahəsində BƏT işçi qüvvəsinin sərbəstləşməsi və ştatların ixtisarı, işəgötürən tədiyə qabiliyyətli olmadıqda əməkçilərin hüquqlarının müdafiəsi məsələlərinə dair ədalətli və təsirli qaydalar, eləcə də prosedurlar təklif edir.

Əmək münasibətləri sahəsində, BƏT-in fəaliyyətinin bir növü də üzv dövlətlərdə əməyin ödənilməsi siyasəti və praktikası baxı-

mından onlara kömək etməkdən ibarətdir. Bu siyasət əməyin ödənilməsində diferensiasiyanın zəruriliyini, məhsuldarlığın artmasını və tarazlaşmış iqtisadi inkişafı nəzərə almaqla əməkçilərin, xüsusən azmaaşlı əməkçilərin gəlirlərini artırmağa imkan verməlidir.

Qadınların vəziyyətini yaxşılaşdırmaq məsələsində BƏT əmək qanunvericiliyinə və əmək münasibətlərinə xüsusi əhəmiyyət verir. Bərabər imkanlar və bərabər rəftar naminə kollektiv danışıqların rolu, bərabər əməyə görə bərabər haqq ödənilməsi prinsipinin həyata keçirilməsində iş yerlərinin və tariflərin təsiri məsələləri öyrənilir.

BƏT tərəfindən müəyyən edilmiş normalar bir sıra ölkələrdə əmək qanunvericiliyinin və əmək münasibətlərinin əsasını təşkil edir. Bu normalar birləşmək azadlığı, kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ, kollektiv danışıqlar, əməkçilərin nümayəndələrinin müdafiəsi, könüllü barışıq və arbitraj haqqında, eləcə də istər milli, istərsə də sahələr səviyyəsində dövlət hakimiyyəti orqanları, sahibkarların təşkilatları və əməkçilərin təşkilatları arasında məsləhətləşmələr və əməkdaşlıq haqqında konvensiya və tövsiyələrdə öz əksini tapanmışdır.

BƏT tərəfindən qəbul edilmiş bir sıra normativ aktlar əməkçilərin onlara çatması əmək haqqını ala bilmələri üçün bu işdə bilavasitə marağı olan əməkçilərin və işəgötürənlərin iştirakı ilə üçtərəfli danışıqlar yolu ilə əmək haqqı barədə müvafiq qaydalar müəyyən edilməsini nəzərdə tutur. BƏT əməyin ödənilməsi məsələlərində cinsə, irqə, dərinin rənginə, dini etiqada, sosial baxışlara, milli və sosial mənşə əlamətlərinə görə ayrı seçkiliyi qadağan edən qanunlar qəbul edilməsinə tərəfdardır.

6.9.2. ƏMƏK MƏSƏLƏLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİ

Cəmiyyətdə mövcud iqtisadi və sosial şəraitin dəyişməsinə çevik uyğunlaşan və istər işəgötürənlərin, istərsə də əməkçilərin etimadını qazanan əmək məsələlərinin səmərəli tənzimlənməsi əmək şəraitinin yaxşılaşmasına sanballı töhfə verməklə yanaşı, həm də milli inkişafa şərait yaradır. BƏT-in fəaliyyətinin əsas məqsədi də əməkçilərin, sahibkarların və əmək administrasiyası-

nın nümayəndələri, eləcə də digər əlaqədar tərəflər arasında münasibətlərin müqavilə yolu ilə möhkəmləndirilməsidir.

BƏT əməyin təftişi və məşğulluq xidmətlərinin yaxşılaşdırılmasına, əmək siyasətinin işlənilib hazırlanmasına kömək edir.

Əməyin təftişi sahəsində BƏT üzv dövlətlərdə əməyin mühafizəsi barədə qanunların icrasını təmin edən səmərəli sistem yaradılmasına, mövcud qanunvericilikdəki boşluqları və nöqsanları aşkar etməyə və aradan qaldırmağa kömək edir, qanunlara və qanundan aşağı səviyyəli aktlara riayət edilməsi üçün işgözlülərə və əməkçilərə məsləhətlər verir. BƏT əmək müfəttişliyi xidmətlərinin fəaliyyətində sahibkarların, əməkçilərin və onların təşkilatlarının iştirak etməsinə, əmək müfəttişliyi ilə istehsal travmatizminin və peşə xəstəliklərinin profilaktikası ilə məşğul olan müxtəlif səlahiyyətli orqanlar arasında əlaqələrin möhkəmlənməsinə kömək edir.

Bu gün dövlət məşğulluq xidmətləri qarşısında yeni mürəkkəb məsələlər durur: bu xidmətlər işçi qüvvəsinə tələb və təklif arasında tarazlığa nail olmalı, peşə təhsili və peşə hazırlığı proqramını tərtib edərkən əmək bazarının tələblərini nəzərə almalı, artıq işçi qüvvəsini alternativ məşğulluq imkanlarına yönəltməli, muzzdlu işə qəbul məsələsinə kömək etməli, məşğulluğun genişləndirilməsi proqramlarını həyata keçirməli, əmək bazarının fəaliyyətini təhlil etməli və bununla əlaqədar zəruri informasiyanı geniş yaymalıdır. Bundan əlavə, həmin xidmətlər sosial baxımdan ən zəif müdafiə edilən qrupların - məktəb təhsilini başa vurmamış gənclərin, vaxtilə hüquq pozuntusu törətmiş, indi işə yenedən işə başlamaq arzusunda şəxslərin, narkomanların, işləmək arzusunda olan qadınların, yaşlı əməkçilərin və ümumiyyətlə, uzun müddət işləməmiş bütün şəxslərin işlə təmin olunmalarına kömək etməlidir. Son zamanlar beynəlxalq rəqabətin kəskinləşməsi və çevik texnoloji dəyişikliklər nəticəsində bu cür xidmətlərin sayı keyfi artmışdır.

BƏT dövlət məşğulluq xidmətlərinin bu qədər geniş əhatəli məsələlərin öhdəsindən gəlmələri üçün onların istifadə edə biləcəyi tədbirlər barədə həmin xidmətlərə məsləhətlər verir.

6.10. SAHƏLƏR ÜZRƏ FƏALİYYƏT

İnsan özünü dolandırmaq üçün zəruri vəsaiti harada - dərş otağında yaxud zavodda, tikintidə yaxud bankda, müəssisədə yaxud dəniz gəmisində, mədən şaxtasında yaxud tarlada qazanmasından asılı olmayaraq, hər bir halda o, iqtisadiyyatın müəyyən sahəsində çalışır və bu sahənin özünəməxsus iqtisadi, sosial və texniki problemləri ilə qarşılaşır. Məhz həmin problemlər insanın həyat və əmək şəraitini xeyli dərəcədə müəyyən edir.

BƏT-in sahələr üzrə fəaliyyət proqramının məqsədi müəyyən ölkədə hər hansı iqtisadi fəaliyyətin sosial aspektlərini aşkar etməkdən, daha geniş beynəlxalq kontekstdə - iqtisadi, sosial və texnoloji xarakterli problemlərin əməli həll yolunu axtarıb tapmaqdan ibarətdir. Bu cür proqramlar çərçivəsində keçirilən üçtərəfli və ikitərəfli müşavirələrdə müvafiq məsələlər qarşıya qoyulur, problemlərin əhatə dairəsi müəyyən edilir, sahə səviyyəsində həllər axtarılır. Beynəlxalq Əmək Bürosunun iş təcrübəsinə və onun araşdırmalarına əsaslanan tövsiyələr verilir, iqtisadiyyatın konkret sahələrində texniki əməkdaşlıq layihələri həyata keçirilir, seminarlar və tədris kursları təşkil edilir. Bu cür tədbirlərin məqsədi istehsalatda sosial dialoqu genişləndirmək və istehsal şəraitini yaxşılaşdırmaq, bu yolla ümumi və sabit inkişaf üçün əlverişli şərait yaranan sosial siyasət və sosial proqramlar həyata keçirilir. BƏT-in bu sahədəki fəaliyyəti ayrı-ayrı sahələrdə qarşıya çıxan sosial problemlərin və əmək problemlərinin ədalətli və səmərəli yolla həll edilməsi imkanlarını genişləndirməyə yönəlmişdir. Konkret vəzifələr bunlardır:

◆ BƏT-in tərəfdaşları ilə müntəzəm, birbaşa və sıx əlaqə saxlanması;

◆ beynəlxalq əməkdaşlığa və bütöv sahələr səviyyəsində qarşılıqlı anlaşmaya şərait yaratmaq məqsədilə iqtisadiyyatın konkret sahələrində və müxtəlif peşələr üzrə mövcud vəziyyət barədə diskussiyalar keçirilməsi;

◆ sahələr üzrə müşavirələrin gedişində ayrı-ayrı ölkələrdə iqtisadiyyatın konkret sahələrində sosial şəraiti və əmək şəraitini

yaxşılaşdırmağa kömək edəcək qərarlar qəbul edilməsi, müvafiq məsələlərin və problemlərin aşkar edilməsi və müzakirə olunması;

◆ BƏT-in fəaliyyətində ayrı-ayrı sahələrə xas olan aspektlərin hesaba alınmasına nəzarət.

Sənaye sahəsində bu proqram hasilat, emal və aqrar sənaye, həmçinin nəqliyyat və tikinti sahələrini, maliyyə müəssisələri, ticarət, poçt, rabitə, dövlət administrasiyası, səhiyyə, təhsil və kommunal təsərrüfat sahələrinin daxil olduğu və sürətlə inkişaf etməkdə olan xidmətlər sektorunda və ayrı-ayrı peşələr səviyyəsində layihələr isə məşğulluq, peşə ustalığının artırılması və əmək münasibətləri məsələlərini əhatə edir. Mehmanxanalar, ictimai iaşə və turizm sektorunun fəaliyyətində texniki əməkdaşlıq, müvafiq məsləhətlər verilməsi və texniki müşavirələr keçirilməsi nəzərdə tutulur. Dəniz nəqliyyatının fəaliyyəti gəmiçilik, balıqçılıq və liman xidmətləri sahələrini əhatə edir.

Sahə komitələri tərəfindən qəbul edilmiş rəy və qətnamələr çox vaxt sosial siyasət üçün oriyentir rolunu oynayır, iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələri üçün beynəlxalq əmək normaları və rəhbər sənədlər hazırlanarkən bu rəy və qətnamələr əsas götürülür.

6.11. ÇOXMİLLƏTLİ MÜƏSSİSƏLƏR

Çoxmillətli müəssisələrin fəaliyyəti kimi mürəkkəb və ziddiyyətli sahədə hökumətlərlə sosial tərəfdaşlar arasında münasibətlərin prinsiplərini BƏT işləyib hazırlamışdır.

Bu sahədə BƏT-in əsas sənədi - 1997-ci ildə İnzibati Şura tərəfindən bəyənilmiş "Çoxmillətli korporasiyalar və sosial siyasət prinsiplərinə dair üçtərəfli deklarasiya"dır. Könüllülük əsasında riayət edilən bu məcəllə hökumətlər, işəgötürənlər və əməkçilər arasında sazişin nəticəsidir.

Vahid və universal bir sənəd olan bu deklarasiyada çoxmillətli müəssisələrin fəaliyyətinin əmək və sosial aspektləri nəzərdən keçirilir. Deklarasiyada şərh edilmiş, məşğulluq, peşə hazırlığı, əmək və həyat şəraiti, əmək münasibətləri ilə bağlı prinsiplər

hökumətlərə, işəgötürənlərə, o cümlədən çoxmillətli müəssisələri təmsil edən işəgötürənlərə və əməkçilərə ünvanlanmışdır.

Çoxmillətli müəssisələrin yaradıldığı və fəaliyyət göstərdiyi ölkələrdə BƏT-in tərəfdaşları Deklarasiyanın tətbiqi barədə üç ildə bir dəfə Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurasına məruzələr təqdim edirlər.

Deklarasiyanın müddəalarının tətbiqi ilə əlaqədar mübahisələr yarandıqda və bəzi başqa hallarda sahibkarların və əməkçilərin təşkilatları həmin müddəaların şərh olunması barədə sorğu ilə Beynəlxalq Əmək Bürosuna müraciət edə bilərlər.

Müasir dövrdə - dünya iqtisadiyyatında qloballaşmanın durmadan artdığı bir şəraitdə çoxmillətli müəssisələrin fəaliyyəti get-gedə genişlənir. Xarici investisiyaların cəlb edilməsində marağı olan, sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrlə yanaşı, inkişaf etməkdə olan ölkələr də bu məsələdə mühüm rol oynayırlar. İqtisadiyyatın beynəlxalq miqyas alması və açıq bazar iqtisadiyyatına səmtləşmə çoxmillətli müəssisələrin istifadə etdikləri investisiyalar üçün geniş imkanlar yaradır. Bununla əlaqədar, BƏT Deklarasiyanın müddəalarının tətbiq dairəsini genişləndirmək üçün öz söylərini artırır, buna bilavasitə daxil olan əmək normalarına riayət olunmasını rəğbətləndirir.

BƏT çoxmillətli müəssisələrin əmək sahəsində və sosial sahədə fəaliyyətinin nəticələrini tədqiq edir. Bu iş BMT və digər təsisatlar tərəfindən əlaqələndirilir. İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (İƏİT), BMT-nin Sənaye İnkişaf Təşkilatı (YUNİDO) kimi beynəlxalq birliklər və regional təşkilatlarla da əlaqə saxlanılır.

6.12. MÜHACİR ƏMƏKÇİLƏR

İnsanların iş tapmaq üçün öz ölkəsindən köçüb getməsi halları yaşadığımız dövrün ən mühüm əlamətlərindən birinə çevrilmişdir. Bu gün xarici ölkələrdə yaşayan və ya işləyən adamların sayı təqribən 80 milyon nəfərə çatmışdır (keçmiş SSRİ respublikalarından və Yuqoslaviyadan olan köçkünlərin sayı bu rəqəmə daxil deyil). Bundan əlavə, etnik münaqişələr, hərbi əməliyyatlar

və təbii fəlakətlər üzündən, daha 20 milyona yaxın insan öz ölkəsini tərk edib qaçqın həyatı keçirməyə məcbur olmuşdur. Hər il bir milyona qədər insan öz ölkəsini tərk edir, təqribən bu qədər adam isə başqa dövlətlərdə siyasi sığınacaq axtarır. Bunlar - adi rəqəmlər deyil, bu rəqəmlərin arxasında canlı insanlar və onların üzləşdiyi faciələr dayanır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Nizamnaməsinə görə, mühacir əməkçilərin hüquqlarını müdafiə etmək bu təşkilatın borcudur. Nizamnamənin preambulasında göstərilir ki, "xarici ölkələrdə çalışan əməkçilərin mənafelərini müdafiə etmək" - bu təşkilatın birinci dərəcəli vəzifələrindən biridir. İqtisadiyyatın beynəlmilləşməsi, zəngin və yoxsul regionlar arasında tənəsübün pozulması və işsizliyin artması ilə əlaqədar, mühacir əməkçilərin sayı da get-gedə çoxalır.

1949-cu ildən bəri BƏT-in qəbul etdiyi konvensiyalardan dördü mühacir əməkçilərin hüquqlarının müdafiəsi problemlərinə həsr edilmişdir. Həmin sənədləri ratifikasiya etmiş dövlətlər üçün beynəlxalq müqavilənin qüvvəsinə malik olan bu dörd konvensiya aşağıdakılardır:

◆ Mühacir əməkçilər haqqında (yenidən baxılmış) Konvensiya (№97, 1949-cu il). Bu Konvensiya onu ratifikasiya etmiş dövlətlərdən bir vəzifə olaraq tələb edir ki, onların ərazisində qanuni yolla olan mühacirlərlə həmin dövlətlərin öz vətəndaşları arasında ayrı-seçkiliyə, o cümlədən əməyin ödənilməsi, iş vaxtı, ödənişli məzuniyyətlər verilməsi, işə qəbul edilmə yaşı, şagirdlik və peşə təhsili, həmkarlar ittifaqlarına mənsub olmaq və sosial təminat məsələlərində ayrı-seçkiliyə yol vermədən, onlarla da eyni cür rəftar etsinlər.

◆ Sosial təminat sahəsində hüquq bərabərliyi haqqında Konvensiya (№118, 1962-ci il). Bu Konvensiya sosial təminat sahəsində əcnəbi vətəndaşlarla dövlətin öz vətəndaşlarının hüquq bərabərliyi prinsipinə xüsusi əhəmiyyət verir.

◆ Mühacir əməkçilər haqqında Konvensiya (əlavə müddəalar, №143, 1975-ci il). Təşkilatın üzvü olan hər bir dövlət digər dövlətlərlə əməkdaşlıq edərək, "gizli miqrasiya hərəkatının və mühacirlərin muzzdlu əməyə qanunsuz yolla cəlb edilməsinin qar-

şısını almaq üçün" müvafiq zəruri tədbirlər görməyi və "onun ərazisində mühacir əməkçi qismində qanuni əsaslarla olan şəxslərin və onların ailə üzvlərinin ... əmək və məşğulluq, sosial təminat, həmkarlar ittifaqları və mədəniyyət məsələlərinə aid hüquqlar və kollektiv azadlıqlar baxımından, həmin ölkənin vətəndaşları ilə eyni imkanlara malik olmalarına və onlarla eyni cür rəftar edilməsinə kömək etməyə və buna zəmanət verməyə yönəlmiş milli siyasət işləyib hazırlamağı və həyata keçirməyi" öhdəyə götürür.

◆ Sosial təminat sahəsində hüquqların saxlanması haqqında Konvensiya (№157, 1982-ci il). Bu Konvensiyanın müddəaları sosial təminat sahəsində əldə edilmiş hüquqların, ilk növbədə xarici ölkələrdə işləyən mühacir əməkçilərin bu sahədə əldə edilmiş hüquqlarının müdafiəsinə yönəldilmişdir.

Bu sahədə milli siyasətin əsas istiqamətlərini müəyyənləşdirən dörd tövsiyənin də birincisi 1949-cu ildə qəbul edilmişdir. Həmin tövsiyələr aşağıdakılardır:

◆ *86 №-li Tövsiyə (1949-cu il)* - ölkələrin mühacir əməkçilər barəsində həyata keçirməli olduğu konkret tədbirlər göstərilir.

◆ *100 №-li Tövsiyə (1955-ci il)* - zəif inkişaf etmiş ölkələrdə və ərazilərdə mühacir əməkçilərin hüquqlarının müdafiəsinə yönəldilmişdir.

◆ *151 №-li Tövsiyə (1975-ci il)* - Təşkilatın üzvü olan dövlətlər tərəfindən, mühacir əməkçilər üçün həmin ölkənin vətəndaşları ilə eyni imkanların və onlarla eyni cür rəftarın təmin edilməsi üçün zəruri tədbirlər sadalanır.

◆ *167 №-li Tövsiyə (1983-cü il)* - sosial təminat sahəsində hüquqların qorunub saxlanmasına zəmanət verən beynəlxalq sistem yaradılması təklif edilir.

BƏT mühacir əməkçilərin müdafiəsi ilə bağlı tədbirləri genişləndirməklə yanaşı, mühacirəti doğuran səbəblərin aradan qaldırılması üçün ən yaxşı vasitə olan iqtisadi inkişafa şərait yaradılmasına tərəfdardır. Nə qədər ki, müxtəlif dövlətlərdə həyat səviyyəsi, əməkçilərin gəlirləri və imkanları arasında ciddi fərqlər qalır, yoxsul ölkələrdən varlı ölkələrə miqrasiya davam edəcəkdir.

BƏT müxtəlif araşdırmalar və proqramlar həyata keçirərək əməkçilərin tərək etdikləri ölkələrdə iş yerləri yaradılması və gəlirlərin artması üçün katalizator rolu oynayan beynəlxalq yardım rəğbətə qarşılayır. BƏT inkişaf etməkdə olan dövlətlərə, eləcə də bazar iqtisadiyyatı yoluna qədəm qoymuş ölkələrə məsləhət xidmətləri göstərir, onlara texniki yardım edir. Beynəlxalq birlik elə tədbirlər görməlidir ki, potensial miqrantlar öz ölkələrində yaranmış dözülməz şərait üzündən, məcburi qaydada deyil, könüllü seçim əsasında köçüb getsinlər. Yoxsul ölkələrin vətəndaşları qütbətdə səsəət axtarmaqdansa, öz vətənlərində qalmağı üstün tutmalıdırlar. Bundan ötrü həmin ölkələrin sürətlə inkişaf etməsinə səy göstərilməlidir.

6.13. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI İLƏ BEYNƏLXALQ ƏMƏK TƏŞKİLATI ARASINDA ƏMƏKDAŞLIQ PROQRAMI

PREAMBULA

Bu proqram 1997-ci ildə qəbul edilmiş və 1997-1999-cu illər ərzində həyata keçirilmiş oxşar sənədin - Azərbaycanla BƏT arasında fəal tərəfdaşlıq münasibətlərinə dair ilk proqramın məntiqi davamı kimi səciyyələndirilməlidir. Deyilənlərlə yanaşı, qeyd etmək lazımdır ki, bu sənəd dünyada, eləcə də Azərbaycanın özündə baş vermiş və yaxın gələcək üçün proqnozlaşdırılan əsaslı iqtisadi və sosial dəyişikliklər nəzərə alınmaqla hazırlanmışdır.

Proqram beynəlxalq və milli səviyyələrdə sosial-iqtisadi inkişafın mövcud problemlərinin və çətinliklərinin vahid anlayışına əsaslanır və bu məsələlərin həllində həm Azərbaycan Respublikasının Hökuməti və Azərbaycan işəgötürənlər və işçilər təşkilatları bir tərəfdən, həm də Beynəlxalq Əmək Təşkilatı digər tərəfdən maraqlıdırlar. Proqramda 2001-2002-ci illərdə BƏT ilə Azərbaycandakı üçtərəfli tərəfdaşlarla birgə aparılan fəaliyyətin

əsas istiqamətləri, həmçinin müvafiq forma və üsulları əks olunmuşdur.

Azərbaycan BƏT-in əsas kimi qəbul etdiyi dörd strateji məqsədi, o cümlədən əmək sahəsində beynəlxalq normaların və başlıca prinsiplərin və hüquqların tətbiqi, məşğulluğun inkişafının dəstəklənməsi, sosial müdafiə, sosial dialoq və yuxarıda sadalanan dörd məqsədlə əlaqəli olan operativ məsələləri nəzərə almaqla, BƏT-in fəaliyyətində və strukturlarında həyata keçirilən islahatları dəstəkləyir. Proqramda ümumi iqtisadi və sosial inkişaf və gender bərabərliyi məsələlərinə də lazımi diqqət yetirilmişdir.

Bu əməkdaşlıq Proqramı Hökumət strukturları, həmçinin işəgötürənlər, ələlxüsus Azərbaycan Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Konfederasiyası və həmkarlar təşkilatları, ələlxüsus Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası tərəfindən müzakirə olunmuş və bəyənilmişdir.

6.13.1. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİ VƏ ONLARLA ƏLAQƏLİ OLAN SOSIAL MÜNASİBƏTLƏR SAHƏSİNDƏ MÜASİR VƏZİYYƏT

1997-1999-cü illərdə Azərbaycan Respublikası ilə BƏT arasında əməkdaşlıq Proqramının həyata keçirildiyi dövr ərzində Azərbaycan Respublikasında sosial-iqtisadi sahədə islahatlar daha da dərinləşmişdir. Bazar iqtisadiyyatına keçid prosesi uğurla davam etdirilmiş, ölkənin sosial-iqtisadi inkişafının fəallaşması yönündə əsaslı dəyişikliklər həyata keçirilmişdir.

Lakin keçid dövrünü yaşayan digər ölkələrlə müqayisədə, Respublikada dövlətçiliyin qurulması, iqtisadiyyatda islahatların keçirilməsi və dünya bazarına inteqrasiya prosesi, bir sıra subyektiv və obyektiv səbəblərlə əlaqəli olan, fərqli xüsusiyyətlərə malikdir. Bütün bunlara baxmayaraq, iqtisadi islahatlar uğurla davam etdirilərək, artıq dönməz xarakter almışdır və bununla 90-cı illərin əvvəllərində Azərbaycan iqtisadiyyatında olan böhrana son qoyulmuşdur. Bu nailiyyətlərin nəticələri barədə aşağıdakı rəqəmlər xəbər verir. Ölkənin iqtisadi inkişafını xarakterizə edən ümumi daxili məhsulun istehsalının artımı 1997-ci il

də 5,8% təşkil etmiş, 2000-ci ildə isə bu artım 11,4% təşkil etmişdir. Bütçənin bu dövr ərzində mədaxilinin artımı 27,8% olmuşdur. Makroiqtisadi və siyasi stabillik, sosial sahədə islahatların daha da əsaslı şəkildə aparılmasına imkan yaratmışdır.

İnflyasiyanın aradan qaldırılması, əhalinin alıcılıq qabiliyyətinin artmasına səbəb olmuşdur. Əhalinin həyat səviyyəsini əks edən, bir nəfərə düşən gəlirin göstəriciləri 1999-cu illə müqayisədə 10,3% artmışdır. 1999-cu illə müqayisədə 2000-ci ildə orta aylıq əmək haqqının artımı 11,2% təşkil etmişdir.

Vətəndaşların pensiya təminatının yaxşılaşdırılmasına yönəldilmiş islahatların aparılması nəticəsində 1998-ci illə müqayisədə orta aylıq pensianın miqdarının artımı 37,6% olmuşdur. Əhalinin sosial müdafiəsinin ünvanlı olmasına daha çox diqqət yetirilmişdir. "Azərbaycan Respublikasında pensiya islahatı Konsepsiyası" layihəsi hazırlanmış, beynəlxalq ekspertlər tərəfindən müsbət rəy almış və hal-hazırda pensiya təminatı sahəsində siyasi fəaliyyətin əsas paketidir.

Azərbaycan Respublikasında əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində mühüm işlər aparılır və bu fəaliyyətin müəyyən nəticəsi kimi, 01 fevral 1999-cu il tarixində Milli Məclis tərəfindən yeni Əmək Məcəlləsinin qəbul olunmasını misal göstərmək olar. Bu sənəd, əvvəllər qüvvədə olan Əmək Qanunları Məcəlləsindən əsaslı şəkildə fərqlənir və Respublika tərəfindən ratifikasiya edilmiş BƏT-in Konvensiyalarında əks olunmuş beynəlxalq əmək normalarına əsaslanır.

Bazar münasibətlərinin tətbiqi müəyyən iqtisadi cətinliklərlə müşayiət olunur, bu amillər ələlxüsus əhalinin məşğulluğu problemlərinə təsir göstərir və əmək bazarında vəziyyəti bir qədər gərginləşdirir.

Əhalinin məşğulluğunu tənzimləyən qanunverici bazanın təkmilləşdirilməsi prosesi davam edir. Miqrasiya proseslərinin vahid idarəçilik potensialının yaradılması ilə bağlı proqram həyata keçirilməkdədir.

Ölkədə mövcud demoqrafik problemlərin kompleks şəkildə həlli məqsədilə ötən ilin sonunda Respublika Prezidentinin Fərmanı ilə "Demoqrafik inkişaf Konsepsiyası" təsdiq

olunmuşdur və bu sənəd yaxın gələcək üçün Azərbaycan Respublikasının demoqrafik siyasətini müəyyən edir.

Lakin hökumət tərəfindən görülən tədbirlərə baxmayaraq, əhalinin rifah səviyyəsi xeyli aşağıdır. Bu problemlərin aradan qaldırılması üçün sosial-iqtisadi şəraitlərin inkişafına yönəlmiş tədbirlərin daha fəal həyata keçirilməsi vacibdir.

16.3.2. ƏMƏKDAŞLIĞIN ƏSAS İSTİQAMƏTLƏRİ VƏ BU ÇƏRÇİVƏDƏ MÖVCUD MƏSƏLƏLƏR

I. Beynəlxalq normaların və əmək sahəsində başlıca prinsiplərin və hüquqların tətbiqi

Əməkdaşlıq Proqramının bu hissəsində nəzərdə tutulan tədbirlər BƏT-in iki məqsədli proqramları ilə əlaqəli olacaqdır, bunlardan biri - əmək sahəsində başlıca prinsiplər və hüquqlar haqqında Bəyannamənin tətbiqinin dəstəklənməsi üzrə Məqsədli proqramlar, digəri isə Uşaq əməyi üzrə Məqsədli proqramdır (IREC).

BƏT və üç tərəfi təmsil edən onun Azərbaycandakı tərəfdaşları əmək sahəsində başlıca prinsiplər və hüquqlar haqqında Deklarasiyanın müddəalarının həyata keçirilməsi üzrə Əməkdaşlıq Proqramının üçüncü fəslində qeyd olunmuş aşağıdakı tədbirləri birgə müəyyən etmişlər: uşaq əməyinin ləğv olunması, beynəlxalq əmək normalarının daha səmərəli tətbiqi, o cümlədən milli əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsinə yönəlmiş aksiyalar. Bu aksiyalar, lüzum yarandıqda, qanunverici hakimiyyətinin bütün səviyyələrini təmsil edən orqanlarla sıx təmasda keçiriləcəklər.

Bu sahədə milli prioritetlərə aşağıdakılar aiddir:

- beynəlxalq normalara, ələlxüsus BƏT-in 1998-ci il Bəyannaməsinin müddəalarına əsaslanaraq milli əmək qanunvericiliyinin ümumi təkmilləşməsi prosesinin davam etdirilməsi;

- BƏT-in yeni Konvensiyalarına qoşulmaq perspektivlərinin dərin təhlili, o cümlədən bu sırada birinci yerlərdən birini tutan 182 №-li Konvensiya;

- əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi məsələlərində avropa normalarının öyrənilməsi və bu normaların milli əmək qanunvericiliyi ilə müqayisəli təhlili;

- işgötürənlər birliklərinin fəaliyyətini tənzimləyən qanunverici bazanın yaradılması;

- əməyin mühafizəsi sahəsində hüquq-normativ bazanın yaradılması və təkmilləşdirilməsi;

- istehsalatda alınmış zədə və peşə xəstəlikləri nəticəsində işçiyə dəyən zərərin ödənilməsinə dair hüquq və təşkilat bazasının yaradılması;

- milli hüquq normalarına riayət edilməsinə nəzarət mexanizminin təkmilləşdirilməsi; Dövlət Əmək Müfəttişliyinin bu sahədə fəaliyyətinin inkişafına xüsusi diqqət yetirilməsi.

Azərbaycan Respublikası BƏT-ə üzv olduqda, SSRİ tərəfindən əvvəllər ratifikasiya edilmiş bütün əsas Konvensiyaların qüvvəsinin öz ərazisinə şamil edilməsini təsdiqləmiş və 2000-ci ilin əvvəlində 105 №-li Konvensiyayı ratifikasiya etmişdir. Ona görə də, bu fəslin çərçivəsində nəzərdə tutulan tədbirlər Respublikada qüvvədə olan beynəlxalq hüquq aktlarının ümumi sosial duruma göstərdikləri təsir dərəcəsinə nəzarət edilməsi işində Azərbaycanın üçtərəfli tərəfdaşlarına və maraqlı olan digər orqanlara köməklik göstərilməsinə yönəldiləcəkdir.

Uşaq əməyinə gəldikdə isə, qeyd etmək lazımdır ki, hökumət, həmçinin, sosial tərəfdaşlar Azərbaycanın qoşulduğu beynəlxalq normalara, o cümlədən 1973-cü ildə qəbul olunmuş "İşə qəbul etmək üçün minimum yaş haqqında" 138 №-li Konvensiyaya riayət olunması üzrə nəzarətə lazımı diqqət yetirirlər. 1999-cu ildə qəbul edilmiş "Uşaq əməyinin ən ağır formaları haqqında" 182№-li Konvensiyaya Respublikanın gələcəkdə qoşulmaq niyyəti ilə əlaqədar olaraq, uşaq əməyi ilə bağlı bütün aspektlərə daha böyük diqqət yetirilmişdir.

II. Məşğulluğun inkişafına köməklik

BƏT və onun Azərbaycandakı üçtərəfli tərəfdaşları bu fəsilə qeyd olunmuş tədbirlərin planlaşdırılması və həyata keçirilməsi zamanı Kopenhagendə 1995-ci ildə keçirilmiş "Sosial inkişaf naminə zirvə Toplantısı"nın qərarlarını rəhbər tutacaqlar və 2000-ci ildə Cenevrədə keçirilmiş və "Kopenhagen 1995" zirvə Toplantısının beş illiyinə həsr olunmuş BMT-nin xüsusi Sessiyasının qərarlarını nəzərə alacaqlar.

Əməkdaşlıq Proqramının bu hissəsində əks olunmuş fəaliyyət BƏT-in üç məqsədli proqramı ilə sıx əlaqədə inkişaf etdiriləcəkdir, o cümlədən: böhran vəziyyətlərində cavab tədbirləri və yenidənqurma Proqramı; ixtisaslaşdırma, bilik və əmək bazarının tələblərinə uyğunluq Proqramı; kiçik müəssisələrin inkişafı vasitəsi ilə məşğulluğun dəstəklənməsi Proqramı.

Əməkdaşlıq Proqramının fəaliyyət müddəti ərzində tədbirlərin hazırlanması və həyata keçirilməsi BƏT-in və onun milli və beynəlxalq tərəfdaşları tərəfindən bu sahədə əldə etdikləri zəngin təcrübəyə əsaslanacaqdır ki, onların sırasında BMT-nin İnkişaf Proqramı, BƏT-in Turin şəhərindəki Beynəlxalq hazırlıq mərkəzi, TESIS, bir sıra dövlətlərin hökumət agentliklərinin adları sadalana bilər, hansı ki, BƏT-in təklif etdiyi layihələrin həyata keçirilməsini fəal dəstəkləyirlər. Qeyd olunan tədbirlər, lüzum yarandıqı hallarda, layiqli əmək şəraitlərinin yaradılması məsələsinin həllinə, həmçinin transmilli müəssisələrində iş yerlərinin yaradılmasına yönəldiləcəkdir.

Proqramın bu fəsilindəki milli prioritetlərə aşağıdakılar aiddir:

- məşğulluğun birinci növbəli problemlərinin həlli üzrə ümumi strategiyanın hazırlanması və həyata keçirilməsi;

- sosial müdafiəyə daha çox ehtiyacı olan əhali qruplarının, o cümlədən hərbi münaqişə nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərin və köçkünlərin məşğulluq problemləri siyasətinin işlənilib hazırlanması və tətbiqi;

- müəssisələrin yenidənqurulmasında və inkişafında köməklik göstərilməsi;

- yeni iş yerlərinin yaradılmasına və mövcud iş yerlərinin müasirləşdirilməsinə köməklik göstərilməsi;

- kiçik biznesin inkişafı üçün əlverişli şəraitlərin yaradılması və belə müəssisələrin dəstəklənməsi;

- insan ehtiyatları inkişafının həvəsləndirilməsi;

- yuxarıda qeyd olunmuş məqsədlərə nail olmaq üçün ölkə hökumətinin və sosial tərəfdaşların səylərinin birləşdirilməsi.

Müəssisələrin yenidənqurulması yolu ilə ölkə iqtisadiyyatında aparılan islahatlar sosial cəhətdən məsuliyyətli olmalıdır. Ümumiyyətlə, məşğulluğun inkişafı ilə bağlı fəaliyyət fəal sosial dialoq çərçivəsində keçiriləcəkdir və bu dialoqda ümumi və cari məsələlərin həllində işçilərin (ələxüsus həmkarlar ittifaqlarının) və işəgötürənlərin (onların birliklərinin) nümayəndələrinin iştirakı nəzərdə tutulur.

Məşğulluğun və insan ehtiyatları inkişafının ümumi məsələsinin həllində tədrisin modul sistemindən istifadə etməklə, peşə hazırlığı və yenidən hazırlıq üzrə nümunəvi mərkəzlərin yaradılması vacibdir. Bununla da, ölkənin iqtisadiyyatının bəzi sektorlarına və sahələrinə, o cümlədən kənd təsərrüfatına xüsusi diqqət yetirilməlidir.

Məşğulluğun inkişafına köməklik göstərilməsi prosesində kişilər və qadınlar arasında bərabərlik məsələləri diqqət mərkəzində olacaqdır. Əlillərin əmək reabilitasiyasının dəstəklənməsi xüsusilə vacibdir və bu sahədə sınaq layihə təşəbbüslərinin irəli sürülməsi mümkündür.

III. Sosial müdafiə

Əməkdaşlıq Proqramında bu fəsilə xüsusi yer ayrılır, bu da öz növbəsində onunla bağlıdır ki, qeyd olunan sektora daxil olan sahələr həm Azərbaycan Hökuməti, həm də sosial tərəfdaşlar üçün prioritet təşkil edir. Bu sektor çərçivəsində planlaşdırılan tədbirlər BƏT-in həyata keçirdiyi iki Məqsədli proqramlarla -

"sosial-iqtisadi təhlükəsizlik" və "təhlükəsiz əmək" adlanan proqramları ilə sıx əlaqələndiriləcəkdir.

Proqramın bu fəslindəki milli prioritetlər aşağıdakılardan ibarətdir:

- mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, ölkə müəssisələrində əməyin təhlükəsizlik vəziyyətinin qiymətləndirilməsi;

- ölkə müəssisələrində əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası vəziyyətinə tam dövlət nəzarəti;

- əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası məsələlərində Dövlət əmək müfəttişliyinin informasiya təminatı;

- digər ölkələrin bu sahədə təcrübəsindən hərtərəfli istifadə etməklə, Azərbaycanda pensiya sisteminin islahatına köməklik göstərilməsi;

- işçiyə dəymiş zərərin ödənilməsi sisteminin ölkədə tam işləməsi;

- kişi və qadın işçilərlə münasibətdə hüquq və davranış bərabərliyi.

Yuxarıda göstəriləyi kimi, bu fəsildə əməyin mühafizəsinin mükəmməl normativ-hüquqi bazasının işlənilib hazırlanmasına xüsusi fikir veriləcəkdir. Belə yanaşmaya həm hökumət, həm də sosial tərəfdaşlar maraq göstərirlər.

Eyni zamanda, əməyin mühafizəsi sahəsində hüquqi təminatla yanaşı, BƏT və onun üçtərəfli tərəfdaşları informasiya təminatına lazımı diqqət yetirəcəklər. Bununla əlaqədar olaraq, Respublika Hökuməti, işəgötürənlər birlikləri və həmkarlar ittifaqları sahə xarakterli əməyin mühafizəsi üzrə materialların rus dilinə tərcümə olunmasını faydalı hesab edirlər. Eyni zamanda Azərbaycanın üçtərəfli tərəfdaşları əməyin mühafizəsi sahəsində ayrı-ayrı tədbirlər keçirilərkən səmərəliliyi artırmağa kömək edən və müəssisələrdə əməyin mühafizəsi vəziyyətinə nəzarət üzrə Dövlət əmək müfəttişliyinin fəaliyyətində səmərəliliyi artırmağa kömək edən bu qəbildən olan materialların milli dilə tərcümə edilməsinə maraq göstərirlər.

Dövlət əmək müfəttişliyinin işinin səmərəliliyi müəssisələrdə əməyin təhlükəsizliyinin ümumi vəziyyətinə bilavasitə təsir edir.

Buna görə də BƏT və onun Azərbaycandakı üçtərəfli tərəfdaşları daha çox əmək münasibətlərinin mükəmməl inkişafını təmin edən bu vacib institutun bərqərar olmasına və inkişafına köməklik etməkdə maraqlıdırlar ki, bunun üçün də iki il ərzində silsilə tədbirlər keçiriləcəkdir.

Sosial sığorta sahəsi, yəni onun əmək münasibətləri ilə bağlı olan hissəsi Hökumətin həmkarlar ittifaqlarının, işəgötürənlər birliklərinin və BƏT-in diqqət obyektinə olacaqdır. Bu fəaliyyətdə müxtəlif vaxtlarda qəbul olunmuş BƏT normalarına lazımı diqqət yetiriləcəkdir. Bunlara əsaslanaraq, sosial sığorta sahəsində milli qanunvericiliyin xeyli təkmilləşdirilməsi, yəni pensiya qanunvericiliyinin yenidən işlənməsi, istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən icbari sığorta haqqında aktın hazırlanması və qəbul edilməsi nəzərdə tutulur. Sonra isə milli qanunvericiliyin müddəalarının əməli tətbiqinə, bu işə nəzarət edilməsinə, həmçinin bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması üzrə profilaktik tədbirlərə lazımı diqqət yetirilməlidir, bu işdə Dövlət əmək müfəttişliyi mühüm rol oynamalıdır.

Həmin fəsildə tədbirlərin müzakirəsi və aparılması zamanı BƏT və onun Azərbaycandakı tərəfdaşları bu sahədə işləyən digər beynəlxalq təşkilatlarla ələxüsus Dünya Bankı və TASIŞ proqramı ilə məsləhətləşmələr aparılması və fəaliyyətlərinin əlaqələndirilməsi üzrə səmərəli mexanizminin yaradılması qayğısına qalacaqlar.

IV. Sosial dialoq

Əməkdaşlıq Proqramının bu hissəsi BƏT-in müvafiq strateji məqsədi ilə, həmçinin onun sosial dialoqun möhkəmləndirilməsi üzrə Məqsədli proqramı ilə bilavasitə əlaqəli olan, silsilə tədbirlərin keçirilməsini nəzərdə tutur.

Sosial dialoq sahəsində milli prioritetlərə aşağıdakılar aiddir:

- Azərbaycanda müxtəlif səviyyələrdə kollektiv danışıqlar praktikasının inkişafı, bu məqsədlə bazar iqtisadiyyatı inkişaf etmiş ölkələrdə buna bənzər təcrübənin öyrənilməsi zəruridir:

- sosial tərəfdaşlığın nomrativ-hüquq bazasının inkişafı və bu məqsədlə belə tərəfdaşlığın inkişaf etdiyi ölkələrin təcrübəsinin öyrənilməsi;

- inkişaf etmiş ölkələrin bu məsələ ilə əlaqədar təcrübəsi əsasında kollektiv əmək mübahisələrinin həll olunması üsullarının tətbiqi;

- tripartizm sistemində üçtərəfli tərəfdaşlığın hər bir iştirakçısının - Hökumətin, işəgötürənlər təşkilatları və işçilərin müxtəlif səviyyələrdə (milli, regional, yerli) rolunun fəallaşdırılması;

- Respublikada işəgötürənlər (sahibkarlar) birliklərinin səmərəli fəaliyyətinə köməklik göstərilməsi, bunun üçün işə müvafiq hüquqi bazadan başqa, təşkilati şəraitin də yaradılması;

- sosial dialoqda həmkarlar ittifaqının regional və yerli səviyyələrdə iştirakına köməklik göstərilməsi;

- sosial dialoq və tərəfdaşlığını inkişaf prosesinin informasiya təminatı.

Azərbaycan Respublikasında sosial dialoqun inkişafı və möhkəmlənməsi özündə bu prosesin bütün tərkib hissələrini, yəni sosial sahədə qərarların üçtərəfli razılaşdırılması prosesini tənzimləyən (I) qanunvericiliyin, (II) prosesin institusional rəsmiləşdirilməsini, yəni dialoqun təşkilati formalarının müəyyən edilməsini və (III) üsul qaydalarının müəyyən edilməsini cəmləşdirməlidir.

Müəyyən səviyyələrdə hər bir tərəfdaşın rolunun dəqiq müəyyən edilməsi sosial dialoqun hər üç tərəfinin qarşılıqlı əlaqədə inkişafının vacib amilidir. Onların qarşılıqlı fəaliyyətini təkmilləşdirmək məqsədilə həm hökumət strukturlarından, həmkarlar ittifaqlarından və işəgötürənlər birliklərindən olan mütəxəssislər üçün nəzərdə tutulmuş, həm də bütün tərəflər üçün ümumi olan tədbirlər keçirilməlidir.

Kollektiv danışıqlar praktikasını həm bütövlükdə Respublika, həm də onun ayrı-ayrı regionları miqyasında yayılması, bu-

nun üçün əlverişli mühitin yaradılması ilə, habelə sosial tərəfdaşların - həmkarlar ittifaqları, işəgötürənlər və onların birliklərinin belə danışıqları aparmağa hazır olması və bacarığı ilə bağlıdır. Buna görə də işəgötürənlər, işçilər və onların nümayəndələri üçün təlim seminarları və digər əməkdaşlıq formaları çərçivəsində hazırlığın keçirilməsi çox vacibdir.

V. Milli məsələlərin həllinə yönəldilmiş praktiki tədbirlər

BƏT-in 1998-ci il tarixli Deklarasiyası əsasında Azərbaycanda əmək sahəsində prinsiplərin və hüquqların fəal tətbiqi üzrə milli proqramın işlənib hazırlanması.

Azərbaycan Respublikasının yeni Konvensiyalara qoşulması mümkünlüyünün perspektivlərinə dair məsləhətləşmələrin aparılması və bu çərçivədə Hökumətin, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlər birliklərinin sorğuları əsasında BƏT-in (Cenevrə) normalar Departamenti əməkdaşları və "VELAQ"-in (Moskva) normalar üzrə mütəxəssisi tərəfindən rəylərin hazırlanması.

İşəgötürənlər birlikləri haqqında qanun layihəsinin hazırlanmasında informasiya və ekspert dəstəyinin təqdim olunması.

İşəgötürənlər (sahibkarlar) birliklərinin yaradılmasını və fəaliyyətini tənzimləyən normalar üzrə seminarın təşkili.

Əmək münasibətlərini, o cümlədən əmək haqqı məsələlərini tənzimləyən avropa normaları üzrə informasiya təminatı və məsləhətləşmələr.

Azərbaycanda məşğulluq problemlərinin həllinin ümumi konsepsiyasının işlənib-hazırlanmasında ekspert köməyi.

"Öz biznesinə başla" və "Öz biznesini təkmilləşdir" Proqramlarının keçirilməsi.

Azərbaycanda qadınların məşğulluğunun inkişafı məsələləri və qadınların işə qəbulu və xidmətdə irəliləyişi zamanı onlara qarşı ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi. Müvafiq seminarın keçirilməsi.

Hərbi münaqişə zamanı zərər çəkmiş şəxslərin reabilitasiyası və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan əhali qruplarının məşğulluğunun inkişafı layihəsi.

Əməyin mühafizəsi sahəsində milli qanunvericiliyin hazırlanması üzrə layihə:

I mərhələ - əməyin mühafizəsi üzrə milli Proqramın hazırlanması.

II mərhələ - əməyin mühafizəsi sahəsində qanunverici aktların işlənilib hazırlanması, bura aşağıda qeyd olunanlar üzrə siyahıların tərtib olunması daxildir: a) ağır əmək şəraiti olan, insan orqanizmi üçün təhlükəli və zərərli təsirə malik istehsalatlar, iş yerləri, b) yeraltı istehsalatlar, şaxtalar, tunellər, qurğular və yerin altında yerləşən digər iş yerləri, s) işçidən yüksək emosional, zehni və fiziki gərginlik tələb edən avadanlıqlar, qurğular və iş yerləri, d) malların istehsalı, işlərin aparılması, xidmətlərin göstərilməsi zamanı istifadəsi qadağan edilən kimya, radioaktiv və yüksək təhlükəyə malik digər maddələr, işçi tərəfindən peşə xəstəliyinə tutulmaq ehtimalının yüksək olduğu iş yerləri, e) həyat üçün yüksək təhlükə daşıyan istehsal və qeyri-istehsal sahələri, hansı ki o sahələrdə bədbəxt hadisələrdən sığorta etdirmə icbaridir.

Əməyin mühafizəsi üzrə milli informasiya mərkəzinin yaradılması. Əməyin təhlükəsizliyi üzrə normalar və standartlar sahəsində məlumat bazasının yaradılmasında texniki yardım göstərilməsi.

Müəssisələrin və təşkilatların gigiyenik vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasında əmək müfəttişliyinin roluna həsr olunmuş seminar.

Əmək müfəttişlərinin ixtisaslarının artırılması (təlim səfərləri, seminarlar və s.)

Azərbaycanın Dövlət əmək müfəttişliyi nümayəndələrinin əmək müfəttişliyi fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi üzrə subregional tədbirlərdə iştirakı.

Azərbaycanda əmək müfəttişləri peşəkar assosiasiyasının yaradılmasında və gələcəkdə onun beynəlxalq assosiasiyaya qoşulmasında köməklik göstərilməsi.

Azərbaycanda pensiya islahatlarının keçirilməsində köməklik göstərilməsi.

İstehsalatda bədbəxt hadisələrdən sığorta sisteminin fəaliyyətinin qurulmasında və inkişafında köməklik göstərilməsi.

Azərbaycanda sosial dialoqun möhkəmləndirilməsi üzrə milli məqsədli proqramın hazırlanmasında köməklik göstərilməsi.

Sosial dialoqun inkişafı üzrə müxtəlif səviyyələrdə seminarların təşkili (onlardan biri milli səviyyədə).

Keçid dövründə olan ölkələrdə əlaqədar strukturların iş təcrübəsi ilə tanışlıq məqsədilə işəgötürənlər birliklərinin rəhbər heyətinin təlim səfərinin təşkili.

Beynəlxalq səviyyəli tədbirlərdə işəgötürənlərin (sahibkarların) iştirakının dəstəklənməsi.

Sosial-əmək sahəsində mühüm qərarların qəbul edilməsində həmkarlar ittifaqlarının iştirakının formaları və qaydaları (seminar).

Sosial tərəfdaşlıq üzrə informasiya mərkəzinin yaradılmasında köməklik göstərilməsi. Sosial dialoqun inkişafı məsələləri üzrə silsilə məsləhətləşmələrin təşkili.

Kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsi prosedurlarının tətbiqində inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi əsasında məsləhətləşmələr vasitəsilə köməklik göstərilməsi.

6.14. BEYNƏLXALQ ƏMƏK TƏŞKİLATI TƏRƏFİNDƏN QƏBUL EDİLMİŞ KONVENSIYALAR VƏ TÖVSIYƏLƏR

I. KONVENSIYALAR

BİRİNCİ SESSİYA (*Vaşinqton, 1919-cu il*)

1. Sənayedə iş vaxtı, 1919
2. İşsizlik, 1919
3. Analığın mühafizəsi, 1919
4. Gecə vaxtında qadınların əməyi, 1919

5. Sənayedə işə qəbul etmək üçün minimum yaş, 1919
6. Yeniyetmələrin sənayedə gecə əməyi, 1919

İKİNCİ SESSİYA (*Genuya, 1920-ci il*)

7. Dənizdə işləmək üçün minimum yaş, 1920
8. Gəmi qəzası hallarında işsizliyə görə müavinət, 1920
9. Dənizçilərin işə düzəldilməsi, 1920

ÜÇÜNCÜ SESSİYA (*Cenevrə, 1921-ci il*)

10. Kənd təsərrüfatında minimum yaş, 1921
11. Kənd təsərrüfatında birləşmə hüququ, 1921
12. Kənd təsərrüfatında bədbəxt hadisələrdə əvəzin ödənilməsi, 1921
13. Rəngsazlıq işlərində qurğuşunlu boyaq, 1921
14. Sənayedə həftəlik istirahət, 1921
15. Donanmada kömür yükləyicilərin və ocaqçıların minimum yaşı, 1921
16. Gəmilərin bortunda yeniyetmələrin tibbi müayinəsi, 1921

YEDDİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1925-ci il*)

17. İstehsalda bədbəxt hadisələrdə əməkçilərə əvəzin ödənilməsi, 1925
18. Peşə xəstəlikləri, 1925
19. Bədbəxt hadisələrdə əvəzin ödənilməsi sahəsində hüquq bərabərliyi, 1925
20. Bulka istehsalında gecə işi, 1925

SƏKKİZİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1926-cı il*)

21. Mühacirlərin təftişi, 1926

DOQQUZUNCU SESSİYA (*Cenevrə, 1926-cı il*)

22. Dənizçilərin əmək müqavilələri, 1926
23. Dənizçilərin vətənə qaytarılması, 1926

ONUNCU SESSİYA (Cenevra, 1927-ci il)

24. Sənayedə xəstəliyə görə sığorta etmə, 1927
25. Kənd təsərrüfatında əməkçilərin xəstəliyə görə sığorta edilməsi, 1927

ON BİRİNCİ SESSİYA (Cenevra, 1928-ci il)

26. Minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi üsulu, 1928

ON İKİNCİ SESSİYA (Cenevra, 1929-cu il)

27. Gəmilərdə daşınan yüklərin çəkisinin göstərilməsi, 1929
28. Dokerlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi, 1929

ON DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevra, 1930-cu il)

29. İcbari əmək, 1930
30. Ticarətdə və idarələrdə iş vaxtı, 1930

ON BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevra, 1931-ci il)

31. Kömür saxtalarında iş vaxtı, 1931

ON ALTINCI SESSİYA (Cenevra, 1932-ci il)

32. Dokerlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi (yenidən baxılmış), 1932
33. Qeyri-sənaye işlərində minimum yaş, 1932

ON YEDDİNCİ SESSİYA (Cenevra, 1933-cü il)

34. Pullu işə götürmə büroları, 1933
35. Sənayedə qocalığa görə sığorta etmə, 1933
36. Kənd təsərrüfatında qocalığa görə sığorta etmə, 1933
37. Sənayedə və s. əlil olma halına görə sığorta etmə, 1933
38. Kənd təsərrüfatında əlilliyə görə sığorta etmə, 1933
39. Sənayedə ailə başçısını itirmə halına görə sığorta etmə, 1933
40. Kənd təsərrüfatında ailə başçısını itirmə halına görə sığorta etmə, 1933

ON SƏKKİZİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1934-cü il*)

41. Gecə vaxtında qadınların əməyi (yenidən baxılmış), 1934
42. Peşə xəstəlikləri halında əvəzin ödənilməsi, (yenidən baxılmış), 1934
43. Təbəqə şüşə istehsalı üzrə zavodlar, 1934
44. İşsizlik, 1934

ON DOQQUZUNCU SESSİYA, (*Cenevrə, 1935-ci il*)

45. Yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi, 1935
46. Kömür şaxtalarında iş vaxtı (yenidən baxılmış), 1935
47. Qırxaatlıq iş həftəsi, 1935
48. Miqrantların pensiya hüququnun saxlanılması, 1935
49. Şüşəüfurmə müəssisələrində iş vaxtının azaldılması, 1935

İYİRMİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1936-cı il*)

50. Yerli əhalidən əməkçilərin toplanması, 1936
51. İctimai işlərdə iş vaxtının azaldılması, 1936
52. Ödənişli məzuniyyətlər, 1936

İYİRMİ BİRİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1936*)

53. Ticarət gəmilərinin komanda heyəti şəxslərinin ixtisası haqqında şahadətnamə, 1936
54. Dənizçilərin ödənişli məzuniyyəti, 1936
55. Dənizçilər xəstələndikdə və ya zədələndikdə gəmi sahiblərinin öhdəlikləri, 1936
56. Xəstəliyə görə dənizçilərin sığorta edilməsi, 1936
57. Gəmilərin bortunda iş vaxtı və gəmi heyətinin tərkibi, 1936

İYİRMİ İKİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1936-cı il*)

58. Dənizdə işləmək üçün minimum yaş (yenidən baxılmış), 1936

İYİRMİ ÜÇÜNCÜ SESSİYA (*Cenevrə, 1937-ci il*)

59. Sənayedə minimum yaş (yenidən baxılmış), 1937

60. Qeyri-sənaye işlərində minimum yaş (yenidən baxılmış), 1937
61. Toxuculuq sənayesində iş vaxtının azaldılması, 1937
62. Tikintidə texniki təhlükəsizlik, 1937

İYİRMİ DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1938-ci il)

63. Əmək haqqı və iş vaxtı statistikası, 1938

İYİRMİ BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1939-cu il)

64. Yerli əhalidən əməkçilərin əmək müqavilələri, 1939
65. Yerli əhalidən əməkçilər üçün cinayət sanksiyaları, 1939
66. Əməkçi-Miqrantlar, 1939
67. Yol nəqliyyatında iş vaxtının və istirahətin müddəti, 1939

İYİRMİ SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Sietl, 1946-cı il)

68. Gəmilərin bortunda heyətin qidalanması və yeməxana xidməti, 1946
69. Gəmi aşpazlarına ixtisas barədə şəhadətnamələr verilməsi, 1946
70. Dənizçilərin sosial təminatı, 1946
71. Dənizçilərə pensiyalar, 1946
72. Dənizçilərə ödənişli məzuniyyətlər, 1946
73. Dənizçilərin tibbi müayinə edilməsi, 1946
74. Matroslara ixtisas barəsində şəhadətnamələr verilməsi, 1946
75. Heyət üçün otaqlar, 1946
76. Gəmi heyətinin əmək haqqı, iş vaxtı və tərkibi, 1946

İYİRMİ DOQQUZUNCU SESSİYA (Monreal, 1946-cı il)

77. Yeniyetmələrin sənayedə tibbi müayinə edilməsi, 1946
78. Yeniyetmələrin qeyri-sənaye işlərində tibbi müayinəsi, 1946
79. Qeyri-sənaye işlərində yeniyetmələrin gecə əməyi, 1946
80. Son maddələrə yenidən baxılması

OTUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 1947-ci il)

81. Əməyin təftişi, 1947
82. Metropoliyadan kənar ərazilərdə sosial siyasət, 1947
83. Metropoliyadan kənar ərazilərdə əmək normaları, 1947
84. Metropoliyadan kənar ərazilərdə birləşmək hüququ, 1947
85. Metropoliyadan kənar ərazilərdə əməyin təftişi, 1947
86. Yerli əhalidən əməkçilərin əmək müqavilələri, 1947

OTUZ BİRİNCİ SESSİYA (San-Fransisko, 1948-ci il)

87. Assosiasiya azadlığı və təşkilatlanma hüququnun müdafiəsi, 1948
88. Məşğulluq xidmətinin təşkili, 1948
89. Qadınların gecə əməyi (yenidən baxılmış), 1948
90. Sənayedə yeniyetmələrin gecə əməyi (yenidən baxılmış), 1948
Metropoliyadan kənar ərazilərdə əmək normaları haqqında
Konvensiyaya edilən əlavələrə düzəliş barəsində Akt, 1948

OTUZ İKİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1949-cu il)

91. Dənizçilərin ödənişli məzuniyyəti (yenidən baxılmış), 1949
92. Heyət üçün otaqlar (yenidən baxılmış), 1949
93. Gəmi heyətinin əmək haqqı, iş vaxtı və tərkibi (yenidən baxılmış), 1949
94. Dövlət hakimiyyət orqanları tərəfindən bağlanan müqavilələrdə əmək maddələri, 1949
95. Əmək haqqının mühafizəsi, 1949
96. İşə götürülmə üzrə pullu bürolar, 1949
97. Əməkçi-miqrantlar (yenidən baxılmış), 1949
98. Təşkilatlanma və kollektiv danışıqların aparılması hüququ, 1949

OTUZ DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1951-ci il)

99. Kənd təsərrüfatında minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi üsulu, 1951

100. Bərabər haqq verilməsi, 1951

OTUZ BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1952-ci il)

101. Kənd təsərrüfatında ödənişli məzuniyyətlər, 1952

102. Sosial təminatın minimum normaları, 1952

103. Analığın mühafizəsi (yenidən baxılmış), 1952

OTUZ SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1955-ci il)

104. Yerli əhali üçün cinayət sanksiyalarının ləğv edilməsi, 1955

QIRXINCI SESSİYA (Cenevrə, 1957-ci il)

105. İcbari əməyin ləğv edilməsi, 1957-ci il

106. Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istiharət, 1957

107. Tayfa həyat tərzini keçirən yerli və digər əhali, 1957

QIRX BİRİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1958-ci il)

108. Dənizçilərin şəxsi vəsiqələri, 1958

109. Gəmi heyətinin əmək haqqı, iş vaxtı və tərkibi (yenidən baxılmış), 1958

QIRX İKİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1958-ci il)

110. Tarlalar, 1958

111. Əmək və məşğulluq sahəsində ayrışdırıcılıq, 1958

QIRX ÜÇÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1959-cu il)

112. Balıqçılığın işə qəbul edilməsi üçün minimum yaş, 1959

113. Balıqçılığın tibbi müayinəsi, 1959

114. Balıqçılığın əmək müqavilələri, 1959

QIRX DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1960-cı il)

115. Radiasiyadan müdafiə, 1960

QIRX BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1961-ci il)

116. Son maddələrə yenidən baxılması, 1961

QIRX ALTINCI SESSİYA (Cenevrə, 1962-ci il)

- 117. Sosial siyasətin əsas məqsədləri və normaları, 1962
- 118. Sosial təminat sahəsində hüquq bərabərliyi, 1962

QIRX YEDDİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1963-cü il)

- 119. Maşınların mühafizə qurğuları ilə təchiz edilməsi, 1963

QIRX SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1964-cü il)

- 120. Ticarətdə və idarələrdə gigiyena, 1964
- 121. İstehsal zədələnməsi hallarında müavinətlər, 1964
- 122. Məşğulluq sahəsində siyasət, 1964

QIRX DOQQUZUNCU SESSİYA (1965-ci il)

- 123. Yeraltı işlərə buraxılmağın minimum yaşı, 1965
- 124. Yeraltı işlər üçün gənclərin tibbi müayinəsi, 1965

ƏLLİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1966-cı il)

- 125. Balıqçıların şəhadətnaməsi, 1966
- 126. Gəmilərdə balıqçılar üçün otaqlar, 1966

ƏLLİ BİRİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1967-ci il)

- 127. Maksimum yük, 1967
- 128. Əlilliyə görə, qocalığa görə və ailə başçısını itirməyə görə müavinətlər, 1967

ƏLLİ ÜÇÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1969-cu il)

- 129. Kənd təsərrüfatında əməyin təftişi, 1969
- 130. Tibbi yardım və xəstəliyə görə müavinətlər, 1969

ƏLLİ DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1970-ci il)

- 131. Minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi, 1970

132. Ödənişli məzuniyyətlər (yenidən baxılmış), 1970

ƏLLİ BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1970-ci il)

133. Heyət üçün otaqlar (əlavə müddəalar), 1970

134. Bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması (dənizçilər), 1970

ƏLLİ ALTINCI SESSİYA (Cenevrə, 1971-ci il)

135. Əməkçilərin nümayəndələri, 1971

136. Benzol, 1971

ƏLLİ SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1971-ci il)

137. Liman işləri, 1973

138. Minimum yaş, 1973

ƏLLİ DOQQUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 1974-cü il)

139. Peşə xərçəng xəstəlikləri, 1974

140. Ödənişli məzuniyyətlər, 1974

ALTMİŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1975-ci il)

141. Kənd əməkçilərinin təşkilatları, 1975

142. İnsan ehtiyatlarının inkişafı, 1975

143. Əməkçi-miqrantlar (əlavə müddəalar), 1975

ALTMİŞ BİRİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1976-cı il)

144. Üçtərəfli məsləhətləşmələr (beynəlxalq əmək normaları), 1976

ALTMİŞ İKİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1976-cı il)

145. Dənizçilərin fasiləsiz məşğulluğu, 1976

146. Dənizçilərin ödənişli məzuniyyətləri, 1976

147. Ticarət donanmasında minimum normalar, 1976

ALTMİŞ ÜÇÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1977-ci il)

148. İstehsal mühiti (havanın çirklənməsi, səs, titrəyiş), 1977

149. Şəfqət bacıları heyəti, 1977

ALTMİŞ DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1978-ci il)

150. Əmək məsələlərinin tənzimlənməsi, 1978

151. Dövlət xidmətində əmək münasibətləri, 1978

ALTMİŞ BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1979-cu il)

152. Əməyin texniki təhlükəsizliyi və gigiyenası (liman işləri), 1979

153. Yol nəqliyyatında iş vaxtının müddəti və istirahət dövrləri, 1979

ALTMİŞ ALTINCI SESSİYA (Cenevrə, 1980-cı il)

Cədvəl 1. Peşə xəstəliklərinin siyahısı (yenidən baxılmış, 1980-cı il) (İstehsal zədələnməsi hallarında müavinətlər haqqında (121) 1964-cü il Konvensiyası)

ALTMİŞ YEDDİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1981-ci il)

154. Kollektiv danışıqlar, 1981

155. Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası, 1981

156. Ailə öhdəlikli əməkçilər, 1981

ALTMİŞ SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1982-ci il)

157. Sosial təminat sahəsində hüquqların saxlanılması, 1982

158. Əmək münasibətlərinin dayandırılması, 1982

Tarlalar haqqında 1958-ci il Konvensiyasına Protokol

ALTMİŞ DOQQUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 1983-cü il)

159. Əlillərin peşə reabilitasiyası və məşğulluğu, 1983

YETMİŞ BİRİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1985-ci il)

160. Əmək statistikas, 1985

161. Əməyin gigiyenası xidməti, 1985

YETMİŞ İKİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1986-cı il)

162. Asbest, 1986

YETMİŞ DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1987-ci il)

163. Dənizçilərin sosial-məişət xidməti, 1987

164. Səhiyyə və dənizçilərin tibbi xidməti,

165. Dənizçilərin sosial təminatı (yenidən baxılmış), 1987

166. Dənizçilərin vətənə qaytarılması (yenidən baxılmış), 1987

YETMİŞ BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1988-ci il)

167. Tikintidə əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası, 1988

168. Məşğulluğa kömək və işsizlikdən müdafiə, 1988

YETMİŞ ALTINCI SESSİYA (Cenevrə, 1989-cu il)

169. Yerli xalqlar və tayfa həyat tərzini keçirən xalqlar, 1989

YETMİŞ YEDDİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1990-cı il)

170. Kimyəvi maddələr, 1990

171. Gecə əməyi, 1990

Qadınların gecə əməyi haqqında (yenidən baxılmış) 1948-ci il Konvensiyasına 1990-cı il Protokolu

YETMİŞ SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1991-ci il)

172. Mehmanxanalar, restoranlar və bu tipli müəssisələrdə əmək şəraiti, 1991.

YETMİŞ DOQQUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 1992-ci il)

173. Sahibkarın ödəmə qabiliyyətli olmadığı halda zəhmətkeşlərin tələblərinin qorunması, 1992.

SƏKSƏNİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1993-cü il)

174. İri sənaye qəzalarının qarşısının alınması, 1993.

SƏKSƏN BİRİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1994-cü il)

175. Natamam iş vaxtı şəraitində iş, 1994.

SƏKSƏN İKİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1995-ci il)

176. Şaxtalarda əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası, 1995.

SƏKSƏN ÜÇÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 04.VI.1996-cı il)

177. Evdə görülən iş, 1996.

SƏKSƏN DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 08.X.1996-cı il)

178. Dənizçilərin iş və məişət şəraitinin təftişi, 1996.

179. Dənizçilərin muzzdlu əməyi və işlə təmin edilməsi, 1996.

180. Dənizçilərin əmək haqqı, iş vaxtının müddəti və gəmi ekipajının komplektləşdirilməsi, 1996.

SƏKSƏN BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1997-ci il)

181. Məşğulluğun xüsusi agentlikləri, 1997.

SƏKSƏN YEDDİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1999-cu il)

182. Uşaq əməyinin ən ağır formalarının qadağan edilməsi və aradan qaldırılması üçün təxirəsalınmaz tədbirlər, 1999.

SƏKSƏN SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 2000-ci il)

183. Analığın mühafizəsi haqqında 1952-ci il konvensiyasına (yenidən baxılmış) yenidən baxılması, 2000.

SƏKSƏN DOQQUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 2001-ci il)

184. Kənd təsərrüfatında əməyin gigiyenasının təhlükəsizliyi (məruzə), 2001.

II. TÖVSİYƏLƏR

BİRİNCİ SESSİYA (*Vaşinqton, 1919-cu il*)

1. İşsizlik, 1919
2. Əməkçi-əcnəbilərə münasibət sahəsində qarşılıqlıq, 1919
3. Qarayara xəstəliyinin profilaktikası, 1919
4. Qadınların və uşaqların qurğuşun zəhərlənməsi, 1919
5. Əməyin təftişi (səhiyyə xidməti), 1919
6. Ağ fosfor, 1919

İKİNCİ SESSİYA (*Genuya, 1920-ci il*)

7. Balıqçılıqda iş vaxtı, 1920
8. Daxili gəmiçilikdə iş vaxtı, 1920
9. Dəniz kodeksləri, 1920
10. Dənizçilər üçün işsizliyə görə sığorta etmə, 1920

ÜÇÜNCÜ SESSİYA (*Cenevrə, 1921-ci il*)

11. Kənd təsərrüfatında işsizlik, 1921
12. Kənd təsərrüfatında analığın mühafizəsi, 1921
13. Kənd təsərrüfatında gecə vaxtında qadınların əməyi, 1921
14. Uşaqların və yeniyetmələrin kənd təsərrüfatında gecə əməyi, 1921
15. Kənd təsərrüfatında peşə təlimi, 1921
16. Kənd təsərrüfatında mənzil şəraiti, 1921
17. Kənd təsərrüfatında sosial sığorta, 1921
18. Ticarətdə həftəlik istirahət, 1921

DÖRDÜNCÜ SESSİYA (*Cenevrə, 1922-ci il*)

19. Miqrasiya statistikasını, 1922

BƏŞİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1923-cü il*)

20. Əməyin təftişi, 1923

ALTINCI SESSİYA (*Cenevrə, 1924-cü il*)

21. Asudə vaxtdan istifadə edilməsi, 1924

YEDDİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1925-ci il*)

22. Əməkçilərə əvəzin ödənilməsinin minimum ölçüsü, 1925
23. Əməkçilərə əvəzin ödənilməsi sahəsində yurisdiksiya, 1925
24. Peşə xəstəliklərində əməkçilərə əvəzin ödənilməsi, 1925
25. Bədbəxt hadisələrdə əvəzin ödənilməsi sahəsində hüquq bərabərliyi, 1925

SƏKKİZİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1926-cı il*)

26. Dənizdə mühacir qadınların müdafiəsi, 1926

DOQQUZUNCU SESSİYA (*Cenevrə, 1926-cı il*)

27. Gəmi kapitanlarının və şagirdlərin vətənə qaytarılması, 1926
28. Dənizçilərin əməyinin təftişi, 1926

ONUNCU SESSİYA (*Cenevrə, 1927-ci il*)

29. Xəstəliyə görə sığorta edilmə, 1927

ON BİRİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1928-ci il*)

30. Minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi üsulu, 1928

ON İKİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1929-cü il*)

31. İstehsalatda bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması, 1929
32. Mexaniki mühərrikli maşınlar, 1929
33. Dokerlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsində qarşılıqlıq, 1929
34. Dokerlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi məqsədilə təşkilatlarla məsləhətləşmələr, 1929

ON DÖRDÜNCÜ SESSİYA (*Cenevrə, 1930-cu il*)

35. Əməyə dolayısı ilə məcbur etmə, 1930
36. İcbari əməyin nizamına salınması, 1930

37. Mehmanxanalarda və i.a. iş vaxtının müddəti, 1930
38. Teatrlarda və i.a. iş vaxtının müddəti, 1930
39. Xəstəxanalarda və i.a. iş vaxtının müddəti, 1930

ON ALTINCI SESSİYA (Cenevrə, 1932-ci il)

40. Dokerlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi sahəsində qarşılıqlıq, 1932
41. Qeyri-sənaye işlərində minimum yaş, 1932

ON YEDDİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1934-cü il)

42. Məşğulluq bürosu, 1933
43. Əlilliyə, qocalığa və ailə başçısını itirməyə görə sığorta etmə, 1933

ON SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1934-cü il)

44. İşsizlik, 1934

ON DOQQUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 1935-ci il)

45. Gənclər arasında işsizlik, 1935

İYİRMİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1936-cı il)

46. Toplanmanın ləğv edilməsi, 1936
47. Ödənişli məzuniyyətlər, 1936

İYİRMİ BİRİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1936-cı il)

48. Limanlarda dənizçilərin məişət xidməti, 1936
49. Gəmi heyətinin iş vaxtı və tərkibi, 1936

İYİRMİ ÜÇÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1937-ci il)

50. İctimai işlər sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq, 1937
51. Milli səviyyədə ictimai işlərin planlaşdırılması, 1937
52. Ailə müəssisələrində minimum yaş, 1937
53. Tikintidə texniki təhlükəsizlik, 1937
54. Tikinti sənayesində əməyin təftişi, 1937

55. Tikinti sənayesində bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması işində əməkdaşlıq, 1937
56. Tikinti sənayesində peşə hazırlığı, 1937

İYİRMİ BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1939-cu il)

57. Peşə təlimi, 1939
58. Yerli əhalidən əməkçilərin əmək müqavilələri, 1939
59. Yerli əhalidən əməkçilər üçün əməyin təftişi, 1939
60. Şagirdlik, 1939
61. Əməkçi-Miqrantlar, 1939
62. Əməkçi-Miqrantların əmək şəraiti sahəsində dövlətlərarası əməkdaşlıq, 1939
63. Yol nəqliyyatında nəzarət kitabçaları, 1939
64. Yol nəqliyyatında gecə əməyi, 1939
65. Yol nəqliyyatında iş vaxtının nizamlanması metodları, 1939
66. Şəxsi sürücülərin istirahət vaxtı, 1939

İYİRMİ ALTINCI SESSİYA (Filadelfiya, 1944-cü il)

64. Gəlirin təmin edilməsi, 1944
68. Silahlı qüvvələrdən olan şəxslərin sosial təminatı, 1944
69. Tibbi xidmət, 1944
70. Asılı ərəzilərdə sosial siyasət, 1944
71. Müharibədən sülhə keçid dövründə məşğulluq, 1944
72. Məşğulluq xidməti, 1944
73. İctimai işlərin milli planlaşdırılması, 1944

İYİRMİ YEDDİNCİ SESSİYA (Paris, 1945-ci il)

74. Asılı ərəzilərdə sosial siyasət (əlavə müddəafər, 1945)

İYİRMİ SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Sieti, 1946-cı il)

75. Dənizçilərin sosial təminatı barədə sazişlər, 1946
76. Dənizçilərin himayəsində olanlara tibbi xidmət, 1946
77. Dənizçilərin peşə təlimi, 1946
78. Gəmi heyətinin yataq və yeməxana ləvazimatları ilə və digər əşyalarla təmin edilməsi, 1946

İYİRMİ DOQQUZUNCU SESSİYA (Monreal, 1946-cı il)

79. Sənayedə yeniyetmələrin tibbi müayinəsi, 1946
80. Qeyri-sənaye işlərində yeniyetmələrin gecə əməyi, 1946

OTUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 1947-ci il)

81. Əməyin təftişi, 1947
82. Dağ sənaye və nəqliyyat müəssisələrində əməyin təftişi, 1947

OTUZ BİRİNCİ SESSİYA (San-Fransisko, 1948-ci il)

83. Məşğulluq xidmətinin təşkili, 1948

OTUZ İKİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1949-cu il)

84. Dövlət hakimiyyət orqanları tərəfindən bağlanan müqavilələrdə əmək maddələri, 1949
85. Əmək haqqının mühafizəsi, 1949
86. Əməkçi-miqrantlar (yenidən baxılmış), 1949
87. Peşə yönümü, 1949

OTUZ ÜÇÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1950-ci il)

88. Yaşlıların peşə təlimi, 1950

OTUZ DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1951-ci il)

89. Kənd təsərrüfatında minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi üsulu, 1951
90. Bərabər haqq verilməsi, 1951
91. Kollektiv danışıqlar, 1951
92. Könüllü barışıq və arbitraj, 1951

OTUZ BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1952-ci il)

93. Kənd təsərrüfatında ödənişli məzuniyyətlər, 1952
94. Müəssisə səviyyəsində əməkdaşlıq, 1952
95. Analığın mühafizəsi, 1952

OTUZ ALTINCI SESSİYA (Cenevrə, 1953-cü il)

96. Şaxtalarda minimum yaş, 1953
97. Əməkçilərin sağlamlığının mühafizəsi, 1953

OTUZ YEDDİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1954-cü il)

98. Ödənişli məzuniyyətlər, 1954

OTUZ SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1955-ci il)

99. Əlillərin ixtisasının dəyişdirilməsi, 1955

100. Zəif inkişaf etmiş ölkələrdə əməkçi-miqrantların müdafiəsi, 1955

OTUZ DOQQUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 1956-cı il)

101. Kənd təsərrüfatında peşə təlisi, 1956

102. Məişət xidməti, 1956

QIRXINCI SESSİYA (Cenevrə, 1957-ci il)

103. Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət, 1957

104. Tayfa həyat tərzini keçirən yerli və digər əhali, 1957

QIRX BİRİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1958-ci il)

105. Gəmi dərman qutuları, 1958

106. Dənizdə tərbiyə məsləhətləri, 1958

107. Xarici gəmilərə dənizçilərin işə götürülməsi, 1958

108. Dənizçilərin sosial şəraiti və təhlükəsizliyi, 1958

109. Gəmi heyətinin əmək haqqı, iş vaxtı və tərkibi, 1958

QIRX İKİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1958-ci il)

110. Tarlalar, 1958

111. Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik, 1958

QIRX ÜÇÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1959-cu il)

112. Müəssisədə səhiyyə xidməti, 1959

QIRX DÖRDÜNCÜ SESSİYA, 1959 (Cenevrə, 1960-cı il)

113. Sahə və milli miqyasda əməkdaşlıq, 1960

114. Radiasiyadan müdafiə, 1960

QIRX BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1961-ci il)

115. Əməkçilər üçün mənzil tikintisi, 1961

QIRX ALTINCI SESSİYA (Cenevrə, 1962-ci il)

116. İş vaxtı müddətinin azaldılması, 1962

117. Peşə təlimi, 1962

QIRX YEDDİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1963-cü il)

118. Maşınların mühafizə qurğuları ilə təchiz edilməsi, 1963

119. Əmək münasibətlərinin dayandırılması, 1963

QIRX SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1964-cü il)

120. Ticarətdə və idarələrdə gigiyena, 1964

121. İstehsal zədələnməsi hallarında müavinətlər, 1964

122. Məşğulluq sahəsində siyasət, 1964

QIRX DOQQUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 1965-ci il)

123. Ailə vəzifəli qadınların əməyi, 1965

124. Yeraltı işlərə buraxılmağın minimum yaşı, 1965

125. Yeraltı işlərdə gənclərin əmək şəraiti, 1965

ƏLLİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1966-cı il)

126. Balıqçıların peşə təlimi, 1966

127. İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə kooperativlər, 1966

ƏLLİ BİRİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1967-ci il)

128. Maksimum yük, 1967

129. Müəssisədə əlaqələr, 1967

130. Şikayətlərə baxılması, 1967

131. Əlilliyə, qocalığa və ailə başçısını itirməyə görə müavinətlər, 1967

ƏLLİ İKİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1968-ci il)

132. İcarədarlar və yarddarlar, 1968

ƏLLİ ÜÇÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1969-cu il)

133. Kənd təsərrüfatında əməyin təftişi, 1969

134. Tibbi yardım və xəstəliyə görə müavinətlər, 1969

ƏLLİ DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1970-ci il)

135. Minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi, 1970

136. Gənclər üçün xüsusi proqramlar, 1970

ƏLLİ BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1970-ci il)

137. Dənizçilərin peşə təlimi, 1970

138. Dənizçilərin məişət xidməti, 1970

139. Dənizçilərin məşğulluğu (texniki dəyişikliklər), 1970

140. Heyət üçün otaqlar (havanın kondisiyalaşdırılması), 1970

141. Heyət üçün otaqlar (səslə mübarizə), 1970

142. Dənizçilər arasında bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması, 1970

ƏLLİ ALTINCI SESSİYA (Cenevrə, 1971-ci il)

143. Əməkçilərin nümayəndələri, 1971

144. Benzol, 1971

ƏLLİ SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1973-cü il)

145. Liman işləri, 1973

146. Minimum yaş, 1973

ƏLLİ DOQQUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 1974-cü il)

147. Peşə xərcəng xəstəliyi, 1974

148. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri, 1974

ALTMİŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1975-ci il)

- 149. Kənd əməkçilərinin təşkilatları, 1975
- 150. İnsan ehtiyatlarının inkişafı, 1975
- 151. Əməkçi-miqrantlar, 1975

ALTMİŞ BİRİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1976-cı il)

- 152. Üçtərəfli məsləhətləşmələr (Beynəlxalq Əmək Təşkilatının fəaliyyəti), 1976

ALTMİŞ İKİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1976-cı il)

- 153. Gənc dənizçilərin müdafiəsi, 1976
- 154. Dənizçilərin fasiləsiz məşğulluğu, 1976
- 155. Ticarət donanmasında normaların yaxşılaşdırılması, 1976

ALTMİŞ ÜÇÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1977-ci il)

- 156. İstehsal mühiti (havanın çirklənməsi, səs, titrəyiş), 1977
- 157. Şəfqət bacıları heyəti, 1977

ALTMİŞ DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 1978-ci il)

- 158. Əmək məsələlərinin tənzimlənməsi, 1978
- 159. Dövlət xidmətində əmək münasibətləri, 1978

ALTMİŞ BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1979-cu il)

- 160. Əməyin texniki təhlükəsizliyi və gigiyenası (liman işləri), 1979
- 161. Yol nəqliyyatında iş vaxtının müddəti və istirahət dövrləri, 1979

ALTMİŞ ALTINCI SESSİYA (Cenevrə, 1980-ci il)

- 162. Yaşlı əməkçilər, 1980

ALTMİŞ YEDDİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1981-ci il*)

- 163. Kollektiv danışıqlar, 1981
- 164. Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası, 1981
- 165. Ailə öhdəlikli əməkçilər, 1981

ALTMİŞ SƏKKİZİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1982-ci il*)

- 166. Əmək münasibətlərinin dayandırılması, 1982

ALTMİŞ DOQQUZUNCU SESSİYA (*Cenevrə, 1983-cü il*)

- 167. Sosial təminat sahəsində hüquqların saxlanılması, 1983
- 168. Əlillərin peşə reabilitasiyası və məşğulluğu, 1983

YETMİŞİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1984-cü il*)

- 169. Məşğulluq sahəsində siyasət (əlavə müddəalar), 1984

YETMİŞ BİRİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1985-ci il*)

- 170. Əmək statistikasını, 1985
- 171. Əməyin gigiyenası xidməti, 1985

YETMİŞ İKİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1986-cı il*)

- 172. Asbest, 1986
- YETMİŞ ÜÇÜNCÜ SESSİYA** (*Cenevrə, 1987-ci il*)

- 173. Dənizçilərin sosial-məişət xidməti, 1987
- 174. Dənizçilərin vətənə qaytarılması, 1987

YETMİŞ DÖRDÜNCÜ SESSİYA (*Cenevrə, 1988-ci il*)

- 175. Tikintidə əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası, 1988
- 176. Məşğulluğa köməklik və işsizlikdən müdafiə, 1988

YETMİŞ YEDDİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1990-cı il*)

177. Kimyəvi maddələr, 1990

178. Gecə əməyi, 1990.

YETMİŞ SƏKKİZİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1991-ci il)

179. Mehmanxanalarda, restoranlarda və bu tipli müəssisələrdə əmək şəraiti, 1991.

YETMİŞ DOQQUZUNCU SESSİYA (Cenevrə, 1992-ci il)

180. Sahibkarın ödəmə qabiliyyətli olmadığı halda zəhmətkeşlərin tələblərinin qorunması, 1992.

SƏKSƏNİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1993-cü il)

181. İri sənaye qəzalarının qarşısının alınması, 1993.

SƏKSƏN BİRİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1994-cü il)

182. Natamam iş vaxtı şəraitində iş, 1994.

SƏKSƏN İKİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1995-ci il)

183. Şaxtalarda əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası, 1995.

SƏKSƏN ÜÇÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 4.VI.1996-cı il)

184. Evdə görülən iş, 1996.

SƏKSƏN DÖRDÜNCÜ SESSİYA (Cenevrə, 8.X.1996-cı il)

185. Dənizçilərin iş və məişət şəraitinin təftişi, 1996.

186. Dənizçilərin muzzdlu əməyi və işlə təmin edilməsi, 1996.

187. Dənizçilərin əmək haqqı, iş vaxtının müddəti və gəmi ekipajının komplektləşdirilməsi, 1996.

SƏKSƏN BEŞİNCİ SESSİYA (Cenevrə, 1997-ci il)

188. Məşğulluğun xüsusi agentlikləri, 1997.

SƏKSƏN ALTINCI SESSİYA (*Cenevrə, 1998-ci il*)

189. Kiçik və orta müəssisələrdə iş yerlərinin yaradılmasının stimullaşdırılması üçün ümumi şərtlər, 1998.

SƏKSƏN YEDDİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 1999-cu il*)

190. Uşaq əməyinin ən ağır formalarının qadağan edilməsi və aradan qaldırılması üçün təxirəsalınmaz tədbirlər, 1999.

SƏKSƏN SƏKKİZİNCİ SESSİYA (*Cenevrə, 2000-ci il*)

191. Anahığın mühafizəsi haqqında 1952-ci il tövsiyəsinə yenidən baxılması, 2000.

SƏKSƏN DOQQUZUNCU SESSİYA (*Cenevrə, 2000-ci il*)

192. Kənd təsərrüfatında əməyin gigiyenasının təhlükəsizliyi, 2001.

15 iyun 2000-ci ildə 88-ci sessiyanın qərarı ilə 1931-ci ildə qəbul olunmuş 31 №-li, 1935-ci ildə qəbul olunmuş 46 №-li, 1936-cı ildə qəbul olunmuş 51 №-li, 1937-ci ildə qəbul olunmuş 61 №-li və 1939-cu ildə qəbul olunmuş 66№-li konvensiyalar qüvvədən düşmüşdür.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əvvəllər SSRİ tərəfindən qəbul olunmuş konvensiyaların qüvvəsinin Azərbaycan Respublikası ərazisinə şamil edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi 3 iyul 1993-cü ildə qərar qəbul etmişdir.

Hal-hazırda respublikamızda BƏT-in qüvvədə olan 60-a yaxın konvensiyası Milli Məclisdə ratifikasiya olunmuşdur.

6.15. NƏTİCƏLƏR

Azərbaycan Respublikası Dövlət müstəqilliyi əldə etdikdən sonra beynəlxalq münasibətlərin son dərəcə yüksək dinamikliyi ilə seçilən XX əsrin sonunda artıq bir çox beynəlxalq təşkilatların tam hüquqlu üzvü olmuş və bu təşkilatlarla sıx əməkdaşlıq münasibətləri yarada bilmişdir.

Belə təşkilatlardan biri də Beynəlxalq Əmək Təşkilatıdır. Bu təşkilatın yerinə yetirdiyi vəzifələr içərisində keçid iqtisadiyyatı şəraitində olan ölkələrdə demokratikləşmə prosesinə yardım etmək və azad bazara geniş keçildiyi şəraitdə əməkçilərin sosial təminatını qoruyub saxlamaq mühüm yer tutur. Beynəlxalq Əmək təşkilatı öz fəaliyyətini, əsasən, demokratiyanın möhkəmləndirilməsinə, yoxsulluğa qarşı mübarizə aparılmasına və sosial müdafiənin təkmilləşdirilməsinə yönəldərək, ən kəskin məsələləri üzv-dövlətlərin mənafeyi baxımından həll edir.

Son illərdə Mərkəzi və Şərqi Avropa ölkələrində baş verən siyasi hadisələrin təsiri nəticəsində BƏT-in fəaliyyəti daha da artmış, bu təşkilata 17 yeni üzv, o cümlədən Azərbaycan Respublikası da əlavə olunmuşdur.

Respublikamız 1992-ci ildən bu nüfuzlu təşkilatın üzvüdür. Həmin dövrdən Azərbaycan Respublikası tərəfindən əmək sahəsinə aid 53 Konvensiya ratifikasiya edilmişdir (ümumilikdə bu göstərici Azərbaycanın qoşulduğu beynəlxalq Konvensiyaların təxminən yarısını təşkil edir). Qeyd etmək lazımdır ki, Müstəqil Dövlətlər Birliyi ölkələri ilə müqayisədə bu çox yüksək göstəricidir. Belə ki, Ermənistan - 6, Belarus - 39, Gürcüstan - 10, Qırğızıstan - 42, Rusiya Federasiyası - 49, Tacikistan - 42, Türkmənistan - 6, Ukrayna - 43, Özbəkistan - 11 Konvensiyaya qoşulmuşlar.

Əməyi çox geniş aspektdə əhatə edən bu normalar, əsasən əmək sahəsində mövcud olan insan hüquqlarını təsbit edir. Onlar BƏT-in yeddi Konvensiyasında öz əksini tapmışdır. BƏT-in 175 üzvündən yalnız 60-a yaxın dövlət, o cümlədən, Azərbaycan Respublikası bu Konvensiyaların yeddisini də ratifikasiya etmişdir.

BƏT-in qeyd edilən normaları onun ali orqanı olan Beynəlxalq Əmək Konfransı tərəfindən qəbul edilir, bu orqan isə BƏT strukturuna xas olan tripartizm prinsipi əsasında, yəni sosial tərəfdaşlığın üç tərəfi olan dövlət, işəgötürənlər və əməkçilərin iştirakı ilə formalaşdırılır. Digər dövlətlərlə yanaşı Azərbaycan Respublikası da Baş Konfransın hər il keçirilən sessiyalarında hər üç tərəfin nümayəndələri ilə təmsil olunur.

Özünün normayaradıcı fəaliyyətinə geniş imkanlar tapan Beynəlxalq Əmək Konfransı demək olar ki, hər sessiyasında yeni normalar qəbul edir. Bu normalardan ən yenisi 1999-cu il sessiya-

sında qəbul edilmiş "Uşaq əməyinin ən ağır formalarının ləğv edilməsi üzrə təcili tədbirlər haqqında" Konvensiya olmuşdur. Azərbaycan Respublikasının, BƏT-in Nizamnaməsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirərək, yeni qəbul edilmiş hər bir hüquqi sənədin, özünün qanunverici orqanı olan Milli Məclisə təqdim etməsi BƏT-in nəzarət funksiyasını həyata keçirən Konvensiya və Tövsiyələrin tətbiqi üzrə Ekspertlər Komitəsinin Beynəlxalq Əmək Konfransının sessiyalarına hazırladığı məruzələrində yüksək qiymətləndirilmişdir.

Konvensiya və Tövsiyələrin qəbul edilməsindən öncə onların mətni bütün ölkələrin müzakirəsinə təqdim edilir. Burada da dövlətlər tripartizm prinsipinə əməl etməlidirlər. Qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan Respublikası Konvensiyaların mətnlərinin hazırlanmasında üçtərəfli prinsipinə sadıq qalaraq fəal şəkildə öz mövqeyini bildirməkdədir və bu da BƏT-in müvafiq orqanın məruzəsində öz müsbət qiymətini tapmışdır.

Konvensiyaları ratifikasiya edən dövlət öz üzərinə beynəlxalq normaların və standartların tətbiq edilməsi üzrə müvafiq öhdəliklər götürür. Bu norma və standartların milli şəraitdə tətbiq edilməsi məsələsi əsasən dövlətin müvafiq qanunvericilik sisteminin inkişaf səviyyəsindən asılı olur.

Digər dövlətlərin hökumətləri ilə yanaşı Azərbaycan Respublikası hökuməti də respublikamızın qoşulduğu, eləcə də qoşulmadığı Konvensiyaların milli qanunvericilik və təcrübədə tətbiq edilməsi barədə Konvensiya və Tövsiyələrin tətbiqi üzrə Ekspertlər Komitəsinə illik məruzələr təqdim edir. Azərbaycanın BƏT ilə əməkdaşlığının bu sahəsi xüsusi diqqətə layiqdir.

Bildiyimiz kimi, Azərbaycan Respublikasında bazar münasibətlərinə keçidlə əlaqədar aparılan islahatlar, o cümlədən hüquqi islahatlar kontekstində əmək qanunvericiliyinin də təkmilləşdirilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Bu istiqamətdə aparılan işlərin mühüm nəticəsi 1999-cu ildə yeni Əmək Məsələsinin qəbul edilməsi olmuşdur. Bu sənədin hazırlanmasında Beynəlxalq Əmək Təşkilatı ilə əməkdaşlığın rolu əvəz edilməzdir. Bu əməkdaşlıq beynəlxalq normaların tətbiqinə həsr edilmiş seminarların təşkil edilməsi, məsləhətləşmələrin aparılmasından tutmuş hüquqi sənədlərin ekspertizasına kimi geniş spektrdə aparılır.

Əmək Məsələsinin də ekspertizaya təqdim edilməsi əməkdaşlığın bu istiqamətində atılan birinci addım olmamışdır. BƏT-ə üzv olduğu dövrdən Azərbaycan Respublikasının əmək sahəsində qəbul etdiyi bütün qanunları bu təşkilatın yüksək dərəcəli ekspertizasından keçmiş, ekspertlərin rəyləri qanun layihələrinin hazırlanmasında nəzərə alınmışdır. Gələcəkdə də milli ekspertlərimiz belə ekspertizaların aparılması sahəsində BƏT ilə əməkdaşlıq etmək niyyətinədəirlər.

Qəbul edilən normativ-hüquqi sənədlərin ayrı-ayrılıqda ekspertizadan keçirilməsindən əlavə, yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, hər bir Konvensiya üzrə respublika hökuməti BƏT-ə məruzələr təqdim edir. Bu məruzələrin də təqdim edilməsində Azərbaycan Respublikasının birincilər sırasında olması təqdirəlayiq haldır. Ekspertlər Komitəsinin Beynəlxalq Əmək Konfransının 88-ci sessiyasına (2000-ci il) təqdim etdiyi məruzədə Azərbaycanın vaxtli-vaxtında məruzələrini təqdim edən dövlətlər sırasında adının çəkilməsi ilə yanaşı, MDB dövlətlərindən Qırğızıstan, Türkmənistan, Ermənistan, Gürcüstan, Özbəkistanın əksər məruzələrini təqdim etməyən dövlətlər sırasında durması vurğulanır. Bundan başqa, Komitə özünün əvvəllər verdiyi rəylərə əsasən hazırda Azərbaycan qanunvericiliyində edilən müsbət dəyişikliklərdən məmnun qaldığını bildirir və konvensiyaların təcübədə tətbiq edilməsi baxımından Azərbaycan Respublikasının adını 31 dövlət sırasında qeyd edir.

Bütün qeyd edilənlər Azərbaycanın Beynəlxalq Əmək Təşkilatı ilə konstruktiv əməkdaşlığının bariz nümunəsi və sübutudur. Respublikamızın beynəlxalq təşkilatlarda qazandığı nüfuz və etibar bu cür əməkdaşlığın davam etdirilməsinə və onun daha da genişləndirilməsinə müsbət zəmin yaradır. Ümid etmək olar ki, beynəlxalq təşkilatlarla əməkdaşlığın bu nümunəsi gələcəkdə Azərbaycanın nəinki BƏT strukturlarında, eləcə də digər beynəlxalq təşkilatlarda mövqeyinin möhkəmləndirilməsi üçün daha geniş imkanlar yaradacaqdır.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, Bakı-1995
2. Azərbaycan Respublikası ilə BƏT arasında Əməkdaşlıq Proqramı, Bakı, 2001.
3. Azərbaycan Respublikasının «Məşğulluq haqqında» Qanunu. «Azərbaycan» qəzeti, №184, 2001.
4. Azərbaycan Respublikasının Demografik İnkişaf Konsepsiyası. Bakı, 1999.
5. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatının Milli Konfederasiyası arasında 2001-2002-ci illər üçün Baş Kollektiv Saziş. //Ülfət. №18. Bakı-2001.
6. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı-1999.
7. Azərbaycanın statistik göstəriciləri. Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi. Bakı, 2001.
8. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının sosial-əmək münasibətləri sahəsində sənədləri.
9. Qaraşov H.T. Həmkarlar ittifaqının gücü onun mütəşəkkilliyindədir. Bakı-2000.
10. Kollektiv müqavilənin nümunəsi.// "Ülfət". №9-10. Bakı. 1999.
11. Mehbalıyev S.S. İsgəndərov R.K. Əmək bazarı. Bakı-2001.
12. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. Beynəlxalq Əmək təşkilatı. Bakı, 2001.
13. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. İşsizlik. Bakı, 2001.
14. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. Məşğulluq. Bakı, 2001.
15. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. Sosial tərəfdaşlıq. Bakı, 2001.
16. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. Əmək bazarı, məşğulluq və işsizliyin elmi-nəzəri əsasları. Bakı, 2001.
17. Muradov R.Ş. «Bazar iqtisadiyyatında sosial siyasət» Azərbaycan EA xəbərləri. İqtisadiyyat seriyası. №1-4, 1996.
18. Rəcəbli H.M. Sosial terminlərin izahlı lüğəti. Bakı. - 2000.
19. Айдамиров Н.А. Демографические процессы и развитие национального рынка труда в республике Азербайджан. /Труд и социальные отношения/ М. 1996.№3.

20. Баглай М.В. Социальное государство - что это? Профсоюзы и экономика в социальном государстве. Сер.: Человек. Труд. Реформы. М., 1995, №2.
21. Блюмин И.Г. Критика современной буржуазной политической экономики Англии. М. АН СССР. 1953.
22. Большая советская энциклопедия. Изд.2-е. Т.20.1978.
23. Буланов В.С. Общество и экономика. М.,1997.
24. Буланов В.С. Современные проблемы занятости и безработицы. М., 1996.
25. Вишневская Н. Государство на рынке труда - изменение стратегии "Мировая экономика и международные отношения". М. 1997. №7.
26. Волгин Н.А. Рынок труда и доходы населения. М., 1999.
27. Волков Ю.Е. Объективная основа социального партнерства.//Труд и социальные отношения. 1997. №3.
28. Гайнулина Ф.И. Взаимодействие профсоюзов с органами государственной власти по обеспечению защиты прав трудящихся.//Человек, труд, реформы. №4. 1995.
29. Гальперин В.М. Гребенников П.И., Леусский А.И., Тарасевич Л.М. Макроэкономика. Учебник. СПб.: Экон.школа, 1994.
30. Гриценко Н.Н., Баглай М.В., Киселев В.И. Что нужно знать о социальном партнерстве. - М, 1994.
31. Зарицкий Б.Е., Людвиг Эрхард: Секреты экономического чуда. М.1997.
32. Ивашкина Н.О.Современные подходы к статистической оценке жизненного уровня населения // Статистика Украины в новых социально-экономических условиях. Киев, 1992.
33. Искендеров Р.К., Дышин О.А. Научно-технический прогресс и рынок нововведений. М., 2000.
34. История экономических учений. Ч. II (межвоенный период)./ Под ред. Худокормова А.Г. М. Изд.МГУ. 1994.
35. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. - М., 1978.
36. Костин Л.А. Российский рынок труда. М., 1998.
37. Костин Л.А. Российский рынок труда. М., 1998.
38. Костин Л.А., Зуцина Г.М., Султанова Р.М. Рынок труда и теории занятости. М., 1997.

39. Курбанов Н.Х. Становление и развитие рынка труда в переходный период. М., 1998.
40. Курс экономической теории. /Под общ.ред. Чепурина М.Н., Киселевой Е.А. Киров, АСА, 1994.
41. Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь. 1993.
42. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. /İngilis dilindən tərcümə. М.1992.
43. Мальтус М., Кейнс Д., Ларин Ю. Антология экономической классики. М. 1993.
44. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч.2 изд.Т.23.М.1973.
45. Маршалл А. Принципы экономической науки. М.1993. Т.10.
46. Мехбалыев С.С. Азербайджан сегодня: проблемы занятости и социального партнерства. Баку-1999.
47. Можаяев В.Е. Государство на рынке труда: участник-арбитра-командир? //Труд и социальные отношения. 1997. №3.
48. Мэнькью Н.Г. Макроэкономика. М., 1994.
49. Плакся В.И. Безработица в рыночной экономике (Вопросы, теории, методологии государственного регулирования). М., 1996.
50. Политэкономия - под руковод. Гриценко Н.Н. М., 1999.
51. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 1998.
52. Рынок труда в странах Содружества Независимых Государств в цифрах и диаграммах. Статистический сборник. Статкомитет СНГ. М., 1996.
53. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие. İngilis dilindən tərcümə. М., 1997.
54. Рыночная экономика и Россия. М. 1994.
55. Самуэльсон А. Экономика. Т.1, II М. 1994.
56. Секретарюк В.В. Социально-экономический аспекты формирования рынка труда в условиях становления рыночной экономики. М., 1997.
57. Селингем Б. Основные течения современной экономической мысли. М. Прогресс. 1968.

58. Смит А. Исследование о природе и причине богатства народов. *İngilis dilindən tərcümə*. М., 1993.
59. Содружество Независимых Государств в 1997 году. Статистический сборник. М., 1998.
60. Социальная статистика: Учебник / Под ред. И.И.Елисейевой. М., 1999.
61. Социальное партнерство. Словарь-справочник. М., 1999.
62. Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. /Под ред. Акимова А.К. и Волгина Н.А. М., 1996.
63. Статистический ежегодник Юго-Кавказских стран Азербайджан, Армения, Грузия. 2000.
64. Топилин А. Общий рынок труда в СНГ. //Мировая экономика и международные отношения. 1997. №12. с.105.
65. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. МБТ. Женева. 1988.
66. Что такое МОТ. МБТ. Москва, 2-1998.
67. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Р.П.Колосовой. Москва: Издательство Московского университета, 1996.
68. Экономика: Учебник/Под ред. А.С.Булатова, М., БЕК, 1994.
69. Экономическая теория. Хрестоматия. М.Высшая школа. 1995.
70. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Пер. с англ. М. 1996.
71. Эрхард Л. Благополучие для всех. *Alman dilindən tərcümə*. М.1991.
72. Hansen A. Monetary theory and fiscal policy. New York, 1949.
73. Hicks J.R. Mr. Keynes and Classics//*Econometrika*, 1937, 5.Apr.
74. OECD. Industrial Policy in OECD Countries, Annual Review 1993, Paris, 1993, P.87-110.

MÜNDƏRİCAT

ÖN SÖZ	3
--------------	---

I BÖLMƏ

ƏMƏK BAZARI	6
1.1. Əmək bazarı kateqoriyası. Məzmunu və əsas cəhətləri	6
1.2. Əmək bazarının öyrənilməsinin metodoloji məsələləri	13
1.3. Əmək bazarının əhəmiyyəti	19
1.4. Əmək bazarında dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri ..	21
1.5. Əmək bazarının strukturu	32
1.6. Əmək bazarında rəqabət	39
1.7. Əmək bazarının infrastrukturu	40
1.8. İşçi qüvvəsinin qiyməti	44
1.9. İşçi qüvvəsinin təklifi	45
1.10. İşçi qüvvəsinə tələbat	56
1.11. Nəzəri baxışlar	61
1.12. Əmək bazarının modelləri	65
1.13. Yaponiya modeli	71
1.14. ABŞ modeli	72
1.15. İsveç modeli	72
1.16. Nəticələr	73

II BÖLMƏ

MƏŞĞULLUQ	76
2.1. Məşğulluğun mahiyyəti və növləri	76
2.2. Natamam məşğulluq	82
2.3. Təkrar məşğulluq	85
2.4. Qadınların məşğulluğu	87
2.5. Gənclərin məşğulluğu	89

2.6. Məşğulluq - əhalinin sosial müdafiəsinin birinci dərəcəli məsələlərindəndir	91
2.7. Məşğulluq – sosial-iqtisadi hadisədir	101
2.8. Dövlət məşğulluq siyasətinin əsas istiqamətləri	109
2.9. İqtisadiyyatın qeyri-formal sektorunda məşğulluq	127
2.10. Məşğulluq və əmək məhsuldarlığı	133
2.11. Məşğulluq və əmək haqqı	135
2.12. Azərbaycanda məşğulluğun xüsusiyyətləri	142
2.13. Nəticələr	162

III BÖLMƏ

İŞSİZLİK VƏ ƏHALİNİN SOSIAL MÜDAFİƏSİ	168
3.1. İşsizliyin mahiyyəti	168
3.2. İşsizliyin növləri	172
3.3. İşsizliklə bağlı dünyada vəziyyət	178
3.4. İşsizlik və inflyasiya	187
3.5. Azərbaycanda işsizliyin xüsusiyyətləri	195
3.6. İşsizliyin iqtisadi və sosial nəticələri	197
3.7. Demografiya və bu sahədə dövlət siyasəti	202
3.8. Azərbaycan Respublikasının demografik inkışaf konsepsiyası	206
3.8.1. Azərbaycan Respublikasında mövcud demografik vəziyyətin qiymətləndirilməsi	207
3.8.2. Azərbaycan Respublikasında demografiya sahəsində dövlət siyasətinin əsas məqsədi, vəzifələri və prinsipləri	211
3.8.3. Demografiya sahəsində dövlət siyasətinin milli prioritetləri	213
3.8.4. Demografiya sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilmə mexanizminin əsas tərkib hissələri	214
3.9. İqtisadi islahatlar şəraitində əhalinin sosial müdafiəsi	214
3.9.1. Problemin mahiyyəti	214
3.9.2. Sosial siyasətin reallaşdırılması və tənzimlənməsi mexanizmi	221

3.9.3. Əhalinin sosial müdafiəsi və gəlirlərin formalaşması mexanizmi	225
3.9.4. Məşğulluğun makroiqtisadi tənzimlənməsi - əhalinin ümumi sosial müdafiəsinin əsas şərtidir	230
3.9.5. Sosial müdafiə sistemində dolanacaq minimumu	233
3.10. Minimal istehlak büdcəsi	235
3.11. Nəticələr.....	245

IV BÖLMƏ

ƏMƏK BAZARI, MƏŞĞULLUQ VƏ İŞSİZLİYİN ELMİ-NƏZƏRİ ƏSASLARI

4.1. Əmək bazarı, məşğulluq və işsizlik məsələlərinə klassik və neoklassik yanaşma	247
4.2. K.Marks məşğulluq və işsizlik haqqında	257
4.3. C.M.Keynsin məşğulluq nəzəriyyəsi.....	262
4.4. Məşğulluq məsələlərinin müasir neoklassik nəzəriyyələrdə əksi	274
4.5. Monetaristlərin baxışları.....	281
4.6. Neoklassik sintez	284
4.7. L.Erxardın iqtisadi islahatı	287
4.8. Məşğulluq siyasətinin işlənilib hazırlanmasında nəzəriyyələrdən istifadə edilməsi	288
4.9. Əmək bazarında ümumi iqtisadi tarazlıq	291
4.10. Nemətlər, pul və qiymətli kağızlar bazarlarında birgə tarazlıq (IS-LM-modeli).....	293
4.11. Əmək bazarında tələb və təklif	299
4.12. Təbii işsizlik nəzəriyyəsi və konyunkturla bağlı işsizlik	308
4.13. Məcmu təklif funksiyası	316
4.14. İnflyasiya və işsizlik	320
4.15. Kvazitarazlıq şəraitində əmək bazarının fəaliyyəti	330
4.16. Nemətlər, əmək və pul bazarlarının qarşılıqlı əlaqəsinin neokeynsçi makroiqtisadi modeli	347
4.17. Əmək bazarında kvazitarazlıq şəraitində dövlətin stabiləşdirmə siyasəti	359

4.18. İqtisadiyyat üzrə nobel mükafatı laureatlarının siyahısı	366
4.19. Nəticələr.....	368

V BÖLMƏ

SOSIAL TƏRƏFDAŞLIQ: BEYNƏLXALQ TƏCRÜBƏ VƏ AZƏRBAYCANDA XÜSUSİYYƏTLƏRİ.....	373
5.1. Sosial tərəfdaşlıq: zəruriliyi və mahiyyəti	373
5.2. Sosial tərəfdaşlıq sosial-əmək münasibətlərinin tənzimləmə sistemi və mexanizmi kimi	377
5.3. Sosial tərəfdaşlar və azərbaycanda onların xarakterik xüsusiyyətləri	388
5.3.1. Zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqları.....	388
5.3.2. Sahibkarların birliyi.....	397
5.3.3. Dövlət.....	402
5.4. Tripartizm	405
5.5. Beynəlxalq təşkilatlar səviyyəsində tripartizm.....	410
5.6. Baş sazişlər.....	414
5.7. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (işəgötürənlər) Təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında Baş Kollektiv Saziş.....	420
5.8. Kollektiv sazişlər sistemi	432
5.9. Kollektiv müqavilənin nümunəsi.....	447
5.10. Nəticələr.....	463

VI BÖLMƏ

BEYNƏLXALQ ƏMƏK TƏŞKİLATI: TARİXİ, STRUKTURU VƏ AZƏRBAYCANLA ƏLAQƏLƏR	465
6.1. Beynəlxalq əmək təşkilatının tarixindən.....	465
6.2. Filadelfiya deklarasiyası	466
6.3. Beynəlxalq əmək təşkilatının strukturu.....	468
6.4. Beynəlxalq əmək təşkilatı və işəgötürənlər	470
6.5. Əməkçilərin hüquq və mənafelərinin müdafiəsi.....	473

6.5.1. Əməkçilər BƏT-də bərabər hüquqlu tərəfdaşlardır.....	473
6.5.2. Beynəlxalq Əmək Məcəlləsi.....	474
6.5.3. Əməkçilərin müdafiəsi ilə bağlı fəaliyyət	475
6.6. Beynəlxalq əmək normaları	476
6.7. Əmək sahəsində insan hüquqları.....	480
6.7.1. Əsas prinsiplər.....	480
6.7.2. Beynəlxalq normalar	481
6.7.3. Praktiki fəaliyyət.....	483
6.8. Məşğulluğa kömək.....	483
6.9. Sosial tərəfdaşlıq.....	487
6.9.1. Əmək hüququ və əmək münasibətləri.....	488
6.9.2. Əmək məsələlərinin tənzimlənməsi.....	489
6.10. Sahələr üzrə fəaliyyət	491
6.11. Çoxmillətli müəssisələr.....	492
6.12. Mühacir əməkçilər	493
6.13. Azərbaycan Respublikası ilə Beynəlxalq əmək təşkilatı arasında əməkdaşlıq proqramı.....	496
6.13.1. Əmək münasibətləri və onlarla əlaqəli olan sosial münasibətlər sahəsində müasir vəziyyət.....	497
6.13.2. Əməkdaşlığın əsas istiqamətləri və bu çərçivədə mövcud məsələlər	499
6.14. Beynəlxalq əmək təşkilatı tərəfindən qəbul edilmiş konvensiyalar və tövsiyələr.....	508
6.15. Nəticələr.....	531
Ədəbiyyat	535

Mehbaliyev Səttar Suliddin oğlu
İsgəndərov Ramiz Kamal oğlu

**ƏMƏK BAZARI VƏ
ƏHALİNİN SOSİAL MÜDAFİƏSİ**

Yığılmağa verilmiş 11.03.2002. Çapa imzalanmış 15.03.2002.
Kağız formatı 60x84 1/16. Şərti çap vərəqi 34. Əla növ kağız.
Sifariş 12. Sayı 1000.

"Çaşıoğlu" mətbəəsi