

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ
MAGİSTRATURA MƏRKƏZİ

Əlyazması hüququnda

RƏŞAD İSMAYILZADƏ ZAHİD oğlu

“KƏNDƏƏ ƏMƏK EHTİYATLARINDAN İSTİFADƏ PROBLEMLƏRİ” mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

İxtisasın şifri və adı: 060404 - “İqtisadiyyat”

İxtisaslaşma: “Təhsil, elm və sosial – mədəni sahənin iqtisadiyyatı”

Elmi rəhbər:

i.e.n., dos. Namazəliyev Ə.H.

Kafedra müdiri:

i.e.d.,prof. Əlirzayev Ə.Q.

Magistr proqramının

rəhbəri:

prof. Quluzadə M.M.

MÜNDƏRİCAT

<i>GİRİŞ.....</i>	<i>3</i>
-------------------	----------

FƏSİL I ƏMƏK EHTİYATLARINDAN İSTİFADƏNİN ELMİ-NƏZƏRİ

ƏSASLARI

<i>1.1 Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək bazarının strukturu və funksiyaları.....</i>	<i>7</i>
<i>1.2 Əhlinin məşğulluğu sahəsində dövlət siyasətinin xüsusiyyətləri.....</i>	<i>19</i>
<i>1.3 Kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarının idarə edilməsinin nəzəri əsasları.....</i>	<i>32</i>

FƏSİL II MÜASİR ŞƏRAİTDƏ ƏMƏK BAZARI; MÖVCUD VƏZİYYƏT VƏ

İNKİŞAF MEYLLƏRİ

<i>2.1 Kənd təsərrüfatında məşğulluğun təhlili və kəndlərdə alternativ fəaliyyət sahələrinin təşkili məsələsi.....</i>	<i>43</i>
<i>2.2 Azərbaycan Respublikasında əmək bazarına sosial şəraitin və maddi maraq prinsiplərinin təsiri.....</i>	<i>50</i>
<i>2.3 Kənddə əməyin stimullaşdırılması və əmək göstəricilərinin inkişafının ilkin şərti.....</i>	<i>58</i>

FƏSİL III KƏND DƏ ƏMƏK EHTİYATLARINDAN İSTİFADƏNİN

TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ MƏSƏLƏLƏRİ

<i>3.1 Kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarının planlaşdırılması.....</i>	<i>69</i>
<i>3.2 Əmək ehtiyatlarından istifadənin səmərəliliyinin yüksəldilməsi yolları.....</i>	<i>75</i>

<i>NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....</i>	<i>88</i>
---------------------------------	-----------

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT

PE3IOME

SUMMARY

Giriş

Mövzunun aktuallığı: Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək ehtiyatlarından düzgün və səmərəli istifadə ən vacib məsələlərdəndir. Kənd təsərrüfatı istənilən ölkənin əhalisinin ərzaq məhsullarına və sənayenin xammalla təminatına yönəlmiş əsas iqtisadi strukturudur. Belə ki, heç kimə sirr deyil ki, ölkəmizdə kənd təsərrüfatı sektoru heç də ən yaxşı günlərini yaşamır və ortaya çıxan ən böyük problem işsizlikdir. İşsizliyin səbəbləri isə çox müxtəlifdir, amma ona ümumilikdə əmək ehtiyatlarından istifadənin problemləri deyilir. Kənddə əsas problem əmək təchizatçıları olan işçi qüvvəsidir. Bazar iqtisadiyyatına keçid və demək olar ki, bütün kənd əhalisinin işlədiyi kollektiv təsərrüfatların ləğvi ilə məşğulluq sürətlə düşməyə başladı. Kəndin əsas problemləri yoxsulluq, sosial müdafiə mexanizmlərinin olmaması, alternativ məşğuliyyətlərin azlığı, aşağı həyat səviyyəsi olduğu üçün dövlətin bu işə müdaxiləsi, işsizliyin azaldılması yolunda konkret islahatlar kompleksinin hazırlanması, stimullaşdırma mexanizmlərinin işlənməsi və ixtisaslı kadrların cəlb olunması vacibdir. Bütün bunlar mövzunun aktuallığını bildirir.

Cəmiyyətin transformasiyası vəziyyətində işsizliyin araşdırılması iqtisad elminin ən vacib vəzifələrindən hesab olunur. İqtisadiyyatın yenidən qurulması xüsusilə çətinidir və böyük sosial mübadilə dəyəri ilə kənd təsərrüfatında özünü göstərir. Bir çox yerlərdə kooperativ mülkiyyət formalarının yaradılması və şəxsi təsərrüfatçılığa keçilməsilə bağlı olaraq kənd təsərrüfatı müəssisələri dağıdıldı və təbii ki buna müvafiq olaraq ictimai istehsalatdan böyük sayda insan uzaqlaşdı. Kənd təsərrüfatı sahəsində işsizlik səviyyəsi şəhərdəkinə nisbətən daha çoxdur. Kəndlərdə vəziyyət çətinləşdi, sosial infrastruktur çökdü və bu da özünü qadınların ixtisaslaşdığı sahələrdə daha çox göstərdi. Kəndlərdə işsizliklə bağlı problemlər regional səviyyədə qəlizləşdi. 45%-dən çox hissəsini kənd əhalisi təşkil edən regionlarda kənd təsərrüfatı və istehsalın böhran vəziyyəti ilə əlaqədar olaraq istehsalat çətin maliyyə durumuna düşdü. Məşğulluq və işsizliklə bağlı problemlər xüsusi və təxirəsalınmaz tədbirlər

görməyi tələb edir. İşsizliyin mahiyyəti, səbəbləri və nəticələri barədə tətqiqat metodologiyası kənd təsərrüfatında xüsusilə aktualdır.

Tətiqatın predmeti və obykti: Bu araşdırmanın obykti özündə bir çox makro və mikro iqtisadi inkişaf şərtlərini cəmləyir, məsələn, əmək resurlarının rasiona şəkildə istifadəsi, ölkə əhalisinin böyük əksəriyyətinin həyat səviyyəsinin qaldırılması, kənd ərazilərinin inkişafının təmin olunması, işlərini itirdikləri təqdirdə vətəndaşların sosial müdafiəsinin təmin olunması. Bu zaman iqtisadi sistemin mühüm elementlərini və eyni zamanda onun həqiqi simalarını – iqtisadi subyektləri, o insanları ki, məhz onlar üçün bazar növünün sosial-iqtisadi sistemi inkişaf etdirilən amilləri nəzərə almaq lazımdır. İnsanların mövcud hüquqları və əsas şərtlərindən biri öz gəlirlərinin formalaşmasında bütünlüklə iştirak etmək və pulla mükafatlandırılmaq üçün işləmək hüququdur. Buna görə də, əgər işləmək istəyən insan üçün şərait yoxdursa, bu insana özünü və ailəsini saxlamağa mane olur və bu da öz növbəsində ölkədə sosial-iqtisadi vəziyyəti gərginləşdirir. Xüsusilə də kənd ərazilərində belə vəziyyət əhalinin şəhərlər və ya xarici ölkələrə axınına səbəb olur. Digər tərəfdən əmək bazarının tənzimlənməsinin bazar mexanizmi özü tam məşğulluğu təmin edə bilmir, bu da cəmiyyətdə sosial gərginliyə və əhalinin müdafiə olunmayan təbəqəsinin həyatlarının pisləşməsinə aparıb çıxırır. Bunu artıq uzun zamandır ki dünya təcrübəsi təstiqləmişdir. Ona görə də iqtisadiyyatın inkişafının vəzifəsi maksimal dərəcədə hüquqi, dəyişkən işsizliyin aşağı olacağına və iqtisadi artımın tempinə zəmanət verən əmək bazarının yaradılmasıdır.

Tətiqatın əsas məqsəd və vəzifələri: Mövzunun əsas məqsədi kənd təsərrüfatında məşğulluq, əmək ehtiyatlarından düzgün istifadə və buna bağlı olaraq kənd yerlərində həyat səviyyəsinin yüksəldilməsindən ibarətdir. Əmək bazarının dünya təcrübəsinə əsaslanan və ölkəmizdə öz əksini tapan strukturu, əmək bazarına kənar müdaxilələrin mövcudluğu, dövlətin tənzimləmə mexanizmlərinin təsiri, işçilərin motivasiyasının düzgün qurulması da bu qəbildən olan məqsədlərdəndir. Tətiqatın əsas vəzifələri isə aşağıdakılardır:

- kənd təsərrüfatının və orda məşğulluğun xüsusiyyətlərinin analizi;
- regionlarda işsizliyin səbəblərinin araşdırılması;
- faktiki verilmiş statistik materialların araşdırılması
- işsizliyin azaldılması məsələsində dövlət istlahatlarına baxmaq və bunu dünya təcrübəsi ilə müqayisə etmək

İşsizlik iqtisadi fəal əhalinin iş tapa bilmədiyi ən çətin və gərgin sosial-iqtisadi situasiyalardan biridir. Bu iqtisadi sistemini dəyişmiş ölkələrdə ən aktual problem olaraq qalmaqdadır.

Tədqiqatın informasiya bazası və işlənməsi metodları: Mövzunun işlənməsində rəsmi statistik məlumatlara əsaslanmaq məqsədə uyğundur. Burada əsas məsələ insanların məşğulluq faizləri və yerləri, daha çox hansı sahələrin üstün tutulması önəmlidir. Kənd ərazilərində əmək ehtiyatlarının hansı dərəcədə hazır olmasını, onların ixtisaslaşma səviyyəsini, yeni tətbiq olunacaq texnika və texnologiyalara yiyələnmək qabiliyyətini araşdırmaq üçün böyük məlumat bazasına malik olmaq lazımdır. Bundan başqa keçmiş illərin və başqa dövlətlərin təcrübələrinə də əsaslanmaq vacibdir. Belə ki, bu tip təcrübələr uğurlu və ya uğursuz olmasından asılı olmayaraq tədqiqatın səmərəliliyini artırmağa kömək edir. Elmi ədəbiyyatlardan istifadə edilməsi kəndə əmək ehtiyatlarının cəlb olunması yollarını aydınlaşdırır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Son illərdə ölkədə aparılan islahatlar və Azərbaycan dövlətinin regionlara göstərdiyi qayğı və diqqətin nəticəsi olaraq kəndlərdə bir çox yeni iş yerləri açılmış və kənd təsərrüfatı inkişaf etməyə başlamışdır. İndi qarşıdan duran əsas vəzifə işçi qüvvəsinin hazırlanması və ixtisaslaşdırılmasıdır. Ümumi yanaşmalardan fərqli olaraq biz burada lazımi əmək ehtiyatlarının cəlb olunmasını və kənddən şəhərə axının qarşısını almaq şərtlərini göstərməliyik.

Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti: Əmək bazarında problemlərin çoxunun həlli əgər dövlətin maddi, hüquqi və institusional imkanları olmazsa mümkün deyildir. Kənddə əmək ehtiyatlarının səmərəli yerləşdirilməsi dövlətin keçirdiyi islahatlar hesabına

mümkün ola bilər. Bu məsələ regional əmək bazarının funksionallığı və onun inkişafı faktorları, məsələn, əmək resurslarının bir sənaye sahəsindən digərinə keçidi, real əmək haqqının artımı və azalması, işsizliyin artması, işçi qüvvəsinin çatışmazlığı, fərdi və kollektiv müqavilələrin icrasının təminatı mexanizmi, məşğulluq xidmətinin fəaliyyəti barədə danışanda xüsusilə aktual şəkil alır. Baxmayaraq ki, Qərbdə əmək qabiliyyəti olan əhalinin tam məşğulluq problemi və işsizlik məsələsi iqtisadçı alimlər tərəfindən kifayət qədər təhlil olunub, amma bir çox suallar xüsusilə də, kənd təsərrüfatı sahəsində cavabsız qalır. Məsələ burasındadır ki, inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatına malik ölkələrdə işsizliyin səbəbləri müxtəlifdir. O cümlədən, ölkəmizdə də məşğulluq problemlərinin bir sıra səbəbləri vardır. Bu tip problemlər və onların həlli yolları tədqiqatımızda ətraflı şəkildə göstərilmişdir. Kənd ərazilərində yaşayan əhalidə xüsusilə də, ixtisaslı gənclərdə kənd ərazilərində fəaliyyət göstərmək üçün konkret motiv və stimullar yaratmaq mexanizmləri işlənib hazırlanmalıdır. Buraya dövlətin sosial iqtisadi tənzimləmə mexanizmləri, kənd yerlərinin infrastrukturunun yaxşılaşdırılması modelləri də aid edilə bilər. Kəndin inkişafı birbaşa olaraq ölkənin və regionun inkişafına təsir edir. Öz növbəsində kənd ərazilərinin inkişafına isə orada olan əmək ehtiyatlarının səmərəli istifadəsi böyük təkan verə bilər. Lakin işçi qüvvəsindən səmərəli istifadə ilə yanaşı həm də ixtisaslaşmış kadrların hazırlanması da önəmlidir. Bunun üçün işçi potensialı olan gənclərdə kənddə fəaliyyət göstərməyə həvəs olmalıdır, bu həvəsi dövlətin xüsusi tənzimləmə vasitələri yaradır.

Tədqiqat işinin yekunu: Tədqiqat işi giriş, üç fəsil, nəticə və təkliflər, cədvəl və sxemlərdən və ədəbiyyat siyahısından ibarət olmaqla ümumi 94(doxsan dörd) səhifədən ibarətdir.

I FƏSİL

ƏMƏK EHTİYATLARINDAN İSTİFADƏNİN ELMİ-NƏZƏRİ ƏSASLARI

1.1. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək bazarının strukturu və funksiyaları

Əmək bazarı tələblə təklifin qarşılıqlı vəhdətdə olduğu yer mənasında işlədilir. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək bazarı cəmiyyətin iqtisadi sahəsilə yanaşı sosial-siyasi həyatında da vacib və planlı aparılmalı olan sahədir. Burada iş qüvvəsinin maddi dəyəri qiymətləndirilir, əmək şəraiti, ixtisaslaşmaq və ixtisas artırmaq imkanları müəyyənləşdirilir və məşğulluq dinamikasının tendensiyalarını özündə əks etdirir. Əmək bazarı dövlət tərəfindən tənzimlənəməlidir və bu tənzimlənmədə ən əsas nüans işə götürənlə iş axtaranın maraqlarının uzlaşdırılmasıdır. Burada hazırkı vəziyyəti qiymətləndirməyi bacarmaq və gələcək inkişaf meyllərini bilmək vacibdir.

Müasir bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək bazarının ən vacib xüsusiyyətlərindən biri ondan ibarətdir ki, burada tam məşğulluq mümkün deyildir və daimi məşğulluğa zəmanət vermək çətinidir. Ümumiyyətlə məşğulluğu əməyə tələbat təşkil edir və buna bir sıra amillər təsir göstərir: dövlət siyasəti; iqtisadiyyatın strukturu; əməyin təşkili; rəqəbat bacarığı; gəlir meyarları; əməyin səmərəliliyi; istehsal üçün lazım olan təhsil, peşə bilik və bacarıqları; ixtisas artırma və yeni peşələrə yiyələnmək bacarığı bu qəbildən olan amillərdəndir. Əmək bazarının inkişafı yeni peşələrin, müvəqqəti işlərin, sərbəst qrafikli işlərin, evdə görülmə işlərin, müəyyən müqavilə əsasında görülmə işlərin və s. meydana gəlməsinə səbəb olur.

Əmək bazarında baş verən dəyişikliklər və işsizlik faizinin artması, işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə, onun təhsil və ixtisas səviyyəsinə olan tələbləri daha da artırır.

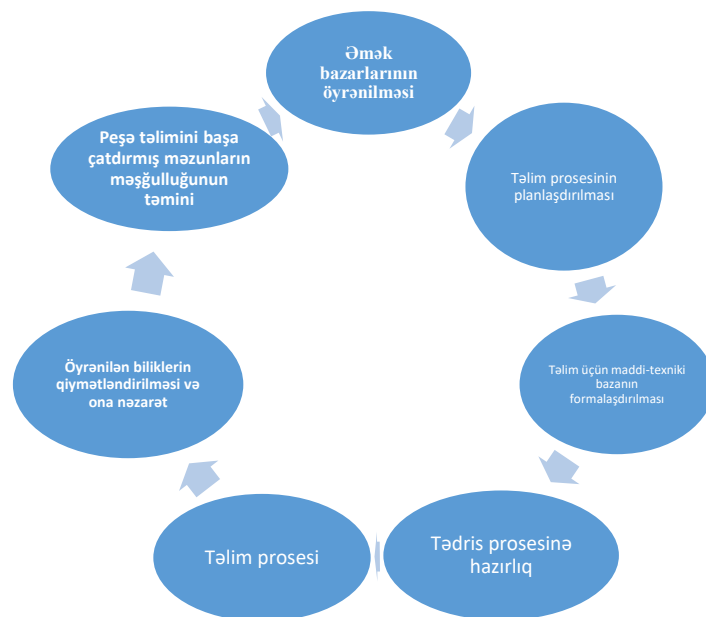
Bazar iqtisadiyyatı şəraitində mal istəsalçıları daha çox gəlir əldə etməyə çalışırlar.

Lakin bu işdə dövlətin təşkilatçılıq və tənzimləyicilik funksiyası mövcuddur. Bu funksiyalar malların rəqabətində insanların peşəkarlıq qabiliyyətinə və xidmətə bərabər şəraitin yaradılmasını həyata keçirir. İşçi qüvvəsinin səmərəli istifadə edilməsi, onların yerləşdirilməsi funksiyası isə əmək bazarının öz öhdəsinə düşür.

Cəmiyyətin həyatı üçün əmək bazarı nə kimi əhəmiyyəti kəsb edir? İlk öncə, əmək bazarı, iqtisadi fəal əhalinin məşğulluğu, onların istehsal və xidmət sahələrinə sərbəst daxil olunmasını təmin edir, işçinin lazımi əmək haqqı alması üçün şərait yaradır.

Əmək bazarı həmçinin mühüm informasiya mənbəyidir. Bu bazarının formalaşdırdığı məlumat həm işəgötürən, həm də işçilər üçün gələcək fəaliyyətlərini planlaşdırmaq baxımından əlverişli şərait yaradır. Planlı təsərrüfat sistemindən bazar iqtisadiyyatına keçid peşə məktəblərinin öhdəsinə əmək bazarının mövcud tələblərinə uyğun kadr hazırlığını həyata keçirtmək kimi mühüm vəzifə qoyur.

Əməkbazarının araşdırılıb qiymətləndirilməsi zamanı əsasənəməli məsələlərdən biri bazara aid tədqiqatların aparılmasıdır. Bunu həyata keçirtməklə əmək bazarında mövcud şəraitdə ehtiyac hiss olunan peşələr, mütəxəssislərə qoyulan əsas göstəricilər və proqnozlaşdırma müəyyənəlaşdırılır.



Yuxarıdakı sxemdə müəssisələr üçün kadr hazırlığı prosesinə təsir edən başqa amillər də göstərilmişdir.

Sxem 1

Qeyd edilməlidir ki, yalnız öyrətmə, kadr hazırlığındakı müsbət tərəflərlə yanaşı, peşə məktəbi və lisey məzunlarının əldə etdiyi nailiyyətlərlə yanaşı təhsil müəssisəsinin nüfuzunun yüksəlməsinə xidmət edən amillərdən biridir. Respublikamızda fəailyyət göstərən peşə məktəblərinin fəaliyyətini daha səmərəli və perspektivli qurmaq üçün inkişaf etmiş dünya ölkələrin müvcud sahə üzrə təcrübəsi, hazırkı vəziyyəti, xüsusilə əhəmiyyət kəsb edir.

Dünya ölkələrinin milli sistemə aid aparılmış təhlil peşə və texniki hazırlıq səviyyəsinin bu cür strukturunu müəyyənləşdirməyə imkan vermişdir.

* Uzunmüddəti əhatə edən peşə təhsili. Bu adətən, Təhsil Nazirliyi tabeliyində olub, ümumtəhsil fənnlərinin tədrisə daha çox yer ayıran peşə təhsilini əhatə edir;

* Əmək bazarında peşə öyrətmə. Bu yerli hökumət və eyni zamanda sosial partnyorların da aktivl iştirakı ilə məşğulluq xidmətlərinin tabeliyində olan yeniyetmələr, işsizlər, həmçinin qulluqçular üçün qısa müddəti əhatə edən kurslardan ibarətdir;

* İşverənlər, yəni işə götürənlər tərəfindən öyrətmə (müəssisə daxilində öyrətmə). Bu cür öyrətmə formasında peşə hazırlığına Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəfindən rəhbərlik edilir. İşverənlər tərəfindən isə peşə öyrətməylə bağlı xərclər maliyyələşdirilir.

ABŞ-da orta məktəblərdə peşə təlimi ilə bağlı proqram 3 hissəyə ayrılır.

1. İxtisas fənlərinin lazımi səviyyədə öyrənilməsi;
2. Ümumtəhsil fənlərinin tədris edilməsi;
3. Emalatxanalarda işlərin aparılması (bu prosesə tədris müddətinin 50%-i ayrılır).

Ümumiyyətlə nəzəri peşə təlimi ilə istehsalat təlimi arasındakı nisbəti İsveçrə, Fransa, Almaniya kimi ölkələrdə də ABŞ-da olduğu kimidir. Yəni ümumi təlim üçün ayrılan müddətinin 25%-ini məhz nəzəri təlim təşkil edir.

Türkiyədə isə texniki-peşə təhsilini inkişaf etdirmək məqsədilə 2003-2007-ci illəri əhatələyən “Texniki-peşə təhsilinin möhkəmləndirilməsi proqramı”nın həyata keçirilməsi bu ölkədə ixtisaslı, peşəkar işçi kadrlara olan tələbatın təmin edilməsinə, işsizliyin azalmasına imkan yaradır.

İnkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsinə nəzər saldıqda isə bu ölkələrdə də peşə təhsili və peşə təlimində aparılan islahatlar zamanı əsas amillərdən biri bu prosesin maliyyələşməsi hesab edilir. Real həyat təcrübəsi də onu göstərir ki, maliyyə vəsaiti kim tərəfindən verilsə, həmin şəxs də qarşıya qoyulan məqsədə və eyni zamanda peşə təlimi siyasətinə də təsir göstərə bilər. Həmçinin o standartların müəyyənləşdirilməsinə, imtahan prosesinin gedişinə, onun keyfiyyətinə nəzarət edilməsini də reallaşdırır.

Son illər ərzində peşə müəssisələrində həyata keçirilmiş elmi araşdırmalar onu göstərdi ki, monitorinq, onun özünəməxsus əlamətləri bu və ya başqa pedaqoji hadisənin öyrənilməsi müddəti və mütəmadiyi, peşə təhsilinin fəaliyyətinin məqsədi kimi çıxış edərək onun izlənilmə prosesinin müntəzəm və sistemli olmasını, dəyişikliklərin dinamikasını aşkarlamaq qabiliyyətinin seçilməsinə şərait yaratdı. Peşə tədrisi ilə məşğul olan müəssisələrində tədris-tərbiyə prosesi zamanı baş verən dəyişikliklərin izlənməsi, onun analitik qiymətləndirməsi və həmçinin proqnostik funksiyaları da dəqiq göstərildi və onlar arasındakı qarşılıqlı əlaqənin mümkünlüyü də dərk edildi.

Sosialist blokun iqtisadi və siyasi süqutundan sonra, demək olar ki, erkən keçid dövrünü yaşayan bütün ölkələrdə ÜMM və ÜDM nəzərə çarpacaq dərəcədə azalmışdır. Bəzi ölkələrdə bu azalma 1990-cı ildə 50%-i ötmüşdür. İstehsalın aşağı düşməsi və yüksək inflyasiya işsizliyin artmasına və real əmək haqqının azalmasına səbəb olmuşdur. Baxmayaraq ki, bəzi keçid dövrünü yaşayan ölkələr 1990-cı ilin

məşğulluq səviyyəsinə çatmağa və onu ötməyə müvəffəq oldular, əmək bazarının quruluşunu bərpa edə bilmədilər və yeni inkişaf mərhələsinə qədəm qoydular. Əmək bazarının inkişafı çox mühüm amildir, çünki o, iqtisadiyyatı əlçatan və keyfiyyətli istehsal faktorları ilə təmin edir. Əmək bazarının təhlili bizə təkcə onun keçdiyi yolu təhlil etməyə deyil, eyni zamanda iqtisadiyyatın gələcək inkişaf planını cizməyə imkan verir. Azərbaycanın əmək bazarı ilə Mərkəzi və Şərqi Avropa və MDB göstəricilərini müqayisə etmək, bizə bazarın rolunu və eyni zamanda Azərbaycanın və post sovet əmək bazarında birbaşa əməkdaşlığını qiymətləndirməyə imkan verir. Sovet ittifaqının dağılması Azərbaycanın iqtisadiyyatı ilə yanaşı onun əmək bazarında da mühüm struktur dəyişikliklərinin olmasına səbəb oldu. Kənd təsərrüfatı və sənaye arasında ziddiyyət işsizliyin artmasına səbəb olduğu halda, xidmət sahəsinin sürətli inkişafı bu sahədə əmək bazarının canlanmasına səbəb olmuşur. Yeni şəraitdə məşğulluğun təşkili statusunda dəyişiklik sərbəst işçilərin bütün sahələrdə, xüsusilə də kənd təsərrüfatı sahəsində artırdı.

Hazırda, Azərbaycanda əmək bazarı, əmək bazarının dinamikasını təyin edən işsizliyin səviyyəsi, işçi qüvvəsinin dövrüylə xarakterizə olunur. Dinamiklik əmək bazarının xarici təsirlərə tez uyğunlaşması ilə yanaşı yeni iqtisadi şəraitə də uyğunlaşmasının göstəricisidir. Eyni zamanda dinamik əmək bazarı səmərəli məşğulluq strukturuna səbəb olan əmək ehtiyatlarının tam və səmərəli bölüşdürülməsi üçün şərait yaradır. Bundan başqa sənaye və kənd təsərrüfatı sahəsində real əmək haqqı əmək məhsuldarlığından daha çoxdur.

Dövlət statistika komitəsi hesab edir ki, muzzdlu və sərbəst işçilər işlə təmin olunub. Əmək müqaviləsinə əsasən 15 yaşlı və ya 15 yaşdan yuxarı işçilər muzzdlu işçilərdir. Sərbəst işçilər isə şəxsi və ya ailə təsərrüfatı olan işçilərdir. Muzzdlu işləyənlər öz növbəsində yarımştat və bütöv iş günü işləyənlərə bölünür. Digər göstərici əmək qabiliyyəti olan, iş axtaran işsiz təbəqəni əhatə edir. Bundan başqa biz iqtisadiyyatın beynəlxalq rəqabət qüvvəsini təyin edən əmək məhsuldarlığı və əmək haqqı dinamikasına baxmalıyıq. Əmək məhsuldarlığı işçibəşinə düşən əmək haqqını və hasilatı təyin edir. Məhsuldarlıq və əmək haqqı gəlirə təsir edir, çünki onlar işçi

qüvvəsinin səmərəliliyini və ona çəkilən xərci əks etdirir. Ona görə də bu məlumat investisiya məsələlərində qərar qəbul edilməsində böyük rol oynayır. Biz həmçinin beynəlxalq standart peşə göstəriciləri tərəfindən qəbul olunmuş əsas 10 ixtisas qrupuna görə işçilərin ixtisas statistikasını təhlil edirik. Bu təyinatda əsas kriteriya müəyyən peşənin tələblərini yerinə yetirmək üçün lazım olan bilik və bacarıq səviyyəsini və ixtisaslaşmanı təyin edir. İşçi qruplarına menecerlər, mütəxəssislər, texniki işçilər, bank işçiləri, xidmət və satış işçiləri, kənd təsərrüfatı, meşə və balıqçılıq sahəsində fəaliyyət göstərənlər, əl əməyi ilə məşğul olanlar, fabrik və maşınqayırmada işləyənlər və təcürbəçilər daxildir.

İqtisadi nəzəriyyəyə əsasən deyə bilərik ki, mübət və mənfi iqtisadi artım məşğulluqda mütənasib dəyişikliklərlə bağlıdır, çünki məşğulluq istehsal amillərindən biridir və əgər istehsal aşağı düşsə əməyə olan tələbat da azalır. Amma Azərbaycanın post-sovet tarixində belə bir model müşahidə olunmur. 1992-1995-ci illər arası ÜDM-un 18.6% düşməsinə baxmayaraq məşğuluq yalnız 1% düşmüşdür. Eyni zamanda 1996-2003-cü illər arasında ÜDM-un 10.5% artmasına baxmayaraq məşğulluq 1.3% artıb. Təbii ki bunun xüsusi səbələri vardır. Məsələn erkən keçid dövründə iqtisadi böhran geniş məşğulluq azalmasına səbəb olmadı, çünki müəssisə sahibləri işçiləri işdən azad etmək əvəzində onları gün ərzində daha çox işləməyə və ödənişsiz məzuniyyətə çıxmağa vadar etdilər. Növbəti illərdə iqtisadi inkişaf məşğulluğu əhəmiyyətli dərəcədə artırmadı, çünki yüksək hasilat faizi daha böyük əmək resurslarının istifadəsilə deyil, işçi məhsuldarlığının artırılması ilə əldə olundu. “Əməkətsiz inkişaf” adlana bu anlayış Azərbaycana xas deyil, daha geniş MDB və Mərkəzi Avropa ölkələrində yayılıb. Nəzəri cəhətdən əmək məhsuldarlığının artımı əməyə qoyulan xərci azaldır və beləliklə işçi məhsuldarlığına müsbət təsir göstərir. Bunun Azərbaycanda olmamasının əsas səbəbi yüksək əmək haqqı artımının işçiyə olan tələbatı azaltmasıdır. 1996-2013-cü illər arasında real əmək haqqı 16.7% artdığı halda, işçi məhsuldarlığı yalnız 8.1% artmışdır. Əgər biz həmin dövr üçün işsizlik və işçi qüvvəsi göstəricilərinin dəyərləndirilməsinə baxsaq onların hər ikisinin azaldığını müşahidə edərik. Bu fakt onu göstərir ki işsizliyin aşağı

düşməsinin səbəblərindən biri işçi qüvvəsinin faiz göstəricilərinin aşağı düşməsidir. Digər MDB ölkələri ilə müqayisə onu göstərir ki, Azərbaycanda ümumi və gənclərin işsizliyinin faiz göstəricisi regionda ən aşağıdır. Aşağıdakı dövlət statistika saytından əldə olunmuş qrfiklə bunu daha dəqiq görmək mümkündür.

MDB ölkələrində məşğul əhalinin sayı(min nəfər)(cədvəl 1)

Ölkələr	2005	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Azərbaycan	4062,3	4329,1	4375,2	4445,3	4521,2	4602,9	4671,6
Belarus ¹⁾	4414,1	4703,0	4691,2	4612,1	4578,4	4550,5	4493,7
Qazaxıstan	7261,0	8114,2	8301,6	8507,1	8570,6	8510,1	8623,8
Qırğızıstan	2077,1	2243,7	2277,7	2286,4	2263,0	2285 ²⁾	...
Ermənistan ¹⁾	1097,8	1185,2	1175,1	1172,8	1163,8	1133,5 ²⁾	1072,1
Moldova	1318,7	1143,4	1173,5	1146,8	1172,8	1184,9	1203,6
Rusiya	68339,0	69933,7	70856,6	71545,4	71391,5	71539,0	72323,6
Tacikistan ¹⁾	2112,0	2233,0	2249,3	2291,5	2307,3	2325 ²⁾	2355.7 ²⁾
Özbəkistan ¹⁾³⁾	10196,3	11628,4	11919,1	12223,8	12523,3	...	...
Ukrayna	20680,0	20266,0	20324,2	20354,3	20404,1	18073,3 ³⁾	16443,2 ³⁾

MDB ölkələrində məşğul əhalinin sayının dəyişməsi(faizlə)(cədvəl 2)

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Azərbaycan	101,1	101,3	101,1	101,6	101,7	101,8	101,5
Belarus	102,0	...	99,7	98,3	99,3	99,4	98,8
Qazaxıstan	101,1	102,7	102,3	102,5	100,7	99,3	101,3
Qırğızıstan	104,3	101,2	101,5	100,4	99,0	101,0	...
Ermənistan	101,5	102,8	99,1	99,8	99,2	97,4	94,6
Moldova	100,2	96,5	102,6	97,7	102,3	101,0	101,6
Rusiya	101,5	100,8	101,3	101,0	99,8	100,2	101,1
Tacikistan	101,1	100,6	100,7	101,9	100,7	100,8	101,3
Özbəkistan	102,9	102,7	102,5	102,6	102,5	...	...
Ukrayna	101,9	100,4	100,3	100,1	100,2	93,6	91,0

Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin internet sahifəsindən əldə olunan məlumat(<http://www.stat.gov.az/source/labour/>)

Əmək qüvvəsi strukturunun elmi araşdırması onu göstərir ki, hazırkı dövrdə əmək qüvvəsinin strukturu müəyyən dəyişikliklərə uğrayıb. Xüsusilə də özəl təhsillə əmək qüvvəsi 9% artıb. Lakin ibtidai və orta ali təhsilin göstəricisi 3-6% enib. Belə dəyişiklik qadın və kişilər arasında da özünü göstərir. Amma bu arzuolunan inkişaf deyil, çünki özəl təhsilli işçi qüvvəsi yüksək olan ölkələr aşağı inkişaf tempinə düşür. MDB və Mərkəzi və Şərqi Avropa ölkələri arasında müqayisə onu göstərir ki, Azərbaycanda ibtidai və ali təhsilli işçi qüvvəsinin payı regional göstəricilərdən aşağıdır amma orta təhsilli işçi qüvvəsi regional göstəricidən yuxarıdır. 2007-2012-ci illərdə ibtidai və orta təhsilli işçilərin işsizlik göstəricisi 2-4% enib amma ali təhsilli işçilərin işsizlik göstəricisi 1% artıb. İbtidai təhsilli kişilər arasında işsizlik 11%, orta təhsillilərdə 4%, ali təhsilli kişilərdə 1% azalıb. İbtidai və orta təhsilli qadınlar arasında işsizlik 2-3% artıb. İbtidai təhsilli kişilər arasında işsizliyin əhəmiyyətli şəkildə aşağı düşməsi onu göstərir ki, təhsilsiz işçi qüvvəsinə tələb artır və bu fakt dolayı yolla onu göstərir ki, Azərbaycanda əksər şirkətlər idarəetməsi xüsusi bilik və bacarıq tələb etməyən texnologiyalardan istifadə edir. Mərkəzləşdirilmiş iqtisadi sistemin parçalanmasından sonra Azərbaycan iqtisadiyyatının strukturu və buna bağlı olaraq məşğulluğun strukturu dəyişdi. 1999-cu ildə biz məşğulluq sektorunda dəyişiklik müşahidə etdik. Xidmət sahəsində məşğulluq kəskin şəkildə aşağı düşdü. Lakin eyni zamanda kənd təsərrüfatında məşğulluq kəskin artdı. Sənaye və tikintidə məşğulluq səviyyəsində dəyişiklik çox kiçik idi. Xidmət sahəsindən işçi qüvvəsinin kənd təsərrüfatına yerləşdirilmsi oldu. Belə bir yenidən yerləşdirilməyə səbəb torpaq islahatlarıdır ki, bu da öz növbəsində 872 000 ailənin torpaq sahibinə çevrilməsinə səbəb oldu və beləliklə onların əksəriyyətinin kənd təsərrüfatına cəlb olunmasına stimül yaratdı. Lakin, növbəti 2 ildə kənd təsərrüfatında məşğulluqda geriləmə müşahidə olundu və daha sonra yenidən artmağa başladı. 1999-cu ildəki tənzimləmədən sonra xidmət sahəsində məşğulluq artdı. Sənaye və tikintidə məşğulluğa münasibətdə biz 1998-ci ildən tikintidə məşğulluğun inkişafını müşahidə

etdiyimiz halda sənayedə qarışıq irəliləmənin olduğunu görürük. Belə ki bəzi illərdə artım, digərlərində isə enmə müşahidə olunur. İşə götürülənlərə muzzdlu işçilər və sahibkarlar daxildir. Əgər biz muzzdlu işçilərlə sahibkarları ayırsaq görərik ki, müstəqillik əldə etdikdən sonra sahibkarların sayı iqtisadiyyatın bütün sahələrində artmışdır. 1990-cı ilin payı ilə 2013-cü ilin payını müqayisə etsək sahibkarların sayının kəndə təsərrüfatında 1.3 dəfə, sənayedə 3.8 dəfə, tikintidə 5.9 dəfə və xidmət sahəsində 1.2 dəfə artdığını görərik. Hal-hazırda kənd təsərrüfatında işçi qüvvəsinin hamısı və tikintidə işçi qüvvəsinin yarıdan çoxu sahibkarlara məxsusdur. İqtisadiyyatda sahibkarlıq göstəricisi 2013-cü ildə 66.5%-ə çatmış və bu MDB ölkələri arasında ən böyük göstəricidir. Məsələn, həmin ildə Qazaxıstanda sahibkarlıq göstəricisi 30.6%, Moldovada 31.2%, Polşada 21.8%, Slovakiada 15.5%, Ukraynada 19.1% olub. Sahibkar sayının yüksək olması arzu olunan nəticə deyil. Çünki muzzdlu işçilərdən fərqli olaraq, sahibkarlar adətən stabil gəlirli olmur və sosial üstünlüklərdən istifadə edə bilmirlər. Nəticədə əhalinin böyük bir qismi təcrid olma riski daşıyır. Öz növbəsində muzzdlu işçilər tam iş günü və yarım iş günü olaraq 2 yerə ayrıla bilir. 2003-cü ildə işçilərin 18%-i yarım iş günü işləyib. 22 MDB və Mərkəzi Avropa ölkələri arasında Azərbaycan yarım iş günü işləyən işçilərin sayına görə 6-cı yerdədir. Yarımştat məşğulluq gənclər arasında dah populyardır. İkinci nüans olaraq yarımştat işləmək kişilərdənsə qadınlar arasında dah çox yayılıb. Üçüncüsü, yarımştat məşğulluq yaş kateqoriyasına uyğun olaraq yaşlı qadınlarda çoxluq təşkil etməsinə baxmayaraq, kişilərdə bunu əksi müşahidə olunur. Yarımştat məşğulluğa yanaşmada 2cür münasibət mövcuddur:

1. Yüksək yarımştat məşğulluq dərəcəsini biz əmək bazarındakı dəyişikənliliyin göstəricisi kimi başa düşə bilərik, belə ki bu müəyyən səbələrdən işləyə bilməyənlərə(analıq məzuniyyəti, uşağa qayğı və s.) işləmək imkanı verir.
2. Biz yarımştat məşğulluğu natamam məşğulluğun göstəricisi kimi anlaya bilərik çünki, yarımştat məşğulluq işçilərin qeyri ixtiyari seçimidir. Sonuncu hal ona görə baş verir ki, firmalar qanunvericiliyə və bəzi səbəblərə görə artıq işçiləri işdən azad edə bilmirlər. Bu səbəbdən də bütöv işdən az işləməyə məcbur edirlər.

Əgər biz cinsə görə dəyişmələrə nəzər salsaq, görürük ki, dəyişikliklər kişilərdən daha çox qadınların peşə strukturunda özünü göstərir. Məsələn, ibtidai peşələrin payı qadınlar arasında 25.2% artdığı halda, kişilər arasında bu göstərici 3.1% aşağı düşüb. Bundan əlavə biz görə bilərik ki, qadınların xidmət sahəsində və kənd təsərrüfatında payı müvafiq olaraq 10.1% və 17.5% aşağı düşməsinə baxmayaraq, xidmət sahəsində kişilərin payı yalnız 5.2% aşağı düşüb və kənd təsərrüfatında təhsilli kişilərin sayı 0.5% artıb. Erkən keçid dövründə işçilərin əksəriyyətini az təminatlılar təşkil edirdi. Keçid dövrünün sonunda isə işçilərin iqtisadi vəziyyəti yaxşıya doğru dəyişdi. 2008-ci ildə aztəminatlıların payı 1995-ci ildəki 91%-dən 19%-ə endi. Belə bir dəyişiklik onu göstərir ki, Azərbaycanda işçilərin əksəriyyəti qənaətbəxş maaş alır. Azərbaycanda post sovet ölkələri içərisində inkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan orta sinif ümumi məşğulluq göstəricisi regionun orta göstəricisindən yüksəkdir.

2004-2013-cü illərdə Azərbaycanda yeni iş yerlərinin yaradılması və bağlanması müvafiq olaraq 11.18% və 9.51% təşkil edib. Bu hal keçid dövründə digər MDB ölkələrindən daha yüksəkdir.

Bundan başqa biz 2009-cu ildən məşğulluğun inkişaf göstəricisinin müsbət meylli olduğunu görə bilərik. Yalnız burda 2009-cu il istisnadır, çünki həmin ildə yeni iş yerlərinin açılması bağlanan iş yerlərindən az olub. Müsbət məşğulluq artımı onu göstərir ki, davam edən iqtisadi yenidənqurma müsbət nəticə göstərir. Biz əmək sektorlarını 2 qrupa ayıra bilərik. Birinci qrupa yüksək əmək dövryyəsi olan tikinti və sənaye aiddir və digər qrupa aşağı iş dövryyəsi olan kənd təsərrüfatı və xidmət sahələri aiddir. Bu statistika onu göstərir ki xidmət sahələrindən fərqli olaraq, tikinti və sənaye dərin yenidənqurma dövrünü keçir. Baxmayaraq ki hər iki sektor (sənaye və tikinti) yenidənqurma dövründədir, məşğulluğun artım faizi tikintidə sənayedəkindən daha artıqdır. Bu müxtəliflik hasilat artımı mənbələrinin fərqli olmasından dolayı yarana bilər. Tikintidə artım daha çox əməkdən istifadə olunaraq gücləndirilir. Lakin sənayedə artım sənayenin çoxaldılması ilə əldə olunur. Azərbaycan iqtisadiyyatında aparılan islahatlar, xüsusilə də, tikinti və sənayedə aparılan yenidənqurma işləri müxtəlif şəkildə əməyin ixtisaslaşdırılmasına təsir edə

bilər. Bu ya iqtisadi sektorlarda işçi qüvvəsinin yenidən paylanmasını sürətləndirə və yaxud iqtisadi sektorlar arasında işçi qüvvəsinin yenidən paylanmasını stimullaşdırabilər. İslahatların əmək bazarının inkişafına hansı yöndə təsir etməsini təyin etmək üçün biz sektor daxili və sektorlar arasında olan işçi qüvvəsinin yenidən yerləşdirilməsi göstəricilərini hesablayırıq. İqtisadiyyatın restruktizasiyası daha çox sektor daxili işçi qüvvəsinin yenidən yerləşdirilməsi ilə əlaqəlidir, nəinki, sektorlar arası yerdəyişmə ilə.

Əmək bazarı göstəricilərinin analizi bizə müəyyən nəticəyə gəlməyə kömək edir. Birincisi, Azərbaycanda iqtisadi gerilik əsasən işsizlik idi, çünki məşğulluq artımının həcmi ÜDM artımından çox aşağı idi. İkincisi, orta aylıq əmək haqları əmək məhsuldarlığından daha sürətlə artdı. Amma, biz sektordaxili səviyyədə əmək haqqlarının və əmək məhsuldarlığının dəyərləndirilməsinə baxsaq görə bilərik ki, cari dövrdə sənayedə və kənd təsərrüfatında əmək məhsuldarlığı əmək haqqlarından az artmışdır, ilkin xidmət və tikintidə bu hal əksinədir. Üçüncüsü, Sovet birliyinin tənəzzülündən sonra əmək qüvvəsinin və məşğulluğun səviyyəsi əhəmiyyətli dərəcədə aşağı düşmüşdür. Dördüncüsü, əgər biz erkən keçid dövründə sektorlardakı məşğulluq dəyişikliklərini araşdırsaq görərik ki əslində məşğulluq səviyyəsi kənd təsərrüfatı, tikinti və sənaye kimi sektorlarda aşağı düşdüyü halda, xidmət sahəsində yüksəlmişdir. Beşincisi, elmi nəaliyyətlərə görə işçi qüvvəsinin parçalanması onu göstərir ki, ibtidai təhsilli işçi qüvvəsinin sayı qadınlar və kişilər arasında artmışdır. Altıncı, məlum oldu ki, ailə təsərrüfatlarının payı bütün iqtisadi sektorlarda əhəmiyyətli şəkildə artmışdır. Ümumi məşğulluqda ailə təsərrüfatlarının sayına görə Azərbaycan MDB və Şərqi Avropa arasında liderlərdən biridir. Bəzi sektorlarda artım həddindən artıqdır. Məsələn, kənd təsərrüfatına cəlb olunmuş bütün işçilər ailə təsərrüfatlarıdır. Tikintidə isə bu 50% təşkil edir. Yeddinci, Azərbaycanda yarımqat işləyən işçilərin sayı da regionda ən böyük göstəricilərdən biridir. Yarımqat məşğulluq gənclər və qadınlar arasında üstünlük təşkil edir. Səkkizinci, peşə göstəriciləri onu bildirir ki, son dövrlərdə peşə ixtisaslaşması əsaslı dəyişikliyə uğrayıb. Xüsusilə də ixtisaslı işçilərə olan tələbat kəskin şəkildə artmış və əl əməyi

ilə məşğul olan işçilərə tələbat kəskin şəkildə aşağı düşmüşdür. Belə bir dəyişiklik onu göstərir ki, əmək bazarında bilik və bacarığa olan tələbat artmışdır. Doqquzuncu, Azərbaycan aztəminatlıların payını minimuma endirməyi bacardı və qənaətbəxş əmək haqqı olan iş yerlərinin sayının artırılmasına nail ola bildi. Onuncu, yüksək iş dövryyəsi faizi onu göstərir ki, Azərbaycanda əmək bazarı dəyişkəndir və iqtisadi yenidənqurma hələ tam başa çatmayıb. Kənd təsərrüfatı və xidmət sahələrində kiçik iş dövryyəsi yenidənqurmanın başa çatmamasının göstəricisidir. Nəhayət, digər MDB və Mərkəzi Avropa ölkələrində olduğu kimi Azərbaycanda da işçi qüvvəsinin yenidən yerləşdirilməsi sektorlar daxili həyata keçirilir. Yuxarıda qeyd olunan nəticələr göstərir ki, Azərbaycanda əmək bazarının bir neçə müsbət xarakterləri var lakin, o bir neçə neqativ inkişaf yolundan da keçir. Müsbət xüsusiyyətlər yüksək əmək qüvvəsi əmsalı(faizi), aşağı işsizlik faizi, yüksək dəyişkənlik, yüksək yarımştat işçi sayı və az əmək haqqı olan işçilərin sayının çox aşağı olmasından ibarətdir. Mənfi inkişaf meyillərinə ibtidai təhsilli işçi qüvvəsinin çox olması, aşağı səviyyəli bilik və bacarıq tələb edən peşə növlərində artım, ailə təsərrüfatlarının faiz göstəricisinin böyüklüyü və əmək məhsuldarlığının artımı ilə əlaqəli əmək haqqının yüksəldilməsi aiddir. Bu mənfi irəliləyişlər Azərbaycan iqtisadiyyatının gələcək perspektivləri qarşısında müəyyən çətinliklər yaradır və təcili addımların atılmasını tələb edir. Məsələn, ibtidai təhsilli işçilərinin faizinin artıq olması şirkətlərə və investorlara aşağı əmək sərmayəsi barədə signal verir və ona görə də onları yüksək təhsilli işçilərə tələbat yaradan müasir texnologiyadan istifadədən yayındırır. Ali təhsilsiz işçi sayının çoxalması onu göstərir ki, daha çox şirkətlər bilik və bacarıq tələb etməyən sadə texnologiyadan istifadə etməyə üstünlük verirlər. Bundan başqa əmək məhsuldarlığı ilə əlaqədar yüksək əmək haqqı artımı onu göstərir ki, əməyə çəkilən xərc əmək məhsuldarlığından daha yüksək sürətlə inkişaf edir. Xüsusilə də kənd təsərrüfatında və sənayedə bu tip faktlar bu sektorların aşağı rəqabətçilliyinin göstəricisidir və onları investorlar üçün maraqsız edir. Aztəminatlıların faizi adətən qeyri stabil gəlir, sosial dəstəyin olmaması və şəxsi inkişaf üçün imkanların azlığı ilə əlaqədardır və bütün bunlar birlikdə həyat

perspektivlərinə mənfi təsir edərək insan kapitalına investisiya qoyulmasını maraqsız edir. Ali təhsilli işçilərin faiz göstəricisinin az olması ali təhsil imkanlarının aşağı olmasının nəticəsidir. Bu çatışmazlığın həlli dövlət və ya biznes yaxud hər ikisinin ali təhsilə çəkilən xərclərin miqdarının artırılmasını tələb edir. Ali təhsil alma imkanlarının artırılmasının və dolayısı yolla təhsilin səviyyəsinin artırılmasının iqtisadiyyata müsbət təsiri olacaq. Bütün bunlar struktur dəyişikliyi tələb edir.

1.2. Əhəlinin məşğulluğu sahəsində dövlət siyasətinin xüsusiyyətləri

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində yüksək və orta inkişaf etmiş ölkələrdə əmək bazarının və məşğulluğun dövlət tərəfindən tənzimləmə mexanizmlərinin tətbiqi zəruridir. Bu mexanizmlər inzibati eyni zamanda məsləhət və yardım formalı ola bilər. Tənzimləmə mexanizmləri aşağıdakı metodlarla tətbiq edilə bilər:

1. İqtisadi metodlar; yeni iş yerlərinin yaradılması, hazırda mövcud olan iş yerlərinin proqresi üçün sahibkarları stimullaşdırma proqramları, güzəştli kerditlərin, subsidiyaların verilməsi, effektiv büdcə və vergitutma siyasətinin yürüdülməsi, müxtəlif bilik və bacarıqlara sahib kadrların hazırlanması.
2. Təşkilati metodlar; kadrların hazırlanması və ixtisasartırması, məşğulluq sistemlərinin işlənilib, hazırlanması.
3. İnzibati metodlar;(qanunvericilikdə nəzərdə tutulan) əmək müqavilələrinin bağlanmasına nəzarət, iş gününün müddəti, iş vaxtından əlavə məşğul olan işçilərin əmək haqqının ödənilməsi, minimum əmək haqqının müəyyən olunması, sahibkarlar tərəfindən dövlət fondlarına ödəmələrə nəzarət və s.

Dövlət tənzimləmələri cəmiyyətdə sosial bərabərsizliyin minimuma endirilməsini nəzərdə tutmalıdır. Bu zaman dövlət tənzimləmələri dolayısı və birbaşa ola bilər və onlar arasında optimal nisbət tapılmalıdır. Dolayısı tənzimləmələrə istehsal şəraitinin dəyişdirilməsinə yönəldilmiş alətlərdən istifadəsini nəzərdə tutur, böyük əhəli təbəqəsini əhatə edir. Birbaşa təsiretmə vasitələri isə əmək bazarı ilə bağlı olan dövlət proqramlarını əhatə edir. Dövlət tənzimlənməsi həmçinin passiv məşğulluq və aktiv

məşğulluq siyasəti şəklində də həyata keçirilə bilər. Passiv məşğulluq siyasəti işsiz əhaliyə iş yeri tapana qədər müavitin verilməsidir. Bu siyasət həm dövlət həm də işçi baxımından səmərəsiz sayılır. Aktiv məşğulluq siyasəti isə investisiya, vergi, maliyyə, kredit siyasətinin köməyi ilə kütləvi işsizliyin aradan qaldırılmasına yönəldilir.

Əmək bazarının vəziyyətinə təsir edilməsinin ən vacib elementlərindən biri də iş qüvvəsinin yenidən hazırlanması və hərtərəfli inkişaf etdirilməsindən ibarətdir. Bununla əlaqədar olaraq, kiçik və orta sahibkarlığın inkişafı və onlara dövlət dəstəyi xüsusi yer tutur. Əmək haqqlarının verilməsində yeni dəyişikliklərin olması, işçilərin stimullaşdırılması da burada mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Məşğulluğun dövlət tərəfindən tənzimlənməsi isə müəyyən qədər vəsait ayrılmasını tələb edir. Amerika və Qərbi Avropanın inkişaf etmiş ölkələrində ÜDM-nin xüsusi çəkisi, yəni 2-5,5%-i məşğulluğun tənzimlənməsinə yönəldilir. Dövlət həm də kütləvi işsizliyin meydana gəlməsinin qarşısını almaqla qabaqlayıcı tədbirlər görməlidir. Burada məşğulluq proqramları işlənilib hazırlanarkən təkcə büdcədən vəsait ayırmaq kifayət deyildir, belə ki, bu zaman vəsaitin hansı məqsəd üçün və hansı sahələrə xərclənəcəyini müəyyənləşdirmək mühüm məsələdir. Nümunə üçün beynəlxalq bazara nəzər yetirdikdə biz İsveçin yeritdiyi aktiv məşğulluq siyasəti ilə insanların kütləvi sürətdə əmək bazarına çıxmalarının qarşısını alır, bununla yanaşı ən yaxşı sosial müdafiə funksiyasını yerinə yetirir və passiv siyasətə nisbətən üstünlüyə malik olduğunu göstərir.

Əmək bazarının tənzimlənməsi və əhalinin məşğulluğu üçün 3 metoddan istifadə olunur: 1. Balans metodu 2. Normativ metod 3. Proqram məqsədli metod

Dövlət planı birbaşa xarakterli olmadıqda proqram məqsədli metodun vəzifələri dəyişir. Dövlət siyasətinin yerdilməsi xarakterli dövlət proqramı hazırlanır və o həyata keçirilir. Burada xüsusi aktualıq kəsb edən əmək bazarına dair regional proqramlar və demoqrafik qruplar üzrə proqramlar işlənilib hazırlanır. Xidmət sahələrində işçi qüvvəsinə olan tələbatı ödəmək üçün isə normativ metoddan istifadə

olunur. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində sosial normativlərin hazırlanması və qətbəq olunması mütəsna əhəmiyyətə malikdir. Bu normativlərə əhlinin sosial müdafiəsini təmin edən minimumlar, həyat səviyyəsi, işsizliyin yol verilən normaları və sosial inkişafın minimum standartları aiddir. Balans metodu məşğulluqla əlaqədar geniş istifadə olunan metoddur. Ümumi əmək ehtiyalarının düzgün proporsiyalar şəklində bölünməsində balans metodundan istifadə olunur. İş yerləri balansı ümumi əmək ehtiyatlarını tamamlayır və tarazlığın digər cəhəllərini özündə əks etdirməyə imkan verir. İş yerləri balansının əsas məqsədi regionların əmək ehtiyatları ilə müəssisələrin investisiya proqramlarını uzlaşdırmaqdan ibarətdir. Bu istehsalçılara və müəssisə sahiblərinə investisiya qoyuluşunun həcmi və təkrar istehsalı proqnozlaşdırmağa şərait yaradır.

Azərbaycanda hazırda dünya təcürbəsindən bəhrələnərək özünü doğrultmuş tənzimləmə metodlarından istifadə olunur. Təbiidir ki, bu tənzimləmə metodlarının özünü doğrultmasına baxmayaraq müsbət xüsusiyyətləri ilə yanaşı mənfi xüsusiyyətləri də vardır. Odur ki, həmin metodların müsbət xüsusiyyətlərindən yararlanmaq, zamanla işsizliyin minimuma endirilməsinə və məşğulluğu artırmağa nail olmaq və xalqımızın həyat səviyyəsini yüksəltməyə nail olmaq lazımdır.

Əmək resursları - ölkə əhalisinin fiziki inkişafa, əqli qabiliyyətə və lazımi iş biliklərinə sahib olan bir hissəsidir. Əmək resurslarının sıralarına uşaqlar və əhalinin yaşlı nümayəndələri daxil edilmir. Eləcədə əmək qabiliyyəti olmayan və ya bu qabiliyyəti itirmiş şəxslər məsələn, əlillər və uzun müddət müalicə alan insanlar əmək resursları sıralarına daxil deyildir. Buna görə də əmək resurslarının sayı hər zaman əhali sayından az olur. Azərbaycanda əmək resursları ölkə əhalisinin 65 % ni təşkil edir.

Əhalinin məşğulluğunun daimi olaraq müəyyən həddə saxlanılması istənilən ölkə üçün hətta çox əsrlik bazar ənənələrinə malik olan ölkələr üçün belə ciddi problemdir. Hesab olunur ki, məşğulluq sahəsində bazar özünü tənzimləmə prosesinə avtomatik təsir göstərə bilməz. Buna görə də, bazar yönümlü bütün ölkələrdə məşğulluğun

tənzimlənməsi siyasəti, daimi tətbiq olunan çevik təsirə malik vasitələrlə həyata keçirilir.

Əhalinin daha tam və səmərəli məşğulluqla təmini istənilən demokratik cəmiyyətin ən mühüm vəzifələrindən biridir.

Əmək bazarının daxili nəzarətinin müxtəlifliyi, habelə onun daha səmərəli fəaliyyət göstərməsi üçün bu bazara iqtisadi idarəetmə lazımdır. Məşğulluq sahəsində belə bir effektiv nəzarət sisteminin yaradılması Azərbaycanda keçirilən islahatların əsas sosial vəzifələrindən biri kimi görünür.

Məşğulluq sahəsində dövlət siyasəti əsas iki məsələni həll etməlidir.

1) Birincisi, fəaliyyətdə olan sərmayəçini işçi qüvvəsi ilə təmin etmək.

Qızğın və mənfəətlə fəaliyyət göstərən sərmayə - əmək qüvvəsindən effektiv istifadənin ən yaxşı sübutudur.

2) İkincisi, insanların normal həyat tərzinin şərti olaraq, əmək qabiliyyətli əhalinin iş yerləri ilə təmin olunması.

Əhalinin rifahının qayğısına qalmaq dövlətin ənənəvi funksiyasıdır.

Azərbaycan dövlətinin əhalinin məşğulluğu üzrə siyasəti aşağıdakı istiqamətlər üzrə həyata keçirilir.

- Cinsindən, milliyətindən, yaşından, sosial vəziyyətindən və etiqadından asılı olmayaraq, ölkənin bütün vətəndaşlarına bərabər işlə təmin olunma imkanının verilməsi;
- İqtisadi inkişafın daxili və xarici şərait dəyişikliklərinə tez uyğunlaşmağa qadir olan “Çevik əmək bazar”ının yaradılması;
- Əməkdə könüllülüyə riayət olunması, məşğulluq növünün seçilməsində vətəndaşların öz iradələrini sərbəst ifadə etmələri;
- Məşğulluq sahəsində sosial müdafiənin təmin edilməsi;
- İşsizliklə mübarizə;

- Məşğulluq probleminin həllində dövlətin mərkəzləşdirilmiş tədbirləri keçirməsi;
- Qanun çərçivəsində həyata keçirilən, vətəndaşların əmək və sahibkarlıq təşəbbüsünün dəstəklənməsi;
- Digər fəaliyyət istiqamətləri ilə məşğulluq sahəsində fəaliyyəti əlaqələndirmək;
- Yeni iş yeri yaradan işəgötürənlərin həvəsləndirilməsi;
- Azsaylı xalqlar üçün tarixi məşğulluq növlərini nəzərə alaraq, məşğulluğun təmin edilməsi;
- Məşğulluq problemlərinin həllində beynəlxalq əməkdaşlıq.

Dövlət məşğulluq siyasəti ölkədə əmək sahəsində ümumi proseslərin tənzimlənməsi üçün deyil, həm də onların həyata keçirilməsi üçün hazırlanmış tədbirlər çərçivəsində regional bazarların tənzimlənməsinə də yönəldirilib.

Regionlar üzrə əmək bazarının fəaliyyətinin oxşar tendensiyaları, məşğulluq problemlərinin həllinə vahid yanaşmanı müəyyən edir.

Ümumiyyətlə hər bir bölgə üçün bazarın xüsusiyyətlərinə uyğun olaraq (xüsusilə də əmək bazarının) fərqli yanaşmalar, tənzimlənmə tədbirləri işlənib hazırlanmış, onların prioritetləri müəyyən edilmişdir.

1) Quba-Xaçmaz və Aran regionu üçün:

- Azad edilən işçilərin peşəkar səviyyəsinin təkmilləşdirilməsi;
- Yeni iş yerlərinin yaradılması;
- Məşğulluq proseslərinin inkişafını dəstəkləmək və yardım göstərmək ;
- Əhalinin miqrasiyasının təşviqi. Regional məşğulluq proqramlarının maliyyələşmə mənbələrinin şaxələndirilməsi vasitəsi;

2) Gəncə-Qazax regionları üçün:

- Bu regionların baza sahələrində məşğulluq perspektivlərinin qiymətləndirilməsi;
- Regionların sərvətlərindən daha dolğun istifadə edilməsi əsasında istehsalın diversifikasiyasının dəstəklənməsi;

- Yerli əhalinin məşğulluğunun ənənəvi növlərinin dəstəklənməsi;
- Kadrların hazırlanması və təkmilləşdirilməsində peşə və ixtisas spektrinin genişlənməsi ;
- Xırda biznes və özünü məşğulluğun inkişafına təhsil və maliyyə yardımı ;

3) Cənub regionları, xüsusilə də Lənkəran, Masallı rayonları üçün:

- Aqrar sənayenin dərinləşməsi, işçilərin hazırlanması və yenidən hazırlanması ;
- əhalinin məşğulluğunun inkişafına yardım;
- Regionların aqrosənaye ixtisaslaşdırılmasının güclənməsinə yaxından kömək;
- Yeni iş yerlərinin yaradılması, xüsusilə xidmət sahəsində;

Məşğulluq probleminin həlli üçün müxtəlif ölkələrdə Dövlət tənzimləmə siyasətinin müxtəlif yanaşma növü var.

Məsələn Almaniyada əlil və yaşlı adamların müvəqqəti məşğulluğuna yardım etməyi nəzərdə tutan qanun qəbul edilib. Qanuna görə işə 50 yaşından yuxarı işçi götürən firmalara əlavə borc və subsidiyalar verilir. Bunlar gələcəkdə həmin işçilərin ödənişlərini həyata keçirməyə yönləndirilmişdir.

Belə yanaşma ABŞ-da gənclərə də tətbiq olunur. Firma tərəfindən gənclərin təhsili üçün ayrılan vəsait bütün vergilərdən tamamilə azad olur. Bundan əlavə gələcəkdə öz işçi ehtiyaclarını təmin etmək üçün şəxslərin hazırlığını təşkil edən müəsisə sosial fonda üzvlük haqqından azad olunur.

Böyük Britaniyada dövlət idarələrinin işçiləri vaxtaşırı müəsisələri yoxlayır. Onlar bunu işçilərin tələb olunan istiqamət dəyişikliyinə aparıldığını aydınlaşdırmaq üçün edirlər.

Fransada problemlərin istiqamətinin dəyişilməsinin həlli üçün peşə hazırlığı keçən milli assosiasiya fəaliyyət göstərir. Bu assosiasiyanın xidmətindən onunla müqavilə bağlayan sahibkarlar istifadə edə bilər.

Danimarkada yarım ildən çox işi olmayan şəxslər üçün fərdi iş tapmaq və hazırlıq planları tərtib edilir.

Dövlət məşğulluq siyasətinin aparılmasında Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) və konvensiyaların tövsiyələri getdikcə daha böyük əhəmiyyət kəsb edir.

Əmək və onun ödənilməsi sahəsində müasir qayda və üsulların tətbiqi əsasında müxtəlif konvensiyalar hazırlanır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) 1919-cu ildə əhalinin rifah halının yüksəldilməsi, ictimai tərəqqiyə kömək, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, cəmiyyətin müxtəlif təbəqələri arasında təkamül yolu ilə sosial dünyanın qurulması və saxlanması əsasında hüquqların müdafiəsi üçün yaradılıb.

Bu məqsədlərə nail olmaq üçün BƏT aşağıdakı vəzifələri həll edir.

- 1) Sosial-əmək problemlərinin həllinə yönəlmiş razılaşdırılmış plan və proqramlar hazırlayır;
- 2) Qəbul edilmiş siyasətin həyata keçirilməsi üçün konvensiya və tövsiyələr şəklində beynəlxalq əmək normaları hazırlayır;
- 3) Üzv ölkələrə işsizliyin azaldılması və məşğulluq problemlərinin həllində kömək edir;
- 4) Əmək və birlik hüquqlarını qoruyur, insanları məcburi əmək və ayrı-seçkilikdən qoruyur;
- 5) Yoxsulluqla mübarizəni təşkil edir və aparır, zəhmətkeşlərin həyat şəraitinin yaxşılaşdırılması, sosial təminatın inkişafı üçün çalışır;
- 6) Ətraf mühitin mühafizəsi və bərpa, təhlükəsizlik texnikası, əmək gigiyenası, əmək və istehsalat mühitinin yaxşılaşdırılması istiqamətində proqramlar hazırlayır;
- 7) Zəhmətkeş və sahibkarların hökumətlə sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi yönündə aparılan təşkilati işlərə kömək edir;

8) Ən zəif zəhmətkeş qrupların- qadınların. Gənclərin, yaşlı insanların, əmək miqrantlarının müdafiəsi üzrə tədbirlər planı hazırlayır;

BƏT-in fəaliyyəti həm makro həm də mikroiqtsadi səviyyədə aparılır. Makroiqtisadi xarakterli tədbirlər işçilərin həyat səviyyəsi, infilyasiya prosesləri, minimum əmək haqqı sahələrini əhatə edir.

Mikroiqtisadi xarakterli tədbirlər fasiləsiz təhsil sisteminin yaradılması, yenidən öyrətmə sahələrini əhatə edir.

Öz nüfuzunun qayğısına qalan bir çox ölkələrin hökuməti BƏT-in gördüyü işlərin nəticəsi olan konvensiya və tövsiyələrdən istifadə edirlər.

BƏT-in konvnsiyası - üzv dövlətlər tərəfindən ratifikasiya və əməl olunması vacib olan beynəlxalq müqavilədir.

BƏT tövsiyyəsi – ayrıca dövlət üçün siyasətdə istiqamət, milli qanunvericilik və sosial-əmək sahəsində praktiki tədbirlərin hazırlanmasını əks etdirir.

BƏT-in proqramlarından həm hökumət qurumları, həm də zəhmətkeşlər və sahibkarlıq təşkilatlarının nümayəndələri istifadə edə bilərlər. Hazırda BƏT əməyin təşkili üzrə işlərin bynəlxalq kordinatoruna çevrilmişdir. İş, əmək gigiyenasıvə istehsal mühitinin mühafizəsi sahələrində işlər aparılır. BƏT əmək haqqı məsələlərində yanaşmaların unifikasiyasını qarşısına məqsəd qoymur. Qənaətbaxş həyat şəraitinin təmin olunması , bərabər əməyə görə bərabər haqq prinsipinin tanınması əmək haqqı zamanətinin əsas nəaliyyətidir. Əmək haqqının indeksləşdirilməsi, nəticələrə görə qiymətləndirmə və əmk haqqına əsas diqqət verilir.

Ölkədə əmək bazarının tənzimlənməsini məşğulluq xidməti həyata keçirir. Bu xidmət işsizlərə yardım göstəmək, kadrların hazırlanması və təkminləşdirilməsi ilə məşğuldur.

Mərkəzləşdirmə, çeviklik, demokratizm idarəetmədə şaquli və üfüqi əlaqələrin səmərəli vəhdəti məşğulluq xidmətinin əsas prinsiplərindəndir.

Məşğulluq xidməti qarşısında aşağıdakı vəzifələr qoyulub:

- 1) İşə ehtiyacı olan vətəndaşların uçotu;
- 2) Məşğulluq imkanları barədə əhalini məlumatlandırmaq;
- 3) Vətəndaşlara iş seçimində, işəgötürənlərə isə zəruri olan işçilərin seçimində köməklik etmək;
- 4) Birbaşa investisiya və kredit yolu ilə yeni iş yerlərinin təşkili və qorunub saxlanması;
- 5) İctimai işlərin təşkili;
- 6) İşsiz vətəndaşların peşə təhsili və peşəkar məslətinin alınmasının təşkili;
- 7) Təhsil haqqı və təqaüdlərin ödənişi, kirayə haqlarının ödənilməsi;
- 8) İşsizlərin qeydiyyatı;
- 9) İşsizlik müavinətinin və digər növ maddi yardımların ödənilməsi;
- 10) Vaxtından əvvəl pensiyaya çıxmağın tərtib olunması;
- 11) Məşğulluq proqramlarının hazırlanması;
- 12) Əhalinin müxtəlif qruplarının sosial müdafiəsi üzrə tədbirlər.

Məşğulluq xidməti – dövlət sisteminin 3 təbəçilik səviyyəsi var:

1-ci səviyyə - Federal məşğulluq xidməti

2-ci səviyyə - Məşğulluq xidmətinin regional təşkilatları

3-cü səviyyə - Məşğulluq xidmətinin yerli təşkilatları, şəhər, rayon təşkilatları, o cümlədən onların filialları mərkəzlər və s.

Yuxarıda sadalanan vəzifələrin həlli üçün məşğulluq sisteminin hər səviyyəsi həm ümumi, həm də özəl, yalnız ona xas olan funksiyaları yerinə yetirir. Bütün səviyyələrdə məşğulluq xidmətlərinin ümumi funksiyaları bunlardır :

- İşçi qüvvəsi üçün tələb və təkilfin təhlili və proqnozlaşdırılması ;
- İşçilərin seçimində yardım göstərilməsi ;
- Kadrların hazırlanmasının və yenidən hazırlanmasının təşkili. Federal xidmət üçün xüsusi olan funksiyalar var.

- Məşğulluq məqsədli proqramların, o cümlədən regional və regionlararası proqramların hazırlanması ;
- Bu proqramların maliyyələşdirilməsi mexanizminin tapılması və işlənilməsi;
- Peşə təhsilinin əsas istiqamətlərinin maliyyələşdirilməsi;
- Fəaliyyətin hüquqi və normativ bazasının yaradılması;
- Yerli və regional xidmətlərinin işlərinin əlaqələndirilməsi;
- Sosial müdafiəyə ehtiyacı olan vətəndaşlara təlimdə güzəştlərin verilməsi (uzun müddət işsiz olan şəxslərə, gənclərə, əlillərə, tənha, çoxuşaqlı qadınlara, qaçqınlara).

Mərkəzlər həm pullu həm də pulsuz xidmətlər göstərir. Aşağıdakı xidmət növləri də buna daxildir⁶

- Peşəkar təhsilin təşkilində metodiki kömək ;
- Rayon müəssisələrində fəhlə və mütəxəssislərin təhsilinin və yenidən öyrədilməsinin təşkili ;
- Vətəndaşların sahibkarlıq fəaliyyəti üçün hazırlanması ;
- Əhalinin işgüzar fəallığının stimullaşdırılması ;
- Vətəndaşlara və işəgötürənlərə informasiya xidmətlərinin göstərilməsi və məsləhət verilməsi;

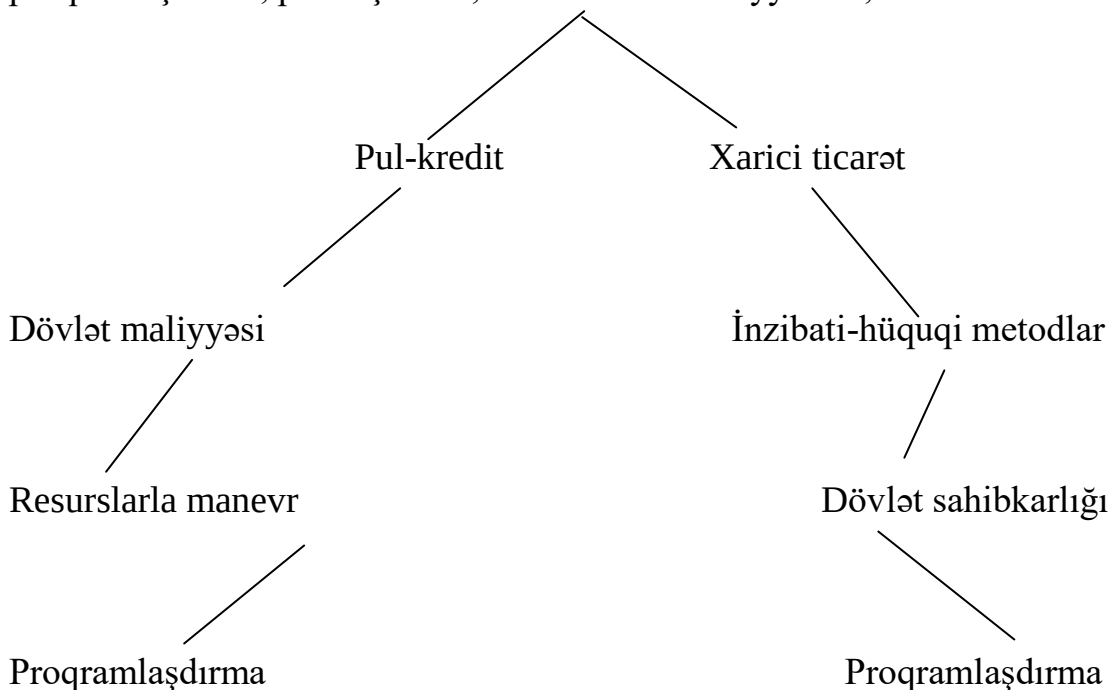
Azərbaycanda getdikcə struktur xarakteri almağa başlayan işsizliyin əsas səbəbləri bunlardır : istehsalın aşağı düşməsi, investisiya fəallığının aşağı olması, institusional dəyişikliklərin başa çatdırılmaması və ən nəhayət federal və regional büdcələrin kəsri.

Azərbaycan əmək bazarında dövlət siyasəti qarşılıqı vəzifələri kompleks həllinə yönəldilməlidir :

- Bütün mənbələr hesabına sahibkarlığın inkişafı üçün investisiya fəallığının artırılması, əmək bazarına təsiri baxımından iqtisadi qərarlarına düzəliş edilməsi;

- Həyat səviyyəsinin ardıcıl olaraq stabilləşməsi, əhaliyə sosial yardımın təkmilləşdirilməsi;
- İşçi qüvvəsinin keyfiyyətini saxlamaq üçün mütərəqqi vasitə olan fasiləsiz təhsil sisteminin inkişafı;
- İş şəraitinin yaxşılaşdırılması və iş vaxtının istifadəsi , əmək haqqının təşkili, kadr potensialının stabilləşdirilməsi yolu ilə iş mühitinin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması;
- Düşünülmüş miqrasiya siyasətinin həyata keçirilməsi , əhalinin müsbət yönlü ərzai dəyişməsinə yönəlmiş miqrantların yerləşdirilməsinə, işçi qüvvəsinin daxili bazarının qorunması.

Dövlət iqtisadiyyata təsir edərək müxtəlif üsul və vasitələrdə istifadə edir. Onlar birlikdə dövlət tənzimləməsi mexanizmini yaradır. Onun əsas elementlər bunlardır: dövlət maliyyəsi, pul-kredit və xarici iqtisadi alətləri, inzibati-hüquqi metodlar, proqnozlaşdırma, planlaşdırma, manevretmə ehtiyatları, dövlət sahibkarlığı



Dövlətin iqtisadiyyatı tənzimləmə mexanizmi(sxem 2)

Dövlət məşğulluq siyasəti iki əsas istiqamətdə gedir. İşsizliyin davamlılığı və səviyyəsi, ondan əziyyət çəkən insanların sosial müdafiəsi, əmək resurslarının inkişafı üçün fəal tədbirlər siyasəti işsizliyi səmərəli şəkildə azaldır, məşğulluğun yüksək səviyyəsini qorumağı dəstəkləyir. Demək olar ki, hər bir ölkə bu siyasəti həyata keçirir. Bunun üçün əmək bazarına qoyulan dövlət maliyyəsinin 30-40 faizi ayrılır. Fəal məşğulluq siyasətinə məcburi işsizliyi yaranan səbəblərin aradan qaldırılmasına yönəldilmiş kompleks dövlət əməliyyatları daxildir. Beləliklə aktiv məşğulluq siyasətinin həyata keçirilmə məqsədi real işsizliyin “təbii” hala çevrilməsidir.

Dövlət əmək bazarının aktiv siyasətində bir subyekt kimi dövlət sektorunda işçi qüvvəsinə tələbatı təmin edir, özəl sektorda işçi qüvvəsinə tələbatı tənzimləyir, işçi qüvvəsinin təklifini məhdudlaşdırır.



Fəal məşğulluq siyasəti fəaliyyətinin əsas istiqamətləri.(sxem 3)

Beləliklə fəal metoda stimullaşdırıcı yeni iş yerlərinin yaradılması, işçilərin peşə təhsilinə, fəal əmək fəaliyyətinə cəlb edilməsi, kimi tədbirlər daxildir.

İşsizlərin peşəyə hazırlanmasının artırılması dövlət məşğulluq siyasətinin fəal istiqamətlərindən biri kimi iqtisadiyyatın inkişaf prioritetlərinə uyğun olaraq perspektivli ixtisaslar üzrə təhsilə üstünlük verməklə müşahidə olunmalıdır.

Passiv məşğulluq siyasəti əsasən işsizliyin mənfi nəticələrinin aradan qaldırılmasını təmin edir. Zəmanət, dövlət işsizlik müavinətinin ödənilməsi, ödəniş müddəti bitdikdən sonra isə onun ailə üzvləri və digər yardım tədbirləri üçün əlavə pullar ödənilməsi, pensiyaların vaxtından əvvəl tərtibatını özünə daxil edir.

Lakin iqtisadi yüksəlişin passiv gözləmə taktikası özünü o halda doğrulda bilər ki, əmək bazarında və işçi qüvvəsində birlikdə çeviklik yüksəkdir, müsbət iqtisadi perspektivlər yüksəkdir. Bu aman müstəqil işə düzəlmək imkanı özünü doğrulda bilər. Əks halda passiv siyasətin saxlayıcı tənzimləyiciləri əmək bazarında zəif qalacaq və yalnız real vəziyyəti pisləşdirə bilər.

Beləliklə, məşğulluq siyasəti insanın əmək fəaliyyətində uğurları müəyyənləşdirən bütün amilləri hərəkətə keçirtməyə yönəlmişdir. Bunun göstəriciləri olaraq qazancların məbləği, məşğulluğun stabilliyi, xidmət üzrə irəliləmə, öz ixtisaslarını artırmaq və s. Göstərmək olar.

İşsiz vətəndaşların məşğulluğunun artırılması işində heç də bütün ehtiyatlar tükənməyib. İlk növbədə səmərəli vergi sistemi lazımdır ki, iqtisadiyyatın dövlət sektoru ilə yanaşı qeyri-dövlət sektorunu da sağlamlaşdırsın.

Məşğulluq siyasətinin səmərələşdirilməsi problemi hökumət qarşısında kəskin şəkildə durur. Hazırda mövcud olan məşğulluq siyasəti mükəmməllikdən uzaqdır və istənilən nəticəni vermir.

Əhalinin məşğulluğuna yardım siyasətinin əsas istiqamətləri bunlardır:

investisiya fəallığının aşağı süşməsi ilə bağlı mənfi meyillərin aradan qaldırılması, istehsalın həcmnin azaldılması, infilyasiya;

- Çalışan vətəndaşların kütləvi şəkildə azad edilməsinin dayandırılması;
- İqtisadiyyatın alternativ, qeyri-dövlət sektorunda məşğulluğun inkişafı üçün şəraitin yaradılması;
- İşdən azad edilmə riski olan vətəndaşlara məqsədli kömək göstərilməsi və müdafiəsi;
- Uzunmüddətli işsizliyin nəticələrinin yumşaldılması.

Yekun olaraq demək olar ki, əmək bazarının dövlət tərəfindən tənzimlənməsi əsasən işsizliyin aradan qaldırılmasına və əhalinin özfəaliyyət məşğulluğunun yüksək səviyyəsinin təmin edilməsinə yönəldilmişdir.

Sosial siyasət çərçivəsində işsizlərin dəstəklənməsi üçün keçirilən tədbirlər bununla bağlıdır. Bu zaman nəzərə almaq lazımdır ki, göstərilən məqsədlərə yaxınlaşmağa, kapital qoyuluşuna və iqtisadi artıma dövlətin stimulyer verməsi kömək göstərir. Eyni zamanda dövlət məşğulluq və işsizlik sahəsində ilk növbədə dövlət əmək birjası şəbəkəsi vasitəsilə məqsədyönlü tədbirlər həyata keçirir ki, bu da işsizlərin yeni iş yeri tapmalarına kömək edir. Dövlət əmək bazarına lazım olan sayda və gərəkli ixtisasa malik ümumi və peşə təhsili işçilərin məşğulluğunu təşkil etməklə kömək edir.

1.3. Kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarının idarə edilməsinin nəzər əsasları

Kənd təsərrüfatı bütün dünyada, o cümlədən Azərbaycanda iqtisadiyyatın ən mühüm sahələrindən biridir, hansı ki əhalini ərzaq məhsullarıyla və digər sahələri xammalla təmin etməyə yönəlib. Bu o deməkdir ki, kənd təsərrüfatının inkişafından çox şey asılıdır: həyat səviyyəsi və insanların sağlamlığı, ticarət, sənaye, ümumi təminat kimi sahələrin fəaliyyət sahələri və s.

İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə, ələxsus da post sovet ölkələrində kənd təsərrüfatında məşğulluğu inkişaf etdirmək ən önəmli məsələlərdən sayılır. Bu kimi ölkələrdə kənd təsərrüfatında məşğulluğu artırmaq birbaşa olaraq əhalinin işsizlik səviyyəsini aşağı salmaq, dolayısı ilə həm kənd təsərrüfatının məhsuldarlığını artırmaq həm də

kənddə sahibkarlığı yüksəltməyə xidmət edir. Bütün bu məsələnin həllini tapmaq yalnız aqrar sahədə məşğulluğu artırmaqla mümkündür. Bunun üçün dövlət siyasəti və tənzimləmə mexanizmləri hazırlanmalı və tətbiq olmalıdır.

Həmçinin bu fikirlər Azərbaycan respublikası üçün də keçərlidir. Ölkəmizdə sənayenin, tikinti və xidmət sahələrinin inkişaf etməsinə baxmayaraq hələ də işçi qüvvəsinin böyük bir hissəsi kənd təsərrüfatında məşğul olur. Nəzər yetirilməli məsələlərdən də biri odur ki, kənddə məşğul olanların əksəriyyəti ailə təsərrüfatları və fərdi sahibkarlıqla məşğul olanlardır. Əhaliyə torpaq paylarının verilməsi nəticəsində 1 milyondan artıq insan torpaq sahibinə çevrildi. Bu sahibkarların kənd təsərrüfatından kifayət qədər gəlirləri olmadığı üçün kənddən işçi cəlb etmək imkanları məhdudlaşır və bu səbəbdən də torpaq sahələrində işləyənlər oranın sahibləri və ya ailə üzvləri olur. Bu da kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatları dedikdə çox sayda fərdi əməklə məşğul olan pərakəndə sahibkarlığın artması deməkdir. Təbii ki, əgər bu insanlar işləməsə iqtisadiyyatda ciddi problemlər yaranar, məşğulluq səviyyəsi düşər, sənayenin bir çox sahələri xammaldan məhrum olar, ərzaq təminatında böyük sıxıntılar yaranar. Bu səbəbdən aqrar təsərrüfatın məşğulluq səviyyəsi digər sahələrə nisbətən daha böyük əhəmiyyət daşıyır. Daha aydın desək, kənd təsərrüfatında çalışan bir işçi digər sənaye sahəsində çalışan 6-7 işçinin məşğul olması üçün zəmin yaradır.

Hər bir sahədə məşğulluğun özünəməxsus xüsusiyyətləri vardır, o cümlədən kənd təsərrüfatında da belədir. Məsələn tam və natamam(yəni yarımçıq) formalarda məşğulluq. Tam məşğulluq işin mövsimliliyindən asılı deyildir və hər mövsüm işlə təmin olunanları bildirir. Bunlara iradəçiləri, rəhbər işçiləri və sürücüləri misal göstərmək olar. Bunun əksi olaraq natamam məşğulluq isə işin mövsümdən asılılığını xarakterizə edir. Kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatları dedikdə, muzzla işə cəlb olunanlar, mövsümi və daimi işləyənlər, sahibkarlar, ailə təsərrüfatları, kənd təsərrüfatına köməkçi istehsalat müəssisələrində çalışanlar nəzərdə tutulur. Müstəqillik əldə etdikdən sonra əmək ehtiyatlarının kəskin azalması baxmayaraq, sonrakı illərdə bu sahədə işləyənlərin sayında artım olmuşdur, beləki 2010-cu ildə

kənddə məşğul əhalinin sayı 1.4milyon nəfər idisə bu rəqəm 1.6 milyon nəfərə çatmışdır.

Aqrar iqtisadiyyatı yüksəltmək kənd təsərrüfatında məşğulluğu artırmaqla birbaşa bağlıdır. Bunun əksinə, yəni, aqrar iqtisadiyyatın yüksəlməsi isə əmək ehtiyatlarından düzgün və səmərəli şəkildə istifadəyə münbit şərait yaradır. Bu baxımdan da aqrar sahədəki iqtisadi və siyasi islahatlar işsizliyin azalmasına və kənd təsərrüfatı məhsullarının artımına gətirib çıxarır.

Əgər biz 1994-2000-ci illərlə 2000-2012-ci illəri müqayisə etsək, kənd təsərrüfatı meşə və ovçuluqda məşğul olan əhalinin sayı və nisbətində fəqliliklərin olmasını müşahidə edə bilərik. İqtisadiyyatda 1994-cü ildə məşğul əhalinin 31 %-i kənd təsərrüfatında çalışırdı. Bu göstərici isə demək olar ki, dövründən fərqlənmirdi. Lakin sonradan ölkədə torpaq islahatları keçirildikdən və minlərlə aillənin torpaq sahibi olmasından sonra bu göstərici dəyişdi.

2000-ci ildə artıq aqrar sahədə məşğul əhalinin 43.2 %-i çalışırdı. 2000-ci ildən kənd təsərrüfatında çalışanların faiz nisbəti azalmağa bəşlədi və 2012-ci ildə bu göstərici 38.7 %-ə düşdü. Bu azalmanın olmasına baxmayaraq respublikada hələ də kənd təsərrüfatında çalışanlar çoxluq təşkil edir. 1996-cı ildən bu günə qədər məşğulluq göstəricilərinin faiz nisbətinə nəzər yetirsək görərik ki, ümumi məşğulluğun 22.7 % artmasına baxmayaraq, kənd təsərrüfatında bu göstərici 48 % olmuşdur.

Dövlətin kənd təsərrüfatına qayğısı, yüksək məhsuldarlıqlı təsərrüfat sahələri bu artımın məntiqi nəticəsidir. Əgər bütün üstünlükləri nəzərə alsaq ölkəmizin kənd təsərrüfatında məşğulluq istənilən və arzuolunan səviyyədə deyil. Statistik göstəricilərdən görünür ki, ümumi ölkə üzrə 59.7% məşğul olduğu halda, kənddə bu göstərici 40% təşkil edir. Bu kənddə təklifin tələbi üstələdiyinin göstəricisidir. Bu da aqrar təsərrüfatda çalışanların əmək haqqının aşağı düşməsinə səbəb olur. 2011-ci ildə kənd təsərrüfatı üzrə çalışanların orta aylıq əmək haqqı 195 manat təşkil edirdi. Halbuki elə həmin ildə ümumi ölkə üzrə həmin göstərici 367 manat olub. Amma əgər kənddə təsərrüfatı üzrə orta aylıq əmək haqqı yüksək səviyyədə olsa, bu bütün ölkə

üzrə orta aylıq əmək haqqının yüksək olmasına səbəb olardı. Aqrar sahədə əmək haqqının aşağı səviyyədə olması kənddə məşğulluğun azalması riskini artırır.

Əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə etmək üçün kənd təsərrüfatına dəstək vacibdir. Bu dəstək həm dövlət, həm də investorlar tərəfindən olmalıdır. Kənd təsərrüfatında səmərəliliyin artırılması dövlətin bu sahədə həyata keçirdiyi iqtisadi siyasətlə yanaşı bazar qanunlarından da asılıdır. Dövlətin iqtisadi siyasəti dedikdə, kiçik sahibkarlığın stimullaşdırılması, aqrar sahənin investisiyalaşdırılması, mövsümi işləyən əmək ehtiyatlarının daimi işlə təmin olunması ən əsası aqrar sahə üzrə ixtisaslaşmış kadrlara bazarın təmin olunması nəzərdə tutulur. İqtisadçıların fikrincə aqrar sahədə maaş azlığının qarşısını almaq üçün burada kiçik sahibkarlıqla yanaşı daha güclü subyektlərin yaranması da vacibdir. Təbii ki orta və kiçik sahibkarlıq da iqtisadiyyata dəstək olur. Lakin bunlarla gəlirliliyi artırmaq çətin olur. Buna görə də aqrar bazara iri şirkətlərin daxil olması zəruridir. Statistik məlumatlara əsasən ölkədə 1208737 nəfər kənd təsərrüfatına yaralı torpaq sahibi mövcuddur. Bu sahibkarların əksəriyyəti ailə təsərrüfatlarında fəaliyyət göstərir. Və öncə qeyd etdiyimiz kimi bu sahələr məşğulluğu artırsa da iqtisadi gəlirliliyi artırmır. Bununla belə istisna olunan aqrar məhsulların əhəmiyyətli bir hissəsi bu təsərrüfatların payına düşür.

Ailə təsərrüfatları ilə yanaşı aqrar bazarda fərdi sahibkarlar da mövcuddur və onların fərqli cəhəti isə ailə təsərrüfatları adətən ailələrin işlədiyi halda fərdi sahibkarlıqla məşğul olanlar kənardan da işçilər cəlb edir. Fərdi təsərrüfatçılıqda aqrar məhsulların çox da böyük hissəsinin olunmamasına baxmayaraq, burada olan məhsuldarlıq digər sahələrdə mövcud deyildir. Fərdi sahibkarlar hüquqi şəxs statusu daşıyır. Lakin son illərdə onların sayında azalma müşahidə olunur. 2002-ci ildə 3309 fərdi sahibkar aqrar təsərrüfatda fəaliyyət göstərirdisə, 2012-ci ildə bu göstərici 2580-ə qədər endi. Bunun səbəbi isə çox sadədir. Onlar rəqabət qabiliyyətli olmadığı üçün ya bazarı tərk edib, ya da birləşib daha böyük təsərrüfat yaradıblar.

Digər sahələrdə fəaliyyət göstərən sahibkarlardan fərqli olaraq aqrar sahədə fəaliyyət göstərən sahibkarlar həmişə azalmağa doğru dəyişikliyə məruz qalmağa meyilli olur.

Bu hal təkcə Azərbaycan deyil, dünyanın demək olar ki, bütün ölkələrinə məxsusdur. Çünki aqrar sahədə maliyyə təminatı qıtlığı müşahidə olunur. Sözü gedən problemi həll etmək üçün dünya ölkələri bu sahədə fəaliyyət göstərən sahibkarlara dəstək olmaq üçün tədbirlər planı işləyib hazırlayır və həyata keçirirlər. Bu tədbirlər çərçivəsində ən mühüm yerlərdən birini zərərli başa gələn və istehsalı strateji əhəmiyyət daşıyan məhsulların istehsalı ilə məşğul olan sahibkarlara dotasiyalar, subvensiyalar və subsidiyaların ayrılması tutur. Yüksək inkişaf səviyyəsinə çatmış ölkələrdə aqrar məhsul istehsalçıları dövlət qayğısını daha yaxşı hiss edir.

Bu qəbilədən olan islahatlar ölkəmizdə də keçərlidir. Kənd təsərrüfatı sahəsində intensiv subsidiyalaşdırma ayrılır. Qeyri-neft sektorunun inkişaf etdirilməsi və rəqəbat qabiliyyətli kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalı çərçivəsində aqrar təsərrüfata dəstək proqramları bu gün və gələcək üçün də planlaşdırılıb hazırlanır. Amma dövlətin prioritet sahəsi kənd təsərrüfatında məşğulluğu artırmaq deyil, texnologiya ilə mexanikləşən təsərrüfatların sayını artırmaqdır. Düzdür, məşğulluq siyasətinə bu yanaşma uzalşmır, lakin məşğul əhəlinin sayını artırmaq onların gəlirliliyi azaltmaq deməkdir. Buna görə də aqrar sahədə çalışan işçi sayını azaldıb gəlirliliyi yüksəltmək məntiqə uyğundur.

Kənd təsərrüfatında istehsalın bir faktoru olan əmək, istehsalda iştirak edir və bunun qarşılığı olaraq istehsaldan ödəniş adı altında bir pay alır. Əmək, insanların mal və xidmət istehsalı məqsədilə istifadə etdikləri fiziki və zehni səylər şəklində ifadə edilə bilər. Kənd təsərrüfatında əməyin başlıca xüsusiyyəti bunlardır;

Burada xərclənən əmək işin xüsusiyyətinə, aylara və iqlim şərtlərinə görə dəyişir. Çünki məhsulun xüsusiyyətlərindən ötrü bəzi dövrlərdə əmək artar, daha sonra azalır.

Müəssisələrin xüsusiyyətlərindən ötrü əmək nisbəti dəyişir. Beləki, yenilikləri istifadə edən müəssisələr digərlərinə görə daha çox əmək məşğulluq edər.

İşgüzar istehsal miqdarına görə müəyyənləşdirilməz. Çünki yaradacağı məhsullar müəyyən bir müddət sonra əldə edilir.

Əkinçilikdəki əmək açıq havada çalışır. Bu görə hava şərtlərinə qarşı dözümlü olmalıdır. Bəzi məhsullarda, gündəlik iş saatları daha uzundur. Bunun səbəbi işin yavaş və ya müəyyən fasilələrlə edilməsidir.

Kənd təsərrüfatında əmək bölgüsü (ixtisaslaşma) digər sektorlarda olduğu kimi geniş istifadə edilməməkdədir. İşçi çalışdığı müddət ərzində bir çox fərqli işi yerinə yetirmək məcburiyyətindədir. Məsələn; cütçünün həm traktor sürməsi, həm heyvanlara baxması, həm də əkin etməsi kimi işlərdə çalışması. Buda məhsuldarlığı azaldır. Çünki vaxta qənaət söz mövzusu olmamaqla birlikdə, işçinin qabiliyyətindən də faydalanılamamaqdadır.

Əkinçilikdə ixtisaslaşma çoxda mümkün deyil. Bunun ən əhəmiyyətli səbəbi əkinçilik istehsalın xüsusiyyətindən irəli gəlir. Çünki ilin hər günündə eyni işi etmək mümkün deyil. Ölkəmizin bəzi bölgələrində təbiət şərtlərinə görə edilməkdə olan mono mədəniyyət əkinçilik şəkli. Burada əmək ehtiyatlarının 1 / 3-i istifadə edilməkdədir. Bu cür vəziyyətlərdə bəzi dövrlərdə çox sıx, bəzi vaxtlar isə ediləcək işlər olduqca azdır.

Kənd təsərrüfatı müəssisələrində meydana gələn bu boş zamanlar qiymətləndirilə bilər. Belə ki, edilməsi lazım olan işləri eyni zamana bərabər gəlməyən fərqli mədəniyyət bitkiləri seçərək işi mövsümlərə yayma şəklində edə bilər. Beləcə müəssisə əkinçilikdə böyük bir problem olan "gizli işsizliyi" ortadan qaldıra bilər. Eyni zamanda müəssisə gəlirləri yüksələr və sabitlik təmin edilmiş olur.

İnkişaf səviyyələri nə olursa olsun bütün ölkələr baxımından iəmək ehtiyatlarının tam istifadəsi təməl problemlərdən biridir. Xüsusilə də Azərbaycan kimi inkişaf etməkdə olan və iqtisadiyyatında kənd təsərrüfatının ağırlığını qoruduğu ölkələrdə problemin əhəmiyyəti daha da artmaqdadır. Bir tərəfdən əmək bazarlarının işləkliyinin təşkil edilməsi, işçi qüvvəsinin məşğulluğu və məhsuldarlığının inkişaf etdirilməsi, digər tərəfdən kənd təsərrüfatı sektorundakı əhalinin digər sektorlar üzərindəki təzyiqinin aradan qaldırılması böyük əhəmiyyət daşımaqdadır. Ayrıca ölkə əhalisinin ictimai təhlükəsizliyinin təmin edilməsi həm iş məhsuldarlığı, həm də

insanların dinclik və rifah səviyyələrinin yüksəldilməsi baxımından xüsusilə üzərində dayanılması lazım olan mövzulardır. Bu işdə ölkənin ümumi və kənd təsərrüfatı əmək bazarlarının və iməşgulluğun quruluşu ilə əkinçilikdə tətbiq olunan ictimai təhlükəsizlik siyasətində inkişafının araşdırılması məqsəd qoyulmuşdur.

Sadə statistik üsullar istifadə edilərək iqtisadiyyat prinsipləri çərçivəsində qiymətləndirmələr etmək mümkün olar.

Məşgulluq sahəsində əkinçiliyin payında son illərdə bir azalma olduğu, ancaq hələ əkinçiliyin məşgulluq sahəsində 23,7% kimi əhəmiyyətli bir payı olduğu təyin olunmuşdur. Bu sahədə çalışan əhalinin isə 60,8%-inin Kənd təsərrüfatı çalışdıqları diqqəti çəkməkdədir. Bu əhalinin 92,4%-i öz hesabına işləyən ailə təsərrüfatı ilə məşğul olan və pulsuz ailə işçiləri cəmindən ibarətdir. Bu seqmentdə təhsil və gəlir səviyyəsi aşağılığı da əhəmiyyətli tapıntılardandır.

Əmək ehtiyatlarından istifadə və işçilərin sosial təhlükəsizliyi ilə bağlı problemlər, ölkələrin sosial-iqtisadi strukturları və inkişaf səviyyəsinə görə fərqlilik göstərir. Problemlərin fərqliliyi və fərqli tətbiqlər səbəbiylə hər ölkədə fərqli iqtisadi və ictimai təsirlər ortaya çıxmaqdadır. Bu təsirlər yanında məşgulluq hər ölkənin gündəmində prioritet problem olaraq iştirak edərkən, işçilərin sosial təhlükəsizlikləri də prioritetli olaraq təmin edilməyə çalışılır.

Bir çox ölkələrdə əhali artım sürətinin yüksək olması, buna qarşı işçi qüvvəsinin xüsusiyyət olaraq qeyri-kafi olması, sərmayə təcrübəsinin və investisiyaların istənilən səviyyədə gerçəkləşdirilməməsi, iqtisadi istiqrarsızlıqlar kimi bir çox səbəbdən ötrü işsizlik və məşgulluq problem olaraq ortaya çıxmaqdadır. Bu səbəbdən, məşgulluğun quruluşunun sağlam olaraq təyin olunması və qiymətləndirilməsi lazımdır.

Bu baxımdan məşgulluğun strukturu araşdırıldığında İEOÖ-lərdə kənd təsərrüfatı sektorunun hər zaman əhəmiyyətli bir məşgulluq sahəsi olduğu görülməkdədir. İnkişaf etmiş ölkələrdə sənaye və xidmətlər seqmenti məşgulluq sahəsində böyük paya sahib ikən, inkişaf etməkdə olan ölkələrdə isə məşgulluğun kənd təsərrüfatı seqmentində sıxlaşdığı görülməkdədir. Ölkəmizdə məşgulluğun sektorlara

paylanmasında son illərdə yaşanan dəyişmə əhəmiyyətli ölçülərdədir. Ümumi məşğulluq dərəcələri böyük dalğalanmalar göstərməməklə birlikdə əkinçilik sektorundakı məşğulluğun ağırlığı davamlı olaraq azalmaqdadır. Bu vəziyyət hər nə qədər struktur dəyişmə işarə etsə də əmək bazarında kafi tələbin yaradılamaması, əmək ehtiyatlarının hər gün yeni iştirakları olduğu gənc əhaliyə sahib ölkələrdə işsizlik problemini daha da ağırlaşdırmaqda.

Kənd təsərrüfatı iqtisadiyyatın digər sahələrindən fərqlənən bir sıra xüsusiyyətlərə malikdir. Əsas istehsal vasitəsi rolunda digər vasitələr köhnəldiyi və zamanla yeniləri ilə əvəz olunduğu halda nəinki aşınmayan, hətta düzgün istifadə şəraitində keyfiyyətini yaxşılaşdıran və torpaq çıxış edir. Kənd təsərrüfatı istehsalının gücü digər iqtisadi və sosial-iqtisadi sahələrlə müqayisədə təbii təsir amillərindən xeyli asılıdır. Kənd təsərrüfatı məhsulları onların rəqabətqabiliyyətinə görə kəskin fərqlənir. Bu iri şəhər və şəhər ətraflarında xammal zonalarının və emal sənayesi müəssisələrinin yaradılmasının əhəmiyyətini xeyli dərəcədə artırır. İri yaşayış məntəqələrinin olması əhalinin yüksək sıxlığını yaradır. Təzə süd, yumurta, kartof tərəvəz kimi məhsulları istehsal edən kənd təsərrüfatı müəssisələrinin ixtisaslaşmasını təyin edir.

Kənd təsərrüfatına qeyri-elastik tələbat olur. Məsələn, ondadır ki, çox sayda digər məhsullardan fərqli olaraq, ərzaq məhsullarına tələbat qiymətindən asılı olaraq daha az elastikdir. Bu o deməkdir ki əhali öz fizioloji tələbatını nəzərə alaraq uzunmüddətli edilən xərclərdən qurban verərək (geyim, istirahət və s. kimi) ərzaq mallarını müəyyən dərəcəyə tabil olaraq istehlak edir. Baş verən kəskin qiymət artımı və real gəlirin azalması zamanı ən son olaraq ərzaq istehlakını aaldır. Ərzaq məhsullarının çeşidləri arasında qiymət və gəlirlərdən asılı olaraq tələbatın elastikliyi səviyyəsində əhəmiyyətli fərqlər əsasən ət və ət məhsullarında, ən azı isə çörək, süd, kartof kimi məhsullarda müşahidə olunur. Hətta, bu fərq nəzərə alınarsa ümumilikdə ərzağa tələbat az elastikdir. Yəni bütün qiymətlər 1% artdığında ödəmə qabiliyyətli tələbat daha az adekvat azalma ilə reaksiya verir. Digər tərəfdən gəlirlərin artması və qiymətlərin azalması ilə yanaşı ərzaq məhsullarına tələbat yenə də eyni dərəcədə

artmır. Bu da eyni zamanda iki təsir göstərən və təsirləri üst-üstə düşməyən amillərlə (fizioloji və iqtisadi) izah olunur. Eyni zamanda kənd təsərrüfatı istehsalı özü də qiymətdən asılı olmayaraq, az elastic və yaxud ümumiyyətlə qeyri elastic hesab olunur. Xüsusən də əgər qiymət dəyişikliyi qısa müddətli xarakter daşıyarsa. Eyni zamanda qiymət dəyişikliyi ilə kənd təsərrüfatı məhsullarının buna reaksiya verməsi arasında nəzərçarpacaq dərəcədə vaxt geriləməsi müşahidə olunur və bu həmişə eyni istiqamətdə olmaya bilər. Belə ki, qiymətlərin tez tez düşməsi onun istehsalına cazibədarlığı artırır ki, qiymət öz əvvəlki səviyyəsinə çatsın. Hərçənd kənd təsərrüfatı məhsullarına qiymət yüksək elastikliyə məxsusdur. Bazarda qiymətləri 1% artırıb və ya azaltmaqla fermer məhsullarına tələbat daha çox faiz dəyişəcəkdir, bu da bazarı qeyri stabil edir. Kənd təsərrüfatı işçiləri təbii hadisələrin gedişinə təsir göstərə bilmir, belə ki, quralıqlar, daşqınlar və digər təbii fəlakətlər pis məhsuldarlığın səbəbi ola bilər, nəticədə qiymətlərdə və işçilərin gəlirlərində qeyri stabillik yaranır. Bu cür vəziyyəti qiymətlərin qeyri elastikliyi ilə açıqlamaq olar, deməli məhsulların istehsalında olan az miqdarda axıcılıq gəlir və qiymətdə əhəmiyyətli dərəcədə fərq edə bilər. Əgər hava şəraiti və məhsuldarlıq bol olarsa fermerlərin gəlirləri buna uyğun olaraq azalacaq, və əksinə məhsuldarlıq azagsı olsa ümumi gəlir artacaqdır. Beləliklə kənd təsərrüfatı xüsusi xarakter daşıyır. Təbii ki, iqtisadiyyatın digər bütün sahələrində fərqli olaraq, ümumi iqtisadi siyasətlə kifayətlənməməyi tələb edərək bu sahəsinin xüsusiyyətlərini nəzər alaraq xüsusi aqrar siyasət aparmağı vacib bilir.

Kənd təsərrüfatında məşğulluğun sənayedə əmək təklifinin iqtisadi şərtləri ilə bağlı olan özünəməxsus xüsusiyyətləri vardır. Daimi və mövsümi işçilər fərqləndirilir. Daimi işçilər işin əsas hissəsini öz üzərinə götürür, mövsümi işçilər isə lazım gəldikdə müvəqqəti cəlb olunur. Kənd təsərrüfatında məşğulluq kəmiyyət göstəricisinə görə 2 formada çıxış edir: tam və natamam. Tam məşğulluq işçicə bütün il boyu işlə təmin etməyə zəmanət verir. Natamam məşğulluq yarım iş günü, yarım iş həftəsi, yarım iş ilini xarakterizə edir.

Son 10 illiklər ərzində Azərbaycan aqrar təsərrüfatı radikal dəyişikliklərə uğradı. Aqrar struktur dəyişdi, yeni davranış formaları peydə oldu, özəl fermer təsərrüfatları,

böyük aqroholdinqlər kənd təsərrüfatının xüsusiyyətlərini çox dəyişdi. Bir çox kənd təsərrüfatı müəssisələri, torpaqlar, kənd təsərrüfatı texnikası özəlləşdirildi. Bütün bunların müsbət nəticəsi kimi (yüksək texnologiyanın tətbiqi, alətlərin köklü yenilənməsi, əmək şəraitinin təkmilləşməsi və s.) mənfi nəticələri də (işçilərin yeni yüksək texnologiyadan istifadə etməyi bacarmaması, ixtisaslı kadr çatışmamazlığı, iş yerlərinin ixtisarı, kəndlərdə həyat səviyyəsinin aşağı düşməsi və s.) oldu. Statistik nəticələr göstərir ki, ilbəl ixtisaslı kadrların sayı aşağı düşür. Statistika saytının məlumatına görə 2001-ci ildə bu göstərici 12%, 2007-ci ildə 8.9%, 2009-cu ildə isə 7.3% təşkil etmişdir. Bir qədər stabilləşmə 2010-2011-ci illərdə müşahidə olunur ki, bu illər ərzində Azərbaycanda kənd təsərrüfatında çalışan ixtisaslı işçilər ümumi ölkə üzrə 7.7% təşkil edib. 2001-2012-ci illər bu sahədə çalışanların nisbəti 64.9%-ə qədər yüksəldi. Sənayedə məşğulluq göstəricisi demək olar ki, dəyişməyərək 1.5% aşağı düşdü. Belə bir halda o nəticəyə gəlmək olar ki, mütəmadi olaraq kənd təsərrüfatında və sənayedə məşğul olanlar xidmət sahəsinə keçir.

Kənd yerlərində vəziyyəti həmçinin aşağıdakılar da pisləşdirir:

- Kənd təsərrüfatı işçilərinin axını;
- Aqrar sahədə ixtisaslı kadr çatışmamazlığı;
- Gənclərdə kənddə çalışmağa marağın olmaması;
- “Sosial rahatlığın” yox olması;
- Kənd və şəhərlərdə yaşayış səviyyəsi və əhali sayı üzrə kəskin fərqlər;
- Sosial-iqtisadi cəhətdən kəndlərin geri qalması.

Bütün bunlar və digərləri, şübhəsiz ki, əmək ehtiyatlarının yerdəyişməsinə, gənc mütəxəssislərin kənddə məskunlaşmamasına təsir göstərir və beləliklə əmək ehtiyatlarının yenilənməsi gedir, demoqrafik vəziyyət pisləşir və həyat səviyyəsi aşağı düşür.

Kənd təsərrüfatında vəziyyətin stabilləşdirilməsi və yaxşılaşdırılması, xüsusən də gənclərin bu sahəyə cəlb edilməsi üçün aşağıda qeyd edilənləri həyata keçirmək lazımdır:

- Kəndlərdə yaşayış şəraitinin yaxşılaşdırılması əsasən də kənd təsərrüfatı ilə məşğul olanlar üçün rahat şəraitin yaradılması;
- Məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması (qazlaşdırma, su ilə təmin etmə və .);
- Çoxsahəli institutların inkişaf etdirilməsi;
- Mədəniyyət, istirahət sahələrinin kəndlərdə inşa edilməsi;
- Nəqliyyatın isthsal sahələrinə yaxın yerlərdə yerləşdirilməsi;
- İnformasiya-məsləhət xarakterli sahələrin yaradılması;
- Əmək bazarının böyüdülməsi və onun cəlbədiciyin təmin olunması;
- Kənd yerlərində yaşamağın prestijliliyinin qaldırılması;
- əmək resurslarının kənd təsərrüfatında məşğul olmasını möhkəmləndirmək üçün müəyyən şərtlərin yaradılması və s.

Kənd təsərrüfatının stabil sosial-iqtisadi inkişafı üçün dövlətin dəstəyi lazımdır ki, kənddə sosial sfera və mühəndis infrastrukturunu inkişaf etsin, orada yaşayanların normal yaşayış səviyyəsi təmin olunsun, kənddə müvcud olmayan sahələr buraya gətirilsin, əmək bazarı genişlənsin və kəndlərdə ozunuidarətmə sistemi formalaşsın. Hazırkı vəziyyətdə Dövlət dəstəyi olmadan kənd bələdiyyələri islahat keçirtmək, həyat səviyyəsinin yaxşılaşdırılmasında qərar qəbul etməyə qadir deyildir.

Bütün bu yuxarıda sadalanan problemlərin həlli üçün əhalinin yaş, cins, kənd təsərrüfatında çalışanların xarakteri, nəqliyyat şəbəkələri nəzərə almaqla kompleks yanaşma olmalıdır ki, bu da sosial alətlərdən istifadəni zəruri edir.

II FƏSİL

MÜASİR ŞƏRAİTDƏ ƏMƏK BAZARI; MÖVCUD VƏZİYYƏT VƏ İNKİŞAF MEYLLƏRİ

2.1. Kənd təsərrüfatında məşğulluğun təhlili və kəndlərdə alternativ fəaliyyət sahələrinin təşkili məsələsi

Bizim ölkədə sovet dönəmindən kənd təsərrüfatında əmək bazarını maliyyələşdirilməsində çatışmazlıq, işçilərin zəif dəstəyi hiss olunur, bütün iqtisadiyyatda uzun sürən enişlərlə xarakterizə olunan bunlar xüsusi “Azərbaycan modeli” adlanan əmək bazarını yaradır. Lakin bu proseslərdə məşğulluq aşağı dərəcədə hiss olunur. Bütün bu islahatlar öncəsi məşğulluğun düşmə səviyyəsi 12-14% təşkil edib və ÜDM ixtisarlari zamanı aşkar şəkildə qeyri mütənasibliyə yol verildiyi aşkar olunub və rəsmi qiymətləndirməyə əsasən böhranın aşağı səviyyəsində işsizlik 40%-ə çatmışdır. Bu minvalla məşğulluqda olan tərəddüd istehlar həcmindəki tərəddüdlərlə güclü şəkildə sinxronlaşdı. Belə enmə və qalxmalar nəticəsində işsizlik uzun müddəti əhatə etmişdir. Məşğulluğun enməsinin aşağı elastikliyə malik olması və istehsal səviyyəsinin enməsi ilə müqayisədə işsizliyin artması, iş saatları ixtisarlariının müxtəlif formaları, əməyin qiymətləndirilməsi Azərbaycan əmək bazarının xüsusiyyətləri sayılan natamam məşğulluğun geniş vüsət alması ilə nəticələndi. Kənd təsərrüfatında alternativ məşğulluq- bu aqrar sahədə kefiyyətin artmasının ən vacib şərtlərindəndir, həmçinin kənddə yoxsulluğun azaldılmasını şərtləndirir. Kənd təsərrüfatından olmayan gəlirlər Latın Amerikasında ümumi gəlirin 40-45%-ini, Cənubi Asiyada 45-50%-ini, Mərkəzi və Şərqi Asiyada isə 55-60%-ini təşkil edir. Dünya təcürbəsində kənd təsərrüfatından başqa işlər şəxsi təsərrüfatlar adlanır. Bu gün heç bir ölkə kənd təsərrüfatında inkişaf etmiş və ərzaq bazarında geri qalmış sayıla bilməz. Baxmayaraq ki, obyektiv səbəblərin gücünə əsasən kənd təsərrüfatının payı ÜDM-də təxminən 2-3% olur (Böyük Britaniyada bu göstərici 1% təşkil edir, Fransa və İtaliyada-2%, ABŞ-da 0.7% təşkil edir) bu özündə yüksək texnalagiyaları, kənd təsərrüfatı məhsullarının emalı və reallaşdırılmasını, menecmet,

marketing və mətiqə innovasiyalı yanaşmaları özündə birləşdirir. İndiki vəziyyətdə Azərbaycan respublikası prezidentinin qəbul etdiyi proqramlar çərçivəsində qeyd olunur ki kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarından istifadə və məhsuldarlıq gücləndirilməlidir. Bu proseslər gələcəkdə də davam etdiriləcək. Kənd təsərrüfatında yeni müstəqillik əldə etmiş bütün ölkələrdə olduğu kimi Azərbaycanda da bütün istehsalatda olduğu kimi ixtisarlara olmasa normaldır. Bu şərtlər daxilində kənd təsərrüfatı kəndin iqtisadi-sosial həyatında öz aparıcı rolunu itirməyə başlayır və qeyri aqrar sahələrin də inkişaf etmədiyini nəzərə alsaq, bu kənd təsərrüfatında ixtisarlara, kəndlilərin təhsildən qalmasına və kəndlərdə yoxsullağa gətirib çıxaracaq.

İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə məşğul əhəlinin bölgüsü(min nəfər)

İqtisadi fəaliyyət növləri	2006	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İqtisadiyyat üzrə – cəmi	4062,3	4329,1	4375,2	4445,3	4521,2	4602,9	4671,6
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	1573,6	1655,0	1657,4	1673,8	1677,4	1691,7	1698,4
Tikinti	211,9	287,5	308,9	321,8	325,5	334,1	336,4
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	634,8	626,7	635,4	646,8	664,0	681,9	693,7
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	174,6	179,1	181,8	182,7	183,8	185,1	197,1
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	25,1	46,9	48,1	48,9	49,2	55,7	61,5
İnformasiya və rabitə	32,3	55,8	58,0	58,7	58,1	59,2	60,3
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	18,1	24,4	26,3	26,9	30,6	32,8	33,0
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	82,1	69,6	71,2	74,8	79,4	85,6	89,7
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	43,4	45,6	46,7	54,6	56,3	58,5	59,6
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	38,7	46,5	47,4	49,2	52,4	53,7	55,2
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	256,6	279,1	281,0	281,7	282,3	285,2	287,3
Təhsil	345,1	349,8	349,9	349,0	366,2	367,3	373,5
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	188,8	170,3	165,2	165,4	171,8	176,5	180,8

Qeyd: Ölkənin milli İqtisadi fəaliyyət növləri təsnifatının 3-cü versiyasına əsasən 2005-ci ildən başlayaraq fəaliyyət növləri üzrə məşğul əhəlinin sayı dəqiqləşdirilmişdir. (<http://www.stat.gov.az/source/labour/>)(cədvəl 3)

Müasir zamanda kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarından istifadənin çətinləşməsinin səbəblərindən biri də kənddə yüksək ixtisaslı və səriştəli, həmçinin kənd təsərrüfatının yeni texnologiyalarını idarə etməyi bacaran işçilər demək olar ki tapılmır. Kənddə işsizlik əgər qəryi leqal işləyənləri nəzərə almasaq 19-25% təşkil edir. Əgər kəndlərimizdən miqrasiya etmiş əhalini də nəzərə alsaq onda kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarından istifadənin kəskin olduğunu deyə bilərik. Hal-hazırda bir çox kənd təsərrüfatları özündə aşağı məhsuldarlıqlı və ya ümumiyyətlə təhsilsiz işçi saxlamağa məcbur olur, bunun isə bir sıra bir-birilə bağlı səbəbləri vardır: 1) əmək bazarının inkişaf etməməsi, əmək ehtiyatlarının çatışmazlığı, alternativ məşğulluq 2) kənd təsərrüfatı və məhsul istehsalı ailə təsərrüfatlarının ənənəvi sahəsi kimi qalır 3) istənilən işdən azad etmə kənd yaşayış zonalarında insanların yaşayış səviyyəsinə təsir edir. Onu da əlavə etmək lazımdır ki kənddə əmək bazarı ümumiyyətlə elementar səviyyədədir və yüksək inkişafdan söhbət gedə bilməz. Əgər ən ümumi şəkildə kənddə əmək bazarını təhlil etsək nəticə aşağıdakı kimi olacaqdır:

1. istehsalın ifrat intensivləşdirilməsi səbəbiylə, ixtisaslı və yüksək ixtisaslı kadr çatışmazlığı şəraitində yeni texnologiya və məhsuldarlığın artırılması şəraitində.
2. əmək miqarasiyasına qoyulan məhdudiyyətlər, kənd əhalisinin az olması və şəhərlərdən uzalıq əmək miqarasiyasını azaldır. Bundan başqa növbəti faktı da nəzərə almaq lazımdır. Əmək miqarasiyasının məhdudiyyətinin kənddə yaşayışla bağlı obyektiv səbəbləri də vardır. İxtisasız işçilərin şəhərlərə köçməsi həm də, yaxınlıqda olan şəhərlərdə ixtisaslı işçi çatışmazlığına gətirə bilər.
3. kəndlər ən aşağı gəlir mənbəyi olan yerlərdir.
4. işləyən təqaüddçülərin yüksək faizi. Demək lazımdır ki, əmək qabiliyyətli əhalinin ixtisasında işləyən təqaüddçülər özlərin məxsus amartizator rolunu oynayır. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi nazirliyinin məlumatına görə mənfi demoqrafik amillər pensiya yaşından yuxarı olan şəxslərin azaldılması hesabına aşağı düşəkdir. Bu tendensiyaları müsbət hesab etmək olmaz.

5. ən aşağı faiz göstəricisi yüksək ixtisaslı işçilərə aiddir. 2011ci iln gösəricilərinə görə kənd təsərrüfatında yüksək ixtisaslı işçilər 10.5% təşkil etdiyi halda, ümumi ölkə üzrə bu göstərici 28.9% olmuşdur.

6. əmək bazarı və kənd əraziləri işləmək və yaşamaq üçün əlverişsiz qalır. 2011ci ilin göstəricilərinə görə kənd ərazilərində yaşayan gənclərin 79%-i miqrasiya niyyətindədir.

Ümumiyyətlə kənd təsərrüfatında məşğulluqla bağlı problemlər bir birilə bağlı xarakter daşıyır, onlara bugün ayrı ayrılıqda kənd təsərrüfatının problemi kimi baxmaq olmaz, kənd ərazilərinin kompleks inkişafı, əmək bazarının inkişafı və ərzaq bazarının inkişafının özyini təşkil edir hansılar ki kənd təsərrüfatının özünün inkişafı ilə birbaşa bağlıdır. Birincisi, texnoloji fərqlər və əsas fondların qeyri bərabər yenilənməsi. Yəni bugün kənd təsərrüfatında öncül texnologiya və ənənəvi istehsalın mövcudluğu müşahidə olunur. İkincisi ərzaq bazarının inkişafında uyğunsuzluq və gəlirin işçilərin xeyrinə yenidən bölünməsi hansı ki bütövlükdə ərzaq bazarlarının uzunmüddətli rəqabət qabiliyyətli olduğunu bildirir. Xüsusilə, mövcud olan qiymət fərqi kənd təsərrüfatının rentabelliyyənin azaldılmasında mühüm səbəblərdən hesab olunur. Üçüncüsü, kooperasiyaların inkişafının zəif tempi, kiçik ticarət istehsalı, yerli satış bazarlarına yönəlmiş emalı. Bu gün sənayedə integrativ və kooperativ əlaqələrin ən aşağı tempi müşahidə olunur. Dördüncü, sivil aqrosığorta bazarının yoxluğu, kənd təsərrüfatında diversifikasiya risklərinin və onların sığorta mənbələrinin vacibliyi, region və təsərrüfat sahəsində sığorta ehtiyatlarının formalaşması. Beşincisi, ərzaq bazarlarının infrastrukturunun inkişafdan geri qalması, geriləmiş logistika. Bununla bərabər, kənd təsərrüfatı və ərzaq sənayesi ABŞ, Avropa və Yaponiyada ən aktiv inkişaf edən sahələrdəndir və onun son məqsədi “firmadan masaya” zəncirində qiymətlərin stabilləşdirilməsidir. Altıncısı, kənd əhalisinin həyat səviyyəsinin aşağı salınması, yaşayış üçün kənd əraziləri maraqsız olur, əmək bazarı korlanır, sosial əmək münasibətlərinin inkişafdan qalması və nəticəsi olaraq kəndlərdə yeni sosial əmək sturukturunun yaradılmasına məcburiyyət, gəlir mənbələri və məşğulluğun

diversifikasiyası. Yeddincisi, aqrar təhsilin və aqrar elmin inkişafı, işçilərin hazırlanması və ixtisas artırmasına dair yeni proqramların hazırlanması.

Mülahizələrin çoxunda qeyd olunur ki, kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarının prioritet üzrə inkişafında kənd əhalisi daha çox diqqət və qayğıni üstün tutur nəinki, texnoloji dəstəyi. Kənddə iqtisadiyyatın inkişaf etdirilməsinin stimullaşdırılması, səmərəli əmək bazarının təşkili, həmçinin kəndin alternativ sosial strukturunu inkişaf elətdirmək. Qeyd etmək lazımdır ki, dövlət proqramının reallaşdırılması çərçivəsində kənd təsərrüfatının və kənd təsərrüfatı məhsullarının satışı bazarının kənd ərazilərinin inkişafını, sosial strukturunun dəyişkənliyini, gəlirlərin diversifikasiyasını göstərən xammal və istehsal üzrə göstərici aşağı səviyyədədir. Bu arada Avropa ölkələrində hakimiyyət orqanları, kənd yaşayış məntəqələrində əhali sayının saxlanılması, kənd yerlərində xidmət sferasının inkişafı, kəndlərdə yoxsulluğun azaldılması və s. üçün, kəndlilərin alternativ məşğuluğuna yardım yönündə fəal dövlət tədbirlərini hazırlayıb, həyata keçirirlər. Bu yöndə Almaniya 2011-ci ildə kənd ərazilərində sosial infrastrukturun inkişafı üçün 3.8 milyard avro investisiya yatırmışdır.

Son illərdə ölkəmizdə qeyri aqrar məşğulluq sahələri bir neçə yöndə inkişaf etməyə başlayıb. Onlardan biri də kənd turizmidir. Kənd turizminin məğzi bundan ibarətdir ki, məsələn, turist internetdən və ya yerindəcə özünə, yaxşı istirahət üçün gərəkli şərait yaradılmış mehmanxana tipli ev və ya kənd mehmanxanasında otaq sifariş edir. Turistlər üçün müxtəlif əyləncə və ekskursiya gəzintiləri təşkil edilə bilər. Bunlara misal olaraq, atlarla gəzinti, regionun adət-ənənə və mədəniyyəti ilə tanışlıq məqsədi ilə keçirilən gəzintilər, balıq tutma, ov və s. göstərilə bilər. Bütün istirahət zamanı turistlər ekoloji təmiz məhsullarla qidalanırlar. Kənd turizminin bir növü olaraq, kənd evlərinin şəhər əhalisinə yay və ya ezamiyyət dövrünü keçirmək üçün bağ şəklində icarəyə verilməsini göstərmək olar. Bütün bunlar şəhərin “yeknəsək ofis həyat tərzindən boğulan” şəhər əhalisi üçün vacibdir. Belə mehmanxanalarda xidmət göstərən personal kənd əhalisidir. Bu da kənddə əhalinin məşğulluğu sahəsində alternativ və səmərəli gəlir sahələrinin artırılması deməkdir. Kənd turizminin inkişafında öncül təcrübəyə malik olan Qusarın Şahdağ turizm mərkəzi bu sahədə

nümunə ola bilər. İstirahət mərkəzlərinə xüsusən də folklor-etnoqrafik bayramlar zamanı (məsələn Novruz, Çərşənbələr və s.) daha çox turist cəlb olunması müşahidə olunur. İl ərzində turistlərə müxtəlif xidmətlər təklif olunur. Piyada gəzintiləri, ox atma, gil qabların düzəldilməsi, dəmirçilik nümunələri bu xidmətlərə misal ola bilər. Qış aylarında ziyarətçilərə xizəklə sürüşmə, qarda gəzinti, xizəklərin kirayəsi, yayda isə velosiped kirayəsi, maşınlarla gəzinti, dəniz kənarı istirahət xidməti göstərilir. Kənd və bağ turizmi üçün Bakı ətrafı kəndləri, İsmayılı, Qəbələ kimi bölgələri misal göstərmək olar.

Bu kənd əhalisi üçün yeni iş yerləri yarada biləcək, həmçinin kəndə marağı artıracaq istiqamətlərdən biridir, çünki şəhər əhalisi sağlam həyat tərzini keçirmək və ekoloji təmiz məhsullarla qidalanmağa can atır.

Kənddə məşğulluğun tənzimlənməsinə dair başqa bir istiqamət kənt təsərrüfatı işçilərinin internet-maqazinlərlə əməkdaşlığı ola bilər. Amma təəssüf ki, ərzaq bazarları bugün onların qarşısına qoyulan tələbatı ödəyə bilmir: məhsulun yetişdirilmə şəraiti, hansı rayonda kimyavi maddələrin istifadə olunub olumaması və s. müəyyənləşdirmək olmur. Bu tip maqazinlərin əsas məqsədi fermer üçün komfortlu şərait yaratmaqdır ki, o öz işi ilə yəni keyfiyyətli, ekoloji təmiz məhsul yaratmaqla məşğul olmaqda maraqlı olsun. Məhsullar birbaşa məhsul istehsalçısından müştəriyə çatmalıdır. Hələ ki ölkəmizdə bu işlə məşğul olan böyük miqyasda fermerlər yoxdur. Əgər belə bir sahə yaradılsa hər bir istehlakçı çox rahat şəkildə evində oturaraq fermer seçə, öz istədiyi məhsulun hansı şəraitdə yetişdirildiyini öyrənə və onun çatdırılma şəklini və vaxtını seçə bilər. Azərbaycanda kənd təsərrüfatında alternativ məşğulluğun yaradılması ilə bağlı dövlət proqramları olsa da bu hal hazırda geniş vüsət almayıb. Belə ki, bəzi rayonlarda bu sahənin inkişafı üçün maarifləndirmə işlərinin aparılması vacibdir. Kənddə alternativ fəaliyyət sahələrinin təmin olunması aqrar sektorda effektivliyin artırılması və yoxsulluğun azaldılmasının ən vacib sahələrindəndir. İnkişaf və ən əsas qeyri-kənd təsərrüfatının inkişafına yönəlmiş tədbirlər qarşılıqlı baş tutmalıdır, yəni, regional və milli

səviyyədə hakimiyyət orqanları bu sahədə vahid proqram üzrə birlikdə çalışmalıdırlar.

Bir daha qeyd etmək lazımdır ki, tətqiqatçıların çoxu məşğulluq problemlərinin həll olunmasına kompleks yanaşma kimi kənd ərazilərinin inkişafını göstərirlər: iqtisadiyyatın sektorlarını inkişaf etdirmək üçün kənddə islahatların sıra ilə həyata keçirilməsinin vacibliyi, kənd təsərrüfatı məhsullarının emalı və kənd təsərrüfatı mallarına xidmətlə bağlı olan şəxsi həyatı sahələrdə məşğulluq, sosial xidmətlərin göstərilməsi və bu kimi qeyri kənd təsərrüfatı məşğulluqları, bu ərazidə başqa sektorları stimullaşdırır. Qeyri kənd təsərrüfatında məşğulluğun böyüdülməsi və inkişaf etdirilməsi həmçinin işsizliyin və kənd təsərrüfatı əhalisinin deqradasiyasının azalmasına, kənddə ətraf mühitin və həyat səviyyəsinin qorunmasına və kənd əhalisinin gəlirlərinin diversifikasiyasına birbaşa təsir edir.

Kənd yerlərində alternativ məşğulluğun yaradılması həll oluması ən vacib olan məsələlərdən biridir və həmçinin aqrar istehsalın effektivliyinin qaldırılması üçün də mühüm alimdir. İndiki zamanda möhkəm ev təsərrüfatlarının və yeni sosial strukturun yaradılmasının tənzimlənməsinə kəskin ehtiyac vardır. Yeni torpaq sahibləri fermer təsərrüfatları iri kənd təsərrüfatı istehsalçılarından başqa xırda mal təsərrüfatının inkişafını stimullaşdırmaq, hansı ki, yerli bazara yönləndirilmişdir. Birinci ət və südün emalını stimullaşdırmaq, kooperativlərin inkişafını (gündəlik istehlak malları) dəstəkləmək lazımdır. Möhkəm ev təsərrüfatları, ailə təsərrüfatları məktəbəqədər müəssisə və məktəblərin, gündəlik, tibbi və mədəni xidmət, inkişaf infrastruktura ehtiyac hiss edirlər. Kənddə alternativ məşğulluq yaradan orta təbəqənin və yeni sosial qrupların yaradılması kənd yerlərində bütün sosial proseslər üçün güclü katalizator ola bilər. Bu meyillər həmçinin aqrar təsərrüfat kompleksi üçün kəndlərin hazırlanması və isxtisas artırması sisteminin inkişafında da nəzərə alınmalıdır. Xüsusilə də qeyri kənd təsərrüfatı sahəsində məşğulluğun inkişafının stimullaşdırılması və yeni iş yerlərinin yaradılması qeyd olunmalıdır. Ümumiyyətlə alternativ fəaliyyət sahələrinin istənilən sənaye sahəsində geniş vüsət alması bəyənən bir hal deyildir. Bu əsas fəaliyyət sahələrinin insanları maddi və mənəvi

cəhətdən təmin etməməsinin göstəricisidir. Lakin, alternativ məşğuliyyətlərin olmaması da arzuolunan deyildir. Alternativ sahələr insanların kənd təsərrüfatından kənarda əlavə gəlir götürməsinə yaxud da gəlirdən əlavə onların sevdikləri işlərlə məşğul olmasına kömək edə bilər. Bu fəaliyyət növü əsasən gənclər, qadınlar, yeniyetmələr və təqaüdçülər arasında daha populyardır. Mövsümi yaxud yarımqat işlərdə çalışan işçi qüvvəsinin özlərinə alternativ fəaliyyət sahəsi tapması zəruri hal alır. Burada ən vacib məqam isə daha çox yayılmış alternativ sahələrin əsas sahələrin xeyrinə bağlanmasıdır. Yəni əgər hər hansı bir fəaliyyət sahəsi insanları kəndlər cəlb edərsə və burada çalışmaq onların daha məhsuldar işləməsinə səbəb olursa bu artıq alternativ deyil əsas sahə kimi yeni iş yerlərinin yaradılması üçün investorlara, sahibkarlara, iri holdinqlərə işarə ola bilər. Kənddə məşğulluq problemi təkcə bazar tərəfindən yeni təbii amillərlə tənzimlənmə bilməz, burada dövlətin rolu danılmazdır. Azərbaycan Respublikasında son illərdə keçirilən islahatlar kənd ərazilərində də infrastrukturun yaxşılaşmasına, əmək ehtiyatlarından düzgün istifadə olunmasına, əhəlinin məşğulluğu sahəsində köklü dəyişikliklərə təkan olmuşdur.

2.2. Azərbaycan respublikasında əmək bazarına sosial şəraitin və maddi maraq prinsiplərinin təsiri

Azərbaycanın əmək bazarının iqtisadi tarixi şərti olaraq 4 dövrə ayrılır.

1. 1991-1995-ci illəri əhatə edən dövr
2. 1996-1999-cu illəri əhatə edən dövr
3. 2000-2008-ci illəri əhatə edən dövr
4. 2009-cu ildən hal-hazırədək

1991-1995-ci illər özəl müəssisələrin bazar mühitinə adaptasiyasına doğru atılan addımlardan öncəki dövrü xarakterizə edir. İlkin dövr hasilat və əməkdə olan enişlə başlayır. 1996-1999-cu illər arasında olan dövr özəlləşmə, struktur yenidənqurması

və ilk birbaşa xarici investisiya axınıni əhatə edir. 2000-2008-ci illər arası dövrə neftin inkişafı və müəssisələrin istehsal amillərindən səmərəli şəkildə istifadə etməyi öyrəndikləri və təşkilati irəliləyişlər etmələri aiddir. Bu dövrdə Azərbaycan iqtisadiyyatı əhəmiyyətli irəliləyişlər əldə edib. Nəhayət, 2009-cu il öncəki illərdəki inkişaf resurslarının tükənməsi nəticəsində iqtisadi durğunluq dövrüdür. Əgər biz hər bir dövrün məhsuldarlıq və gəlir artımının faiz göstəricisini hesablasaq, maraqlı göstərici əldə edərik. Özəlləşmə dövründə bütün iqtisadi sahələrdə (tikintidən başqa) maaş artımı işçi məhsuldarlığına nisbətən sürətlə artıb. Nöbəti dövrdə maaş artımı neft istehsalı sənayesindən başqa digər bütün sahələrdə məhsuldarlığı üstələyib. Sonuncu mərhələdə məhsuldarlıq artımı tikintidə və xidmət sahələrində maaş artımını üstələyib, hansı ki sənayedə və kənd təsərrüfatında maaş artımından geri qalır. Sonuncu dövrün göstəriciləri sübut edir ki, hazırda sənaye və kənd təsərrüfatı beynəlxalq dərəcədə rəqabətə davamlı olmayan sahələrdir, çünki əmək xərci əmək məhsuldarlığını üstləyir. Digər bir müşahidə onu göstərir ki 20 il ərzində kənd təsərrüfatında işçilərin payı 6%-dən çox artıb amma kənd təsərrüfatının ÜMD-da payı 22% aşağı düşüb. Eyni zamanda sənayedə işçilərin sayı düşdüyü halda bu sahənin ümumi gəlirdə olan payı əhəmiyyətli şəkildə artıb. Əksinə sənaye və xidmət sahəsində məşğulluq və ÜDM payı eyni istiqamətdə dəyişib.

Sovet dövründə firmaların lazımından artıq işçini işə qəbul etməsi normal hal idi, çünki hökumətin məqsədi, firma sahiblərinin yeganə amalı işsizlik səviyyəsinin 0-a endirilməsi idi. Dövlət firmaları bazar iqtisadiyyatında fəaliyyətə başladığı vaxt onlardan çoxu bağlandı, çünki onların məhsulları yerli və beynəlxalq bazarlarda rəqabət qabiliyyətli deyildi. Digər şirkətlərin menecerləri işçi xərcini azaltmaq üçün personal sayını optimallaşdırmağı qərara aldılar. Nəticədə bəzi işçilər işdən uzaqlaşdırılır və yeni iş yerləri tapa bilmirdilər. Digərləri iqtisadiyyatda iş tapdılar və yaxud iş tapmaqdan əl çəkib digər ölkələrə üz tutdular, çünki onlar uzun müddət iş yeri tapa bilmirdilər və beləliklə işçi qüvvəsi sayılmaqdan çıxdılar. 2013-cü ildə bunun nəticəsi olaraq işçi qüvvəsinin faiz göstəricisi 1990-cı ildə olan 82.5%-dən 66.4%-ə endi. Amma bu böyük enməyə işçi qüvvəsi faizi və məşğulluq göstəricisi

MDB ölkələrində ən yüksək göstəricidir. Əgər biz işçi qüvvəsi faizini və məşğulluq faizini kişi və qadınlar üçün ayrı ayrılıqda hesablasaq, görərik ki, rəqəmlərdə kişilərin əmək qüvvəsi və məşğulluq göstəricisi qadınlardan əhəmiyyətli dərəcədə çoxdur. Lakin biz əmək qüvvəsi və məşğulluq göstəricisinin artımına baxsaq keçid dövrünün ilkin mərhələsində kişilərin əmək qüvvəsi və məşğulluğu əhəmiyyətli dərəcədə aşağı düşüyü halda, qadınlarda bu göstərici dəyişməz qalıb. Bu faktın izahı qadın və kişi məşğulluğunun strukturu ilə əlaqəlidir. Ağır sənayedə işləyən kişilərin sayı kəskin şəkildə azalıb. Əksinə yüngül sənəyi və xidmət sahəsində işləyən qadınlar əksəriyyəti yüngül sənayenin tənəzzülündən sonra xidmət sahəsində işləməyə başladılar. Statistika komitəsi işsizliyin göstəricisini 1999-cu ildən və gənclərin işsizliyini 2007-ci ildən hesablamağa başladığı üçün onların keçid dövründəki inkişafını müzakirə edə bilmirik. Son keçid dövründə işsizlik göstəricisi irəliləyib edərək, 1990-cı il 12.7%-dən 2007-ci ildə 5%-ə düşüb. Son 7 il ərzində işsizlik göstəricisi demək olar ki stabil qalaraq 14% olmuşdur.

Azərbaycan Respublikasında bazar münasibətlərinin təşəkkül tapması bazarın bazarın bütün növlərinin formalaşmasını nəzərdə tutur. Bunların arasında əsas yeri əmək resurslarının istifadəsi və yerləşdirmə problemlərinin kəskinləşməsi ilə müşahidə olunan əmək bazarı tutur. Əmək bazarı istənilən inkişaf etmiş dövlətin iqtisadiyyatının əsas elementi sayılır. İqtisadi kateqoriya olaraq, əmək bazarı eyni zamanda sosial proseslərlə də sıx bağlıdır. Digər bazarlardan fərqli olaraq bu bazarın xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, burda müqavilənin obyektı olaraq insan özü, onun əmək qabiliyyəti çıxış edir. Əmək qüvvəsinin məcmu şəkilli peşəkar bazarının əsas seqmenti mütəxəssislərin əmək bazarı hesab olunur. Mütəxəssislərin əmək bazarı cəmiyyət həyatının bütün sahələrinin dinamik inkişafını şərtləndirir, belə ki, ixtisaslı mütəxəssislər dövlətin və müəssisələrin inkişafında çox böyük rol oynayır. Təsərrüfatçılığın baza sisteminin təşəkkülünün və bilavasitə mütəxəssis bazarının öyrənilməsi müasir elmin aktual vəzifələrindən biridir. “Mütəxəssis” termini altında işçilərin ali və ya orta ixtisas təhsili olan, mürəkkəb zehni işlə peşəkarcasına məşğul ola bilən, müəssisələrin idarə edilməsi üzrə xüsusi funksiyaları yerinə yetirən, öz

peşəkar fəaliyyəti prosesində bilik, bacarıq və vərdisləri daim toplayan və təkmilləşdirən xüsusi hissəsi başa düşülür. Bütün bu keyfiyyətlər müəssisə və təşkilatların səmərəli inkişafı və rəqabət qabiliyyətinin təmin edilməsinə yönəldilib. Mütəxəssislərin əmək bazarı bir çox amillərin, o cümlədən işçi qüvvəsinin tələb və təklifini şərtləndirən sosial-iqtisadi amillərin təsiri altında formalaşır. Son 5 ildə Azərbaycan Respublikasında əmək bazarının keyfiyyət baxımından yeni əlamətləri meydana gəlib. Ölkə ərazisində işəgötürənlərlə işçilər arasında elə iqtisadi münasibətlər formalaşır ki, bu zaman işçilərin məşğuluğu və pul gəlirlərini əməyə olan tələb və təklif konyukturası müəyyənləşdirir. Bu şəraitdə məşğulluq və istehsalda dərin struktur dəyişikliklərinə nail olmaq və bununla yanaşı iqtisadi səmərə və sosial səmərələr arasında ağlabatan kompromisə əməl etmək lazımdır. Bazar özü belə bir kompromisi təmin edə bilməz. Bunun üçün iqtisadiyyatın perspektivli sektorlarında yeni iş yerlərinin yaradılması və mövcud iş yerlərinin saxlanılması, iş yerlərində əhalinin tələbatının azaldılması yönündə məqsədyönlü dövlət tənzimlənməsi tələb olunur. Bu problemin həlli üçün məşğulluq sahəsində makro səviyyədə prinsipial yeni yanaşmalara lazımdır. Əmək bazarı hər bir əmtəə bazarı kimi tələb və təkliflər zəmnində yaradılır. Bu halda tələb boş iş yerlərinin tutulması, təklif isə boş işçi qüvvəsinin olması və iş yerlərini dəyişmək istəməsi formasında çıxış edir. İşçilər arasında bu və ya digər iş yerinin tutulması digər tərəfdə də işə götürənlər arasında lazım olan işçi qüvvəsinin cəlb edilməsi üçün rəqabət baş verir. Əmək qabiliyyətli əhalinin sayının artması və eyni zamanda xalq təsərrüfatında məşğul olanların sayının azalması artıqlıq təşkil edən peşələrin və ilk növbədə mütəxəssislərin siyahısının genişlənməsinə xidmət edir. Təklif üzrə mütəxəssis və qulluqçulara olan tələbat artmaqdadır. Artıqlıq təşkil edən peşə sahibləri siyahısına iqtisadçılar və hüquqşünastlar liderlik edir. Yetərincə əməli iş təcrübəsi olmayan mütəxəssislərin işə düzəlmə şansı çox azdır.

Texnoloq, müəllim, tərbiyəçilər arasında da xeyli işsiz var. Eyni zamanda tibb işçiləri, proqramçı mühəndislərin çatışmazlığı hiss olunur. Amma əmək bazarının izafi əmək konyukturası zəmnində bu peşələrin mütəxəssislərinə olan tələbat iqtisadi

səbəblərlə izah olunur. Bu səbəblərə misal olaraq, iqtisadiyyatın digər sahələrə köçürülməsi və xarici miqrasiyanı göstərmək olar. 2012-ci ildə Azərbaycanda ən tələb olunan peşələr kompyuter mühəndisi, həkim, turizm meneceri və s. hesab olunub. Rəsmi statistik məlumatlara görə, 2012-ci yanvarın 1-inə Bakıda 7.3 mindən çox boş iş yeri və 1.5 min nəfərdən çox işsiz qeydə alınıb. Son vaxtlar işsizlərin təhsil səviyyəsi əhəmiyyətli şəkildə artıb. Əmək bazarında qadınlar daha həssasdır, xüsusilə də əmək təcrübəsi olmadıqda və yaxud kişilərin məşğul olmasına üstünlük verilən ixtisasa sahib olduqlarında. Ali məktəb məzunları olan işsizlər arasında qadınların payı çoxdur. Bu əmsal işsizlərin 56%-indən çoxunu təşkil edir. Bu kişilərin iş imkanlarının qadınlara nisbətən daha çox olması ilə əlaqədardır. Buna baxmayaraq xalq təsərrüfatı mütəxəssisləri arasında gənclərin çəkisi ləng də olsa artır. Eyni zamanda yuxarı yaş qrupları üzrə işləyənlərin sayı durmadan artır. Bu yaşlı mütəxəssislərin ən çoxluq təşkil etdiyi sahə elm və elmi xidmət sahəsidir ki, bu tamamilə başa düşüləndir. Sosial iqtisadi inkişafın, o cümlədən mütəxəssis kadrlara tələbatın planlaşdırılması və proqnozlaşdırılması zamanı bu həqiqətləri nəzərə almaq lazımdır, xüsusilə də orta və uzun müddətli perspektivdə. Bu əmək bazarındakı qeyri müəyyənliyi azaltmağa imkan verəcək. Praktika göstərir ki, əmək bazarına təsir edən dövlət tədbirlərinin işləmədən iqtisadiyyatın səmərəliliyinin artırılmasını təmin etmək mümkün deyildir. Bazar iqtisadiyyatı inkişaf etmiş bütün ölkələrdə əmək bazarı tənzimlənəndir.

Məşğulluq iqtisadiyyatın vacib xarakteristikası, xalqın rifahı, məşğulluğun səviyyəsi vacib makroiqtisadi göstəricidir. Lakin məşğulluq yalnız iqtisadi hadisə deyil, o demoqrafik proseslərdən asılı olaraq, sosial siyasətin bir hissəsi kimi çıxış edərək demoqrafik və sosial məzmun daşıyır. İqtisadi kateqoriya kimi məşğulluq əmək prosesində əhali münasibətlərinin cəmidir. Bu, əmək fəaliyyəti zamanı əhalinin iştirakını, ictimai tələbatların təmin edilməsini, ödənişli iş yerlərində gəlir əldə edilərkən şəxsi tələbatların ödənilməsini əhatə edir. Bu mövqedən məşğulluq əmək bazarında vacib xarakteristikaya malikdir. Təsnifata görə əhalinin BƏT (Beynəlxalq Əmək Təşkilatı) üzrə məşğulluğu müəyyən normadan yuxarı olmalıdır. Bu 3

qarşılıqlı istisna kateqoriyalarına bölünür: məşğul olanlar, işsizlər və iş qüvvəsi olmayanlar. Əvvəlki iki kateqoriya (məşğullar və işsizlər) işçi qüvvəsini təşkil edir və ya buna hal-hazırda fəaliyyətdə əhali deyilir ki, bu da hal-hazırda işçi qüvvəsinin xidmətlərini təşkil edir. Üçüncü kateqoriya – işləməyən qüvvələrin simasıdır ki, buraya da yerdə qalan qrup üzvləri daxildir – onlar işi olmayan, iş axtarmayan və işləməyə hazır olmayan şəxslərdir. Buraya həmçinin əmək fəaliyyəti üçün yaşı çatmayan şəxslər, bir sözlə hal-hazırda iqtisadi cəhətdən qeyri fəal əhali daxildir. Kəmiyyət və keyfiyyət məsələlərindən asılı olaraq xarakteristikalar tam, məhsuldar, azad seçilmiş, natamam, gizli, mövsümi, periodik və s. ola bilər. Tam məşğulluq əmək qabiliyyəti olan əhlinin böyük əksəriyyətinin ictimai faydalı işlərə cəlb olunmasıdır. Bu növ elə bir vəziyyəti xarakterizə edir ki, bu vəziyyətdə olan zaman bütün işə ehtiyacı olan və işləmək istəyən insanlar işlə təmin edilmiş olurlar. Belə halda işçi qüvvəsinə olan tələbatla onun ödənilməsi arasında balans yaranır. Məhsulda məşğulluq iki mövqedən xarakterizə edilir. Birincisi məşğulluq işləyənlərə insanın yaşam şəraitini ödəyə biləcək gəlir gətirməlidir. İkincisi məşğulluq məhsuldarlığı məşğulluğun özü ilə formal şəkildə tərs mütənasib gəlir. Bu bəzən işsizlik problemindən qurtulmaq üçün əlavə formal iş yerlərinin açılması ilə nəticələnir. Azad seçilmiş məşğulluq təklif edir ki, şəxsi əmək qabiliyyətini idarə etmək hüququ işçi qüvvəsinin özünə aiddir. Bu prinsip hər işçiyə imkan verir ki, məşğulluq və qeyri məşğulluq arasında seçim etsin və əməyə olan istənilən adminstrativ cazibəni özü üçün qadağan etsin. Natamam məşğulluq zamanı əhalinin yalnız iqtisadi cəhətdən fəal bəzi hissəsi ictimai faydadalı əməklə məşğul olur. Əhalinin gizli məşğulluğu zamanı insanların müəyyən bir hissəsi uzun müddətli məzuniyyətdə olur, işsizlər və pensionerlər əməklə məşğul insan kimi rəsmi qeydiyyatda olmadan ticarət və digər müxtəlif fəaliyyətlə məşğul olurlar. Mövsümi məşğulluq əmək qabiliyyəti olan əhalinin təbii iqlim xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq ictimai faydalı işlərə periodik sürətlə cəlb olunmasıdır. Periodik məşğulluq əmək fəaliyyəti peridounun bərabər şəkildə istirahət periodu ilə növbələnməsidir. Son illərdə qismən və epizodik məşğulluq formaları da meydana gəlib. Bu cür qeryi

ənənəvi məşğulluq növlərinə standart tam məşğulluqdan fərqlənən işədüzəltmə formaları aiddir. Evdə işləmək, müvəqqəti işlər, müddətli, günəmə işlər məşğulluğun qeyri ənənəvi növlərinə aiddir. Bütün qeyri standart məşğulluq növlərinə qeyri müəyyənlik, davamsızlıq kimi əlamətlər xasdır. Belə formalara fərdi iş rejimi və əmək yükünün həcmi müəyyən edilməsi xasdır. Qeyri ənənəvi məşğulluğa həmişə digər işədüzəltmə növləri ilə yanaşı mövcud olan lakin müəyyən vəziyyətlərdə istifadə edilən müvəqqəti məşğulluq daxildir. İqtisai münasibətlər sferasında diskriminasiya kifayət qədər yayılmış bir haldır. Əmək bazarında da diskriminasiya mövcuddur. Bunu eyni məhsuldarlığa malik olan işçilərin qeyri bərabər imkanları və ya onları işə götürən cəmiyyət və hakimiyyət tərəfindən olan qeyri bərabər münasibət kimi xarakterizə etmək olar. Əmək diskriminasiyasına ayrı-ayrılıqda işçilər kimi müəyyən qruplar da məruz qala bilər. Əmək bazarında diskriminasiyanın bir neçə növü müəyyən edilmişdir; birinci bir qrup işçinin digərləri ilə müqayisədə əmək haqqlarının ödənilməsindəki ayrışdırıcılıq. İstənilən ölkənin iqtisadiyyatında belə bir hal müşahidə olunur; eyni istehsalat sahəsində və hətta eyni təşkilatda işləyən eyni əmək qabiliyyətli və bərabər məhsuldarlığa malik işçilərə müxtəlif əmək haqqı ödənilir. Təbii ki, insanlara müxtəlif cür əmək haqqı ödənilməsi bir çox obyektiv bazar xarakterli faktorları ilə müəyyən edilir. Bunlara da əmək şəraiti, firmaların ölçüsü, professional hazırlıq, işçinin təcrübəsi və işə can yandırması aiddir. İşçilərin diskriminasiyası və əməyin ödənilməsinin müxtəlif səviyyəsi məsələsinə həmkarlar ittifaqının aidiyyəti yoxdur. Əmək haqqının ödənilməsindəki fərq səviyyəsinə görə bir çox ölkələrdə işçilər qrupu mövcuddur: qadınlar, zəncilər, milli azlıqlar, mühacirlər. Lakin ayrı seçkiliklə yalnız onlar qarşılaşmır. İkinci əmək şəraitindəki diskriminasiya eyni əmək mükafatı alan işçilərin bir qismi yaxşı, digər qismi pis şəraitdə işləməsi deməkdir. Üçüncü, işə götürərəkən və ya işdən azad edilərkən diskriminasiyaya yuxarıda adı çəkilən qruplarla yanaşı, əvvəllər məhkum olunmuşlar, əlillər, qeyri peşəkar gənclər və s. qruplar üzləşə bilər. Onları işə ən son qəbul edir və işdən ən birinci azad edirlər. Qeyri bərabər işə götürmə imkanları, işçinin yaşı, etnik və irqi mənsubiyyəti, milliyəti, bəzən də dini və siyasi motivlərlə

bağlı olaraq da meydana gələ bilər. Dördüncü, işdə irəliləmə ilə əlaqədar diskriminasiyadır. Ayrı seçkilərlə üzləşən işçilərə karyera qurmaq çətindir, onları işdə karyera nərdivanına qalmağa və cavabdeh vəzifələrə cəlb etməkdə könülsüzlük müşahidə olunur. Aydın görünür ki, bu cür ayrı seçkiliklə də daha çox qadınlar, mühacirlər və milli azlıqlar üzləşir, lakin ayrı seçkilik obyektini digər işçi qrupu da ola bilər. Beşinci, peşə ayırmasıdır. Əmək bazarında müxtəlif işçi qruplarında sənət və vəzifələr arasında dərin fərq müşahidə edilir. Məsələn, sırf ənənəvi kişi sənətləri (çilingər, maşinist), qadın sənədləri (sağıcı, toxucu), cavan sənətləri (kuryer, avtomobil yuyan) və yaşlı sənətləri (bağban, gözətçi) mövcuddur. Peşə ayırması yerli və gəlmə işçilər, müxtəlif etnik qrupların nümayəndələri arasında müşahidə edilir. Nəticədə işdə ayrı seçkiliyə məruz qalmış qatı bir qrup yaranır və onların da ixtisaslarına ehtiyac duyulmur. Altıncısı, təhsil və peşə hazırlıqlarında diskriminasiyaya insanın xarici vəvəndaş olması, dilini bilməməsi və s. səbəbiylə təhsilinə hədd qoyulması kimi hallar az müşahidə olunmur. Lakin, hətta inkişaf etmiş dövlətlərdə belə, peşəkar hazırlıq təhsilinə gedən yolda müəyyən qrup insanlar bəzi maneələrlə üzləşir. Məsələn, kasıb ailədə doğulmuş biri sadəcə maddi çətinliyə görə təhsilinə davam edə bilmir. Mühacirlərin işi daha çətindir. Onların həm nəvacibləri azdır, həm də onlar üçün insan kapitalı yatırımı çətin olur. Bəzi ölkələrdə qadınların təhsil səviyyəsi kişilərə nisbətən aşağı olur. Bu minvalla da təhsildə ixtisasda və ümumilikdə peşəkar hazırlıq sırf olaraq məhz əmək diskriminasiyasına məruz qalan insanlar arasında müşahidə olunur.

Bütün diskriminasiya növləri bir-biri ilə sıx bağlıdırlar. Onlar bir-birindən törəyib və ya bir-birinə təkan verir. Məsələn təhsildə diskriminasiya peşə ayırmasına aparıb çıxarır, bu da öz növbəsində təhsildə qeyri-bərabərliyi dərinləşdirir, “qəddar qrup” yaranır; müəyyən qrup insanların diskriminasiyası insan kapitalı yatırımı imkanlarını və gəlirlərin səviyyəsini aşağı salır, bu da bu qrup nümayəndələrin yüksək nəvacibli peşələrə çatmasını çətinləşdirir və peşə ayırmalarını dərinləşdirir.

2.3. Kənddə əməyin stimullaşdırılması və əmək göstəricilərinin inkişafının ilkin şərti

Əmək resurslarının kənd təsərrüfatı və emal sənayelərindən istifadə spesifikasi kəndə kifayət qədər yüksək mövsümi xüsusiyyət daşıyır, hansı ki öz-özlüyündə istehsal və iş müddətinin üst-üstə düşməsindən qaynaqlanır. Mövsümlilik əkin işləri dövründə əmək tələbatının kəskin artmasına gətirib çıxardır. Məsələn, bitkilərə qulluq, məhsul yığımı, kənd təsərrüfatı xammallarının emal edilməsi və s.

Qış mövsümündə də eyni qaydada kəskin azalma müşahidə olunur. Heyvandarlıqda, sənaye istehsalında, avtonəqliyyatda isə əmək xərcləri il ərzində daha bərabər şəkildədir.

Əməyin mövsümi şəkli bir neçə göstərici ilə xarakterizə edilir:

- 1) Əmək xərclərinin aylıq planlanması – illik faizlə əməyin istifadəsinin bərabər olduğu halda orta aylıq xərc 8.33% təşkil edir (100:12) ;
- 2) Mövsümi eniş - maksimal əmək xərclərinin minimal əmək xərclərinə nisbəti;
- 3) Əmək resurslarından istifadə mövsümlilik kofisienti – təsərrüfatda işin maksimum və ya minimum həcmində əmək xərclərinin orta aylıq əmək xərclərinə nisbəti;
- 4) Əməyin mövsümliliyini illik kofisienti – Faktiki əmək xərclərinin dönüş (enmə-qalxama) məbləği nisbəti – orta aylıqdan illik əmək xərcinə qədər.

Kənd təsərrüfatında əməyin mövsümi xarakter daşması tamamilə dəf edilə bilməz, lakin bir çox müəssisələrinin təcrübəsi göstərir ki, adı çəkilən bu halı minimuma endirmək tamamilə realdır və mümkündür. Təcrübədə ASK sənayesində işçi qüvvəsinin istifadəsinin mövsümi xarakterdə olması məsələsinin “azaldılması” üçün müxtəlif yollar inkişaf etdirilmişdir. Onların arasından aşağıdakıları göstərmək olar:

- 1) Ən intensiv əmək istehsal proseslərinin və yüksək texnologiya və gərgin iş mühitində istifadə edilən avadanlıqların tətbiqində maksimal mexanikləşdirmə. Belə ki, qarağat yığmasında mexanikləşdirməyə imkan yaradan bir ədəd giləmeyvə yığan kombayn 300-350 yığıcını (işçini) işdən azad edir.

- 2) Təsərrüfatda fərqli vaxtlarda becərilən növlərin, bitkilərin həmçinin əmək xərclərini bərabər edə bilən sənaye növlərinin birləşdirilməsi. Məsələn, tərəvəz məhsullarının erkən, orta və gec yetişən növlərinin yetişdirilməsi zamanı işçi qüvvəsinin bərabər istifadəsi mümkündür: məhsulun əkini və yığımı zamanı;
- 3) Kənd təsərrüfatı müəssisələrində əlavə sənaye inkişafı. Bu, kənd təsərrüfatı işçilərinin qış müddətində məşğul saxlaya bilər.
- 4) Kənd təsərrüfatı məhsullarının emal edilməsi və uzun müddətli saxlama saxlanması işinin onların öz istehsal olunduğu yerdə təşkil edilməsi, bu, kənd təsərrüfatı sənayesinin inteqrasiyasıdır. Belə ki, meyvə saxlamaq üçün yerlər olan bağçılıq təsərrüfatında məhsul yığımı zamanı işçi qüvvəsinə olan tələbat 1.5-2 dəfəyə qədər azalır, lakin payızın sonu və qış mövsümü zamanı daimi işçilərin məşğulluğunun səviyyəsi böyüyür. Çünki əmtəə emalı və məhsulların realizasiyası məhsul yığımı zamanı deyil, bağda işlər bitdikdən sonra həyata keçirilir.
- 5) Emal müəssisələrində xammalın kütləvi çatdırılması zamanı məqsədəuyğun şəkildə az əmək tələb edən və yarımfabrikatlar istehsal olunur, lakin daha gərgin (qış-yaz) iş müddətlərdə onlardan yekun məhsullar istehsal olunur, xam şəkər emal olunur və s.

ASK sektorunda əməyin mövsümü xarakterinin azaldılması imkan verir ki, il ərzində daha çox məhsul istehsal edilsin.

Kənd təsərrüfatında əmək resurslarının istifadə edilməsinin xüsusiyyətlərinə işçilərin bir neçə əmək funksiyalarının birləşdirilməsi də aid edilə bilər ki, bu da işin müxtəlifliyi və onların icrasının qısa müddəti ilə əlaqədardır ; yalnız ictimai obyektlərdə deyil , həm də yardımçı şəxsi obyektlərdə də işləmək ; əməyin nəticəsinin təbii şəraitdən aslı olması. Bundan başqa bitkilərin və heyvanların bir vasitə rolunu oynaması əməkdaşlığın spesifik formalarını və sənayedə əmək bölgüsünü müəyyən edir.

İşçi qüvvələrinin istifadəsinin və aqrar-sənaye istehsalının effektivliyinin səviyyəsinə təsir göstərən əsas faktor həmin müəssisələrin əmək resursları ilə təmin edilməsidir. Onların çatışmazlığı istehsal planının yerinə yetirilməməsinə, tarla, çöl işlərində

aqrotexniki müddət şərtlərinə əməl olunmaması nəhayətdə kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsal həcmi azalmasına gətirib çıxara bilər.

Təsərrüfatın əmək təminatı 100 ha torpaq sahəsində çalışan işçilərin miqdarı ilə xarakterizə edilir.

Təminatın kofisientini istehsal zamanı planın həyata keçirilməsi üçün nəzərdə tutulan işçi qüvvəsi ilə onların xərclərin arasındakı nisbət müəyyən edir.

Müəssisənin əmək resursu səviyyəsini 1 işçiyə düşən kənd təsərrüfatı torpaq sahəsinə görə də müəyyən edilə bilər. Bu göstərici kifayət qədər məlumatlandırıcı olmaya bilər, çünki bu zaman kənd təsərrüfatı müəssisənin intensivlik və ixtisaslaşma məsələləri arasında fərq nəzərə alınmır. Ona görə də, müqayisədə təminat kofisientinin nəzərə alınması daha yaxşı olar.

Əmək resurslarının istifadə edilməsinin effektivliyi ilk növbədə əməyin məhsuldarlığı ilə xarakterizə edilir, belə ki, burada iş saatının və o saatda istehsal edilən müəyyən məhsulun miqdarı nəzərə alınır. İqtisadi analizlərdə bu məqsədlə bir neçə göstərici istifadə olunur, bunlardan da ən əsası məhsulun əmək həcmi və buraxılışıdır.

Buraxılış vahid iş müddəti zamanı 1 işçiyə müddət ərzində (saat, növbə, ay, il) düşən məhsulun həcmidir. İstehsal olunan məhsulun həcmi təbii olduğu kimi, dəyər ifadəsi ilə də ölçülə bilər.

ASK sektorunda buraxılış aşağıdakı formül üzrə sayılır :

1. Saatlıq (günlük) buraxılış – Məhsulun həcmi natural və ya pul (maddi) ifadəsi ilə ona sərf olunmuş iş saatı (saat, gün) arasındakı nisbəti əsasında;
2. İllik buraxılış – Maddi qiymətləndirmədə ümumi məhsul çıxışının orta illik işçilərin sayı ilə nisbəti əsasında .

Əməyin məhsuldarlığının qiymətləndirilməsində adətən əks göstərici də - Əmək həcmi də istifadə olunur. Buraya sərf edilmiş iş saatının istehsal edilmiş məhsulla nisbəti daxildir (adətən natural ifadədə). Daha ətraflı şəkildə baxmaq üçün təcürəbə müraciət edə bilərsiniz. Aqrar islahat zamanı aqrar sənaye sektorunda əmək məhsuldarlığı

endi. Kənd təsərrüfatı müəsisələrində kənd təsərrüfatının ümumi məhsul çıxışı bir işçi üçün demək olar ki, 25 % təşkil etdi. Azərbaycanda əmək məhsuldarlığı inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı olan dövlətlə müqayisədə 7-10 dəfə aşağıdır.

Kənd təsərrüfatı məhsullarının ayrı-ayrı növlərinin istehsalının əmək həcminin nəzərə cəpacaq dərəcədə artmış xüsusilə yun, canlı mal-qara artımı, süd günəbaxan və şəkər çuğundur. Bu məhsullar əmək istifadə vahidi isə təqribən iki dəfə artıb.

ASK sektoruunda əmək məhsuldarlığı bir çox təbii və iqtisadi faktorlardan aslıdır ki, bunlara da 4 qrupda birləşdirmək olar.

- 1) Təşkilati-iqtisadi – dərinləşdirilmiş ixtisaslaşma, istehsalatın təşkilinin və əməyin yaxşılaşdırılması, əməyin normaya salınması, təşkilati səbəblərdən kəsintilərin aradan qaldırılması, xidmət göstərən personalın sayının ixtisar edilməsi.
- 2) Texniki-iqtisadi – Texnologiyanın inkişafı və istehsalın kompleks mexanikləşdirilməsi, yeni texnikanın qəbulu, tətbiqi, texniki səbəblərdən kəsintilərin aradan qaldırılması :
- 3) Sosial-iqtisadi - əməyin maddi və mənəvi şəkildə stimullaşdırılmasının inkişafı, əmək intizamına əməl olunması, işçilərin ixtisasının artırılması , kadrların axınının aradan aparılması, işçilərin əmək şəraitinin, iaşə və istirahət şəraitinin yaxşılaşdırılması, işçilər arasında kollektivdə yarışların həyata keçirilməsi.
- 4) Təbiət amilləri – iqlim və torpağın məhsuldarlığı kənd təsərrüfatı sahəsində digər sənaye sahələrindən fərqli olaraq əməyin nəticəsi daha çox təbii şəraitdən asılıdır. Eyni dərəcədə əmək sərfiyyatı edilməsinə baxmayaraq şəraiti və torpağın məhsuldarlığından aslı olaraq fərqli şəkildə məhsul əldə etmək olar.

Ona görə də kənd təsərrüfatı əməyinin məhsuldarlığının artırılması yalnız təbii mühit amillərinin maksimum şəkildə nəzərə alınması sayəsində mümkün olur.

Əmək resurslarının istifadə effektivliyi bir çox cəhətdən işçilərin motivasiya səviyyəsindən asılıdır.

Motivasiya – elə bir stimullar sistemidir ki, insanı öz əməyinin maksimum nəticəsini əldə etmək üçün bütün qüvvəsini səfərbər etməyə təhrik edir. Müasir dövrdə ən çox real xarakterli stimula verən amil bir insanın əməyinin maddi şəkillə təmin edilməsidir. Buraya əmək haqqı, mükafat, iş stajına görə əlavə ödəniş, yardımlar, öz işçilərinə məhsulun güzəştli qiymətlərlə satılması və s. daxildir. Bütün bu qeyd olunanlara yanaşı əmək məhsuldarlığının artım tempi əmək haqqının artım tempini üstələyir.

Əmək məhsuldarlığı motivasiyasının digər vacib forması işçilərin mənəvi təşviqatıdır – onların öz xidmətlərində müasir şəkildə irəliləyişi, öz fəaliyyətində artım, kollektivdə əlverişli psixoloji atmosferin yaradılması, tapşırılmış işin cavabdehliyinə görə müstəqilliyin təşviqatı.

Sənayedə əmək məhsuldarlığının artmasında əsas amil istehsalatda kompleks mexanizasiya və elektrikləşdirmə sayılır. Kənd təsərrüfatında əvvəlki kimi hələ də əl əməyi geniş şəkildə istifadə olunur, bir çox istehsal proseslərində mexanizasiyanın səviyyəsi çox aşağıdır. Yəni, daha məhsuldar texnikanın tətbiqi, maşın sistemin təkmilləşdirilməsi nəinki əl əməyini minimuma qədər endirir, eyni zamanda keyfiyyətli iş nəticəsində məhsuldarlığın səviyyəsini artırır və bütün bunların optimal müddət ərzində həyata keçirilməsinə zaman yaradır.

Kənd təsərrüfatının inkişafının müasir mərhələsində müstəsna dərəcədə vacib rol oynayan məsələ kənd təsərrüfatı məhsullarının və heyvandarlığının məhsuldarlığının artırılmasıdır. Hal-hazırda bu göstərici elə də ürək açan deyil. Bu məsələ həll edilmədən sənayedə əmək məhsuldarlığının artırılması mümkün olmayacaq.

Cəmiyyətin çoxəsrlik təcrübəsinə əsaslanaraq demək olar ki, istənilən istehsal üçün ilk növbədə insanların bu istehsala marağı olmalıdır. Və bu marağı yaratmaq üçün insanlar vacib şəkildə motivasiya olunmalıdır. Bu şəkildə motivasiya – istənilən təşkilatın və ümumilikdə cəmiyyətin istehsalının vacib komponentidir.

Bütövlükdə, xüsusilə kənd təsərrüfatında bir çox kəskin və vacib problemlər əməyin stimullaşdırılması ilə bağlıdır. Məhz bu da müzakrə etdiyimiz mövzunun aktuallığını bildirir.

Həqiqətən, əməyin motivləşdirilməsi işlərin vaxtında və keyfiyyətlə isthsaalının icrasının təmin etmə müəssisənin ən vacib idarəetmə funksiyalarındandır. Başqa sözlə, stimullaşdırma işçinin əmək fəaliyyətinin idarə olunmasının kompleks tədbirlər sistemidir. Effektiv idarəetmə üsullarının tapılması isə istənilən tipdə müəssisə üçün ən vacib məsələlərdəndir.

Kənd təsərrüfatı müasir iqtisadiyyatda ən həssas sahə sayılır. Hətta ən uğurlu sənaye müəssisələrində belə biz savadlı və ixtisaslı mütəxəssislərin axtarıldığını görürük. Belə olan halda çox da inkişaf etməmiş, ən az investisiya qoyulan və demək olar ki, diqqətdən kənar qalan kənd təsərrüfatının vəziyyətinə təəccüblənməmək lazımdır.

Məlumdur ki, kənd təsərrüfatının inkişafından insanların ərzaqla təmin olunması və ümumilikdə, dövlətin təhlükəsizliyi asılıdır.

Təsadüfi deyildir ki, bütün inkişaf etmiş ölkələrdə kənd təsərrüfatı prioritet sahə hesab olunur, hansı ki, bu ölkələr elmi-texniki inkişafın nəticələrindən bəhrələnərək kənd təsərrüfatını da inkişaf etdirirlər. Azərbaycanda isə bu sahənin inkişafı üçün böyük ərazilər və müxtəlif iqlim şəraitinin olmasına baxmayaraq, bu sahədə səmərəliliyin artırılması problemi hələ də qalmaqdadır.

Kənd təsərrüfatında işə götürənlərin stimullaşdırma funksiyasına yanaşmaları önəmlidir. Kənd təsərrüfatı istehsalı torpaq və digər təbii resurslardan istifadə ilə ayrılmaz şəkildə bağlıdır. Bu sferanın məhsulları xüsusi şəraitdə saxlanılmanı, emalı və daşınmanı tələb edir, çünki onlar tez xarab olan və bioloji tərkibə malik olan məhsullardır. Bu sahədə təbii iqlim şəraitindən çox şeyin asılı olmasına baxmayaraq, iqtisadi amillərin də təsiri böyükdür. Bu iqtisadi amillər içərisində işçilərin stimullaşdırılmasının özünəməxsus rolu vardır. Kənd təsərrüfatı sahəsində stimullaşdırmanın aşağıdakı spesifik cəhətinə baxaq:

1. Mövsümi işlər. Bu, istehsal prosesi və nəticə əldə etmək arasında vaxt fərqi vardır ki, bu da stimullaşdırmanı çətinləşdirir.
2. Kənd təsərrüfatı istehsalının nəticəsi birbaşa olaraq müəyyən regionun hava və iqlim şəraitindən asılı olduğu üçün həmişə planlaşdırılan gəlirin olmaması riskini yaradır və bu da böyük qeyri-stabilliyə gətirib çıxarır. Buna görə də iş verənin stimullaşdırma imkanları azalır.
3. Aqrar təsərrüfatın özəlliyi ondan ibarətdir ki, burada istehsal olunan məhsulların böyük bir hissəsi bazara daxil olmadan daxili məhsul mübadiləsində iştirak edir. Bu, həmçinin sahibkarın işçinin üzərində təsirini azaldır və beləliklə işə götürənin ixtiyarında digər sənaye sahələrinə nisbətən daha az pul vəsaiti qalır.
4. Aqrar sferada işçilərdən təkcə ümumi istehsalda deyil, həmçinin şəxsi təsərrüfatlarda da istifadə olunur. Buna görə də işçilər özlərini müəyyən dərəcədə təmin etdikləri üçün işə götürənlərin onların üzərində təsiri azalır.
5. Kənd təsərrüfatı işçilərinin əməyinin özəlliyi ondan ibarətdir ki, burada işlərin böyük əksəriyyəti aşırıq hava altında aparılır. Buna görə də əmək ehtiyatları əlverişsiz havalarda demək olar ki, fəaliyyət göstərə bilmir. Bu da işçilərin stimullaşdırılmasının əlavə metodlarının işlənilməsini zəruri edir. Bu isə kənd təsərrüfatında əlavə problemin yaranması deməkdir.
6. Aqrar sahə işçilərinin əməyini təşkil edən fəaliyyətin müxtəlif növləri müxtəlif ixtisasların əsasında yerləşir. Qarışıq xarakter daşıyan əmək prosesləri isə müasir stimullaşdırma metodlarını təsirsiz edir.
7. Kənd təsərrüfatında böyük həcmdə qadın, uşaq və təqaüdçülərin əməyindən istifadə olunur. Bu isə onunla bağlıdır ki, əməyin qiymətləndirilməsi sistemində onlar böyük miqdarda sosial əməklə məşğul olurlar. Onlar fəaliyyət göstərmək üçün yüksək əmək haqqından və karyeradan imtina etməyə hazırdılar. Belə bir vəziyyətdə işəgötürənlər üçün belə işçilərin sayının azaldılması məqsədəuyğun deyildir, amma onları stimullaşdırmanın müxtəlif növləri maraqlandıra bilər. Bu isə stimullaşdırma prosesini xərclərin azalması fonunda asanlaşdırır.

Bu şəkildə aqrar sfera işçilərinin motivasiyası qeyri-aqrar sektordan fərqlənir. Burada sahibkar stimullaşdırma mexanizmləri dəstinə malik deyil və buna görə də müəyyən qədər məhdudlaşdırılmalıdır mövcuddur. Aqrar sferada stimullaşdırmanın həmçinin üstünlükləri də vardır: qeyri-maliyyə stimulları, lakin bununla bərabər həm də onun tətbiqi üçün müəyyən dərəcədə savadlılıq da tələb olunur. Həmçinin idarəçilərin çoxu öz ixtisaslarını uzun illərdən bəri artırmırlar. Bunun üçün kənd təsərrüfatı işçilərinin stimullaşdırılmasını artırmaq məqsədi ilə ilk növbədə buradakı idarəçilərin təhsil səviyyəsini artırmaq lazımdır.

Kənddə əsas problem olaraq az əmək haqqı və yüksək işsizlik qalır ki, bu da çox vaxt insanları əlavə gəlir üçün şəxsi təsərrüfatlarında işləməyə məcbur edir və ya bu, kənd yerlərində yaşayan əhəlinin yeganə gəlir mənbəyi olur.

Mövsümi işsizlik kənddə müəyyən müddət işlərin çox olması (məhsul yığımı, məhsul biçimi və s.) və sonradan azalması ilə əlaqədardır. Qış aylarında isə müvəqqəti işlər demək olar ki, olmur və əmək bazarında vəziyyət kritikləşir.

Kənddə əhəlinin və ən əsası gənclərin mədəni təminatı və onların tərbiyyəsində düzgün həyat tərzini mühüm rol oynayır. Amma bununla bərabər onların təhsil səviyyəsi də əskikliklər hiss olunur. Bununla bağlı olaraq azyaşlı uşaqların məktəbəqədər təhsil almaq imkanları demək olar ki, yoxdur. Zəncirvari rəksiya olaraq bəzi kəndlərdə əhəli sayının az olması ilə əlaqədar olaraq məktəblər belə bağlanır. Hətta kəndlərdə tibb məntəqələri ixtisar olunur ki, bu da yenə kənd əhəlisinin təminatını aşağı salır. Bu şəkildə sosial sferayla əlaqədar kəndlərin problemləri çoxalır ki, bu da öz növbəsində kənddə əhəlinin stimullaşdırılmasının aşağı olmasına gətirib çıxardır. Bütün bunların hamısı onu göstərir ki, kənd ərzəilərinə düzgün motivasiyanın olması üçün şəhərdən gələn işçilərin və təmin olunması, səhiyyə müəssisələrindən istifadə, mədəni və təhsil təminatı və öz övladlarının gələcəyini təmin etməyə imkan yaradan şərait olmalıdır.

Kənd təsərrüfatında əmək bilik, savad, möhkəm sağlamlıq, təcrübə, dözümlülük tələb edən və hələ də az maraqlı, zəif mexanikləşdirilmiş və aşağı gəlirli sahədir. Bu səbəbdən də stimullaşdırmanın psixoloji təsir mexanizmindən istifadə olunması vacibdir.

Yuxarıda göstərilən bütün səbəblər əmək qüvvəsinin kənd yerlərindən axınına səbəb olur. Buna görə də kənddə işləyənlərn motivasiyasını artırmaq üçün stimullaşırma alətlərindən istifadə olunmalıdır.

Stimul – nəyinsə təşviq olunmasıdır, məsələn, maaşın artırılması. Motiv isə - daxili hərəkətverici qüvvədir. Əmək fəaliyyətində motivin maddi, sosial və psixoloji növlərini ayırmaq olar. Mənim görüşümcə kənddə ən vacib motivlər işsizlərin daimi iş imkanı, özünə hörmət və işə həvəs ola bilər.

Kənddə əmək ehtiyatlarının ən vacib motivi sosial sfera sayılır. Sosial motivlərin nisbətən güclüsü işçi qüvvəsini kənddə saxlamağa kömək edə bilən evə tələbat sayılır. Bundan başqa xeyriyyə təşkilatları da yaratmaq lazımdır ki, işçilər arasında rəqabət yaradılsın və onların məhsulları rəqabət qabiliyyətli olsun. Yuxarıda göstərilən problemlərin həlli üçün Azərbaycan Respublikası tərəfindən müəyyən proqramlar hazırlanıb, hansı ki Azərbaycan 2020 gələcəyə baxış konsepsiyası çərçivəsində bu problemlərin hər biri nəzərə alınmaqdadır. Bu proqramlar çərçivəsində həmçinin Azərbaycan Respublikası prezidenti İlham Əliyevin qəbul etdiyi sərəncam və təkliflərin də kənd təsərrüfatının inkişafında böyük rol olacaqdır. Bir az keçmişə nəzər saldıqda biz bütün bu dövlət proqramlarının kənd təsərrüfatının və ümumiyyətlə iqtisadiyyatın inkişafında nə dərəcədə böyük rol olduğunu görürük. Və ümumiyyətlə əmək bazarının balanslaşdırılması üçün dövlət səviyyəsində aşağıdakı addımların atılması vacib şərtlərdir:

1. Nəinki region həm də ölkə səviyyəsində minimum və maksimum gəlirlərin müəyyənləşdirilməsi;
2. Kənddən şəhərə köçən miqrantların sayının ixtisarı;
3. Cəlb olunmuş işçi qüvvəsi və gənclər üçün gündəlik sosial şəraitin yaradılması;
4. İşçilərin əmək məcəlləsi üzrə iş və istirahət vaxtlarının müəyyənləşdirilməsi və bunlara nəzarət olunması;
5. İşçilərin hazırlanması və ixtisas artırmasına şəraitin yaradılması, o cümlədən texniki innovasiyaların kənd ərazilərinə tətbiq olunması;

Bunlarla yanaşı başa düşmək lazımdır ki, bütün bu sadalanan addımların birlikdə atılması ilə ümumi kənd təsərrüfatının effektivliyini artırmaq mümkün olacaqdır. Maddi stimullaşdırmanın ən çox yayılmış növləri maaşa əlavələr, mükafatlar, bonusların verilməsidir ki, bu da dünya təcrübəsində öz effektivliyini sübut etmişdir. Və bunlar da əmək məhsuldarlığının artırılması, işçilərin əlavə məsrəflərdən çəkinməsi və kənd təsərrüfatında ümumi irəliləyişlər zamanı verilə bilər. İstənilən sənaye sahəsinin inkişafı onun məhsuldarlığından asılıdır və bu da təbii ki əmək məhsuldarlığından asılı olaraq dəyişir. Ümumiyyətlə, əmək məhsuldarlığı əmək qüvvəsindən istifadənin effektivliyini xarakterizə edən mühüm iqtisadi kateqoriyadır. Müəyyən iş saati daxilində kifayət qədər çox məhsul istehsal olunursa və ya bir məhsul istehsalı üçün nə qədər az vaxt sərf olunursa, bu, əmək məhsuldarlığının göstəricisi hesab olunur. Bu şəkildə əmək məhsuldarlığı vaxta qənaətlə ölçülür. Əmək məhsuldarlığını artırmaq elmi texniki inkişafda da birbaşa bağlıdır. Və məhsuldarlığı artırmağın ən vacib üsullarından biri də təbii ki, işçilərin stimullaşdırılmasıdır. Stimullaşdırma əsas etibarilə maddi və qeyri maddi ola bilər. Təbii ki, bu da öz növbəsində mövcud vəziyyətdən və planlaşdırmadan asılıdır. Motivasiyanın əsas problemləri onunla bağlıdır ki, işçinin bu cür maddi stimullara olan tələbatla bağlı əmək məhsuldarlığı artdıqda işəgötürən tərəf onun normalarını artırmağa başlayır. Hətta dövlət tərəfindən maliyyə xərclərinin azaldılması üçün həyata keçirilən bu tədbirlər işçidə elə bir fikir formalaşdırır ki, o müəyyən normadan artıq işləsə əmək haqqının müəyyən bir hissəsini itirir. Buna görə də əməyə ödənişlə bağlı işçilərin ixtisarı müəssisələri məcbur edir ki, onlar texniki innovasiyaların yeniliklərindən istifadə etsinlər. Bu halda işçinin əməyindən daha məhsuldar istifadə etməyə imkan yaranır və işçinin maddi marağından asılı olmayaraq az enerji istifadə edən texnologiya vasitəsilə əməyə olan ödənişlərə qənaət etməklə istehsalı artırmaq mümkün olur. Yüksək texnika və texnologiyalar həm də işçinin daha az yorulmasına səbəb olur. Bu cür yüksək texnologiya istifadə olunan müəssisələrdə

əmək haqqının artırılması prinsipi daha çox işləyən işçinin yox, ixtisaslı kadrlara daha çox maaş ödənilməsinin həyata keçirilməsi ilə bağlı olacaqdır.

III FƏSİL

KƏNDƏ ƏMƏK EHTİYATLARINDAN İSTİFADƏNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ MƏSƏLƏLƏRİ

3.1. Kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarının planlaşdırılması

Əmək ehtiyatlarının planlaşdırılması əksən firmalar üçün nisbətən yeni fəaliyyət növüdür. Buraya müəyyən zaman müddətindəki ümumi məqsədlərin müəyyən olunması və onların işçi qüvvələrinin tələblərinə uyğunlaşdırılması, işdən azad etmənin səviyyəsinin qiymətləndirilməsi, əvəzetmənin qiymətlərinin proqnozlaşdırılması, iş müddətində effektiv dəyişikliklərin qiymətləndirilməsi və s daxildir. Başqa istisadi resursların (kapital, xammal) planlaşdırılmasına da çoxlu diqqət ayrılır, ancaq burda əmək ehtiyatlarının planlaşdırılması qiymətinə baxılır. Əksər firmalarda əməyə sərfiyyat ümumi sərfiyyatın çox böyük hissəsini təşkil etdiyindən, əmək ehtiyatlarının maksimal effektiv istifadəsini təmin etmək vacibdir. Firmaların bu məsələni müvəffəqiyyətlə həll etmək qabiliyyəti onların əməyə sərfiyyatı nə dərəcədə hesablamlarından nə nəzarət etmələrindən asılıdır. Nəhayət, əksə kompaniyaların əmək ehtiyatlarının planlaşdırılması bütöv biznesin planlaşdırılması ilə paralel aparılır. Əgər kompaniya inkişafın strateji planını 5 və daha çox illərə hesablayırsa bu kompaniya işçi qüvvəsi faktorunu nəzərə almaya bilməz. Əmək ehtiyatlarının planlaşdırılması bir neçə məsələni nəzərdə tutur:

- hazırki müddətdə ümumi məsələlərin müəyyənləşdirilməsi (məsələn ixracın proqnozlaşdırılması və məhsulun buraxılması şərtlərinin müəyyənləşdirilməsi)
- bu məqsədlərin işçi qüvvələrinin tələblərinə (günəmuzd, vaxtamuzd və s.) istehsal prosesindəki dəyişikliklərin məhsulun strukturunun dəyişilməsini və s. nəzərə almağa uyğunlaşdırılması
- işdən azad olunanların səviyyəsinin qiymətləndirilməsi və dəyişdirilmələrin qiymətinin proqnozlaşdırılması

- işçi qüvvəsinin cəlb edilməsini sərfəli edən iş günündəki effektiv dəyişikliklərin qiymətləndirilməsi
- işçi qüvvəsinin çatışmamasının yeri və yaranma zamanının müəyyənləşdirilməsi
- işçi qüvvəsinə tələbatın dəyişməsinin aşağıdakı faktlardan asılı olaraq (məsələn yeni texnoloqlar, məhsulun artırılması, ixrac bazarının dəyişməsi, milli və beynəlxalq biznesin şərtlərinin dəyişməsi) dəyişməsinin proqnozlaşdırılması
- göstərilən problemlərin aradan qaldırılması yollarının müəyyən edilməsi
- işçi qüvvəsinin inkişafının texnoloji, iqtisadi və sosial dəyişikliklərin sürətinə uyğunlaşması
- işçi qüvvələrinə müvafiq idarəetmə siyasəti və koordinasiyası

Əgər əmək ehtiyatlarının planlaşdırılması funksiyası şirkətlərin işinə, effektivliyinə real təsir göstəirsə şirkət rəhbərləri, şirkətin strategiyası və uzunmüddətli planlarının digər elementlər ilə bu funksiyanın integrasiyasını tam təmin etməlidirlər. 2 əsas elementi nəzərə almaq lazımdır. Hər bir şirkət rəhbəri qəbul etdiyi qərarlarda işçi qüvvəsi faktorunun vacibliyini nəzərə almalıdır. Həm də bütün şirkət çərçivəsində işçi qüvvələrinin planlarının koordinasiyasına cavabdeh şəxs olmalıdır (adətən bu ya direktor və ya kardlar üzrə müavin olur).

İşçi qüvvəsi də resursdur, ancaq o başqa resurslardan (torpaq, bina, qurğular və cihazlar) aşağıdakılarla fərqlənir. Belə ki, maddəli işçi:

- Rəhbərliyin onu istifadə etmə şərtlərindən imtina edə bilər
- Şirkətlərin öz xaişi ilə işdən çıxarılabilir
- Tətil edə bilər
- Bir tərkibli substansiya kimi baxıla bilməz
- Başqa peşələri öyrənməlidir

Həmdə əmək haqqının ödənilməsi səviyyəsi uzun müddətli danışıqların mövzusu olur və sosial qəbul edilən səviyyə tez-tez dəyişilir. İşçi qərarla ala bilər ki, bu və ya digər

peşə tipləri sosial qəbul edilməyənlər və ya monoton işlər modifikasiya olunmalıdırlar.

Ən əvvəl potensial işçinin güclü və zəif tərəflərini qiymətləndirmək vacibdir. Koorporativ inkişaf planı hazırlandıqda işçi qüvvəsinin profilinin başqa sözlə onun güclü və zəif tərəflərinin qiymətləndirilməsinin nəzərə alınması həlledici faktordur. Bunun üçün standart suallar toplusundan istifadə olunur: şirkətdə həlledici kadr kimdir? Hansı bilik və bacarıqlar tələb olunur? Hər həlledici şəxs bilməlidirmi ki, ondan nə gözləyirlər? Bunun üçün aydın göstərişlər lazımdırmı? Bu göstərişlər işçi qüvvəsinin qəbuluna, öyrədilməsinə, məzuniyyət verilməsinə, işdən çıxarılmasına, əmək haqqının artırılmasına təsir göstərməlidirmi? Siyasətin dəyişməsi şirkətə necə təsir göstərir? Həmkarlar təşkilatı ilə hansı formal və qeydi-formal əlaqələri var? Bu əlaqələr sərfəlidirmi? Hər bir həlledici şəxs özünə uyğun hərəkət zonasına malikdirmi? Kimlər qərarların qəbul edilməsi prosesinə cəlb olunurlar? Faktiki yerinə yetirmələrə nəzarət necə aparılır? Təşkilati strukturun inkişafı üçün hansı prinsiplərdən istifadə olunur? Şirkət dəyişikliklərə necə uyğunaşır?

Əmək ehtiyatlarının planlaşdırılması zamanı onların xarakteri və xüsusiyyətlərinin periodik və sistemik analizi vacibdir ki, bu da onların tərkibində və planlaşdırılmasındakı dəyişiklikləri aşkar etməyə kömək edir. Müxtəlif kateqoreyalar üçün xüsusi analizlər aparılır. İş qəbul siyasətinə əmək ehtiyatlarının yaşa uyğun yerləşdirilməsi birbaşa təsir göstərir. İşçi qüvvəsinin dövriyyəsi səviyyəsi kooperativ mədəniyyətin yaxşı göstəricisidir, ancaq o dəyişikliklərin korrektə olunması üçün dəyişikliklərin analizi ilə müşayiət olunur. Kadrlar şöbəsi mümkün qədər dəqiqləşdirməlidir, nəyə görə bu adam firmanı tərk edir? və səbəbi analiz etməlidir ki, həyəcan mənbəyini aradan qaldırsın.

Əmək ehtiyatlarının istehsalat və plan məqsədlərinə nəzər yetirək. İxracın proqnozlaşdırılması, istehsalat qrafikinə uyğun dəyişdirilir və xidmətlər arasındakı işi bölür. Hər bir tapşırıq əvvəlki işlərin texnikasının və əvvəlki bacarıqların öyrənilməsinə əsaslanan operativ vaxtı müəyyən etməlidir. Xüsusən də əgər

əməliyyat təkrar olunan və hər gün yerinə yetirilən işdirsə. Buna görə də hər bir dəzgahdan alınan məhsul gözləniləndir. Gözlənilər məhsulun strukturuna uyğun olaraq hesablama nəticəsində lazımi işçi qüvvəsi müəyyən edilə bilər. Ancaq bu səviyyələr mütləq və nisbi həcmələri nəzərə almalıdır; 200 min məlumat 2 dəfə artıq vaxtamuzd iş tələb etmir nəinki 100 min. Belə ki, həcmənin hesabına qənaət yaradır. İşçi qüvvəsi tələbatına: ən yeni dəzgahların istifadəsi, istehsalın indensifikasiyası, istehsalata yüksək nəzarətin tətbiqinin nəticəsində əmək məhsuldarlığındakı dəyişikliklər təsir göstərir.

Məhsuldarlıq və effektivlik müxtəlif metodlarla qiymətləndirilə bilər. Ancaq ən geniş yayılmışları əmsallar və indekslərdir. İstehsalat potensialı praktika ilə elə uyğunlaşdırılmalıdır ki, müxtəlif qrupların faktiki istifadə səviyyəsi və kadrların səviyyəsi müqayisə olunan olsun.

Bu sahədə panlaşdırma motivasiya funksiyası ilə əlaqədardır. Kadr siyasəti effektiv işçi qüvvəsinin işə götürülməsinə daha yaxşı iş şəraiti yaratmaqla effektivliyin artırılmasına və işçilərlə rəhbərliyin arasındakı münasibətlərin yaxşılaşdırılmasına yönəlmişdir. Kadr siyasətinin əsasını təşkil edən bir neçə qəbul edilmiş prinsip mövcuddur:

- İdarəetmənin demokratikliyi, bu əməkdaşlığa hazır olmadan asılıdır;
- Ayrı-ayrı şəxsləri və onların tələbatlarını bilmək;
- ədalətlik, bəzərliliyin və ardıcılığın gözlənilməsi;

Kadr siyasətində çıxış nöqtəsi kimi aşağıdakılar mövcuddur:

- məşğulluq siyasəti – personalın effektivliyini təmin etmək və işçiləri cəld edici iş şəraiti, təhlükəsizlik və inkişaf üçün imkanlar yaratmağa, işçilərin həzz almasını təmin etmək;
- öyrətmək siyasəti – uyğun olan öyrətmə qüvvələrini cəlb etməklə işçilərin indiki vəzifə borclarını yerinə yetirməyi yaxşılaşdırmağı və gələcək inkişafa hazırlamaqlarını təmin edir;

- əmək haqqlarının ödənilməsi siyasəti – digər yerli qurumlardan fərqli olaraq əmək haqqının ödənilməsini bilik və bacarıqlarına və struktura uyğun olaraq təmin edilməsi;
- əmək münasibəti siyasəti – sadə iş problemlərinin həlli üçün prosedurların təmin edilməsi;
- rifah halının yaradılması siyasəti – digər işə götürənlərə nisbətən daha sərfəli xidmət və güzəştlərin təmini;

İstirahətin sosial şərtləri işçilər üçün istənilən olmalı, işçilər və şirkət üçün qarşılıqlı sərfəli olmalıdır. Göstərilən prinsipləri aşağıdakı kriteriyaları nəzər almaqla yerinə yetirmək lazımdır:

- məşğulluq (iş yerlərinin analizi, işə qəbul metodları, seçim vasitələri, əlil və qocaların yerləşdirilməsi, qulluq karyerası, məzuniyyət, işdən çıxma);
- öyrətmək (yeni işçilərin yoxlanılması, praktiki təlim, inkişaf);
- əməyin ödənilməsi (güzəştli sxemlər, sürüşkən maaş, həyat səviyyəsindəki müxtəlifliyin qeydi);
- əmək münasibətləri (idarəetmənin daha yaxşı növünün bərqərar olunması yolunda atılan addımlar, həmkarlar təşkilatı ilə münasibətlər);
- işçilərin rifah halı (pensiyalar, xəstəliyə və əmək qabiliyyətini itirməyə görə ödəmələr, tibbi və nəqliyyat xidmətləri, yaşayış sahəsi, qida, ictimai fə idman fəaliyyəti, şəxsi problemlərin həll olunmasında kömək).

Kadr siyasətinin ümumi müddəaları mövcud olsa da bu siyasətin yazılı formada qeydə alınmasının lazımlılığı ətrafında bəzi mübahisələr gedir. Kadr siyasətinin yazılı şəkildə qeydə alınmasının əsas üstünlükləri:

- şirkət, tərəflərin məqsədinə nail olmaq üçün lazım olan hərəkətin dəqiq müəyyən olunması;
- rəhbərlik və kadrlar arasında anlaşmanın aydınlıqları;
- müxtəlif xidmət və şöbələrin koordinasiya yolu ilə fəaliyyətinin əməkdaşlığa cəlb olunması;

- qərarın qəbul edilməsində ardıcılığın və həmfikirliyin mövcudluğu;
- menecerlər müxtəlif situasiyalarda qəbul edilmiş qaydalarla hərəkət edirlər;
- istehsal münsəibətlərini yaxşılaşdıran qeyri mərkəzləşdirilmiş hakimiyyətə üstünlük verilməsi;
- menecmentin və təlimin inkişafına üstünlük verilməsi;

Şirkətin “xoşməramlı” olmasına fəhlələrin inamı aşağıdakı vasitəsilə təmin olunur:

1. fəhlələrə rəhbər tutduğu qaydalar haqda məlumat vermək;
2. mənəviyyatın möhkəmləndirilməsi və ümumi münasibətlərin yaxşılaşdırılması;

Bu variantın əsas çatışmamazlıqlarından aşağıdakıları qeyd etmək lazımdır:

- çətin uzaqlaşdırıla bilən şirkətin işini çətinləşdirən kontraktın formasını qəbul etmək zərurəti
- gələcəkdə baş verə biləcək problemlərin geniş dairəsinin müəyyən edilməsi ilə bağlı çətinliklər;
- yazılı tərtibatın vəziyyətin dəyişməsi halında kadr siyasəti yararsız ola bilər;
- qeyri çevik yazılı forma fərdi hallarda menecerin azadlığını məhdudlaşdırır.

Böyük şirkətlərin əksəriyyəti meneceri çevikliyin müəyyən dərəcəsi ilə təmin edən, belə tərtib edilən yazılı formasına üstünlük verirlər. Fəhlə qüvvəsində tələbatın müəyyən edilməsinin üsulları. Müəssisənin işçilərdə olan tələbatın düzgün qiymətləndirilməsi üçün aşağıdakı göstəricilər zəruridir:

- müəssisənin plan dövrü üçün fəaliyyətinin istehsalat proqramı;
- texniki inkişaf və istehsalatın təşkilatı üzrə planlaşdırılan tədbirlər;
- canlı əməyə sərf edilən normativlər;
- bir adamın iş vaxtının balansı;
- müəssisənin iş göstəriciləri üzrə keçən plan dövründə fəaliyyətinin analizinin nəticələri

3.2. Əmək ehtiyatlarından istifadənin səmərəliliyinin yüksəldilməsi yolları

Əmək resurslarına - müəyyən sənaye sahəsində işləmək bacarığı, biliyi olan və lazımi fiziki keyfiyyətlərə malik olan insanlar aiddir. Müəssisənin kifayət qədər əmək resursları ilə təmin olunması, onların rəşional istifadəsi, məhsuldarlığın yüksək səviyyəsi məhsulun həcmının artması və məhsuldarlığın effektivliyinin yüksəlməsi üçün böyük əhəmiyyət daşıyır. Ayrı- ayrılıqda müəssisədə görölən işin həcmi , məhsuldarlığın həcmi, gəlirlər və bir neçə iqtisadi göstəricilər - əmək resursları və onun effektivliyinin təmin edilməsindən, avadanlığın, maşın və mexanizmlərin istifadə effektivliyindən asılıdır.

Yaş səviyyəsinə görə əhali 3 qrupa bölünür:

1. Əmək fəaliyyəti üçün yaşı az olanlar (hal- hazırda 15 də daxil olmaqla 15 yaşa qədər)
2. Yaşı əmək fəaliyyəti üçün yararlı olanlar (qadınlar 16-55 yaş, kişilər 60 da daxil olmaqla 16-60 yaş.)
3. Yaşı əmək fəaliyyəti üçün çox olanlar (pensiya alanlar). Bunun üçün yaşa görə pensiya təyin edilir (qadınlar üçün 55 yaş, kişilər üçün 60 yaş).

Əmək qabiliyyətinin olmasına görə əmək qabiliyyəti olanlar və əmək qabiliyyəti olmayanlar ayırd edilir. Başqa sözlə desək , insanlar əmək fəaliyyəti göstərə bildiyi yaşda əmək qabiliyyətində olurlar (məsələn, pensiyaya qədər yaş dövründə olan 1-ci və 2-ci qrup əlillər) və əmək fəaliyyəti göstərə bilmədiyi halda əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanlar (məsələn, işləyən yeniyetmələr və qocalığa görə pensionerlər)

Dəyilənlərdən belə nəticə çıxır ki, əmək resurslarına müharibə əlilləri, 1-ci və 2-ci qrup əmək əlilləri və işləməyən şəxslərdən başqa bütün əmək qabiliyyəti olan əhali, güzəştli şərtlərlə pensiya alan şəxslər və pensiya yaşı dövründə işləyən şəxslər, eyni zamanda 16 yaşına qədər işləyən yeniyetmələr aid edilə bilər. Azərbaycan qanunvericiliyinə görə 16 yaşına qədər yeniyetmələr yalnız 15 yaşı tamam olandan sonra işə qəbul oluna bilər. Eyni zamanda texniki-peşə məktəbində və orta məktəbdə oxuyan şagirdlər də əməyə alışıdırılmaları məqsədi ilə

14 yaşından işə qəbul edilə bilər. Lakin bir şərtlə ki, bu proses onların təhsilinə mane olmayacaq.

Hal-hazırda ölkəmizdə iş yerlərində əmək fəaliyyətinə yaşı çatmayan əhəlinin ixtisarlara, pensiya yaşının müəyyən edilməsində nizamlanma müşahidə olunur ki, bu da əhəlinin əmək qabiliyyəti dövründə gücünün azalmasına gətirib çıxarır. 1999 -cü ilin ortalarında Beynəlxalq əmək təşkilatlarının statistik konfransında tövsiyyə olunan təsnifata görə əhəli iqtisadi cəhətdən aktiv və iqtisadi cəhətdən qeyri-aktiv olaraq iki qrupa bölünə bilər.

İqtisadi cəhətdən aktiv olan əhəli (işçi qüvvəsi) - Bu, əhəlinin o hissəsidir ki, əmtəə istehsalı və xidmətlərdə tələb olunan işçi qüvvəsinə olan tələbatı təmin edir. Bu qrupa məşğullar və işsizlər də aiddir. Məşğullar adlanan iqtisadi cəhətdən aktiv olan şəxslərə 16 və ondan yuxarı yaşda olan hər iki cinsin nümayəndələri, həmçinin yaşı 16-dan az olan şəxslər aid ola bilər, hansı ki nəzərdə tutulan müddətdə onlar:

- Tam və ya natamam və ya gəlir gətirən iş şəraitində mizdlu əməklə məşğul olmuş;
- Müvəqqəti olaraq işdə olmamışdır (xəstəliyə görə tətill, istirahət günləri, tətill və digər bu kimi hallar);
- Ailə təsərrüfatlarında təmənnəsiz işləmişdir.

İşsizlərə isə 16 və ondan yuxarı yaşlarda olan şəxslər aiddir, hansı ki, nəzərdə tutulan müddətdə:

- işə və maaşı olmayıb;
- müvafiq iş axtarışı məqsədi ilə məşğulluq xidməti orqanlarında qeydiyyatdadır;
- iş axtarışı ilə məşğul olmuşdur, yəni dövlət və ya özəl işədüzmə mərkəzlərinə, müəssisələrin rəhbərliyinə müraciət etmiş, elanlar yerləşdirmiş və şəxsi işini təşkil etmək məqsədi ilə tədbirlər görmüşdür;
- işə başlamağa hazır olmuş;
- məşğulluq xidmətinin təyinatı ilə hazırlıq və ya təhsil almışdır.

“ İşsizlər” kateqoriyasına aid olmaq üçün ilk dörd şərtin mövcud olması vacibdir. Tələbələr, pensionerlər və əlillər o vaxt işsiz hesab oluna bilər ki, onlar iş axtarmış və işləməyə hazır olsunlar.

İqtisadi cəhətdən qeyri-aktiv əhali işçi qüvvəsinin tərkibinə daxil deyil:
-şagirdlər, tələbələr, dinləyicilər, kursantlar, təhsil müəssisələrində gündüz şöbəsində təhsil alanlar;

-güzəştli şərtlərə və ya qocalığa görə pensiya alan şəxslər;

-əlliliyə görə pensiya alan şəxslər;

-ev təsərrüfatı, uşağa və xəstə qohumlarına baxmaq işi ilə məşğul olan şəxslər;

- iş tapmaq üçün hər cür cəhd edən lakin iş tapmaqdan ümidini kəsən, bununla yanaşı işləmək istəyən şəxslər;

-gəlir mənbəyindən asılı olmayan digər şəxslər.

Müasir şərtlərdə iqtisadiyyat üçün iqtisadi cəhətdən aktiv əhalinin gücü real əhəmiyyət daşıyır. Onlar əmək bazarını yaradan işçi qüvvəsi hesab olunur. Əmək resurslarının tərkibini, strukturunu və dinamikasını öyrənmək üçün onları əlamətlərinin sırasına görə təsnif etmək olar.

İstehsal fəaliyyətində iştirakına görə onlara aid edilir:

Sənaye-istehsal personalı (SİP) - əsas, yardımçı, nəqliyyat, köməkçi, əlavə
sexlər, mühafizə və şöbələrdən zavod idarəetməsi aparatı işçiləri;

Müəssisə balansını təşkil edən qeyri-sənaye təşkilatlarının personalı (JES, uşaq baxçaları, sanatoriyalar, klublar, hovuzlar və s.)

Yerinə yetirilən funksiyalara görə əmək resursları iki qrupa bölünür: işçilər və qulluqçular.

İşçilər qrupuna - əsas istehsal sahəsində işləyənlər və yardımçı fəaliyyət sahələrində işləyənləri aid etmək olar.

Qulluqçular qrupuna - rəhbərlər, peşəkarlar, digər qulluqçular(mühasib, katibə, iş icraçıları və s.) aid etmək olar.

Xarakterinə və yerinə yetirilən işin çətinliyinə görə əmək resursları sənətə, ixtisasa və peşəyə görə bölünürlər.

Müəssisədə kompleks, siyahı üzrə və orta siyahı üzrə tərkib (güc) müəyyənləşdirilir.

Kompleks tərkib- işdə faktiki mövcud olan tərkibdir.

Siyahı üzrə tərkibə - işə daimi və müvəqqəti alınan hər kəs daxildir, buraya yalnız əmək müqaviləsi ilə, müəyyən təhsil müəssisəsindən təyinatla göndərilmiş şəxslər aid deyil. İşə qəbul və işdən xaric edilmə məsələlərinə görə müəssisədə siyahı üzrə olan tərkib daim dəyişə bilər.

İşçilərin tərkibinin ay üzrə orta siyahısı ayın bütün günlərində məşğul olmuş siyahı üzrə olan tərkibin təqvim günlərinin sayına bölünməsi ilə hesablanır (istirahət günlərində işçi gücü əvvəlki iş günləri ilə ölçülür). İşçilərin gücü idarəetmə strukturunun ştat cədvəli işlənərkən nəzərə alınan tipik normativlərinə görə təyin edilir.

Aqrar Sənaye Komplekslərində bütün əsas texnoloji proseslər əsasən öz əmək resursları tərəfindən həyata keçirilir, istisna hallarda daha gərgin iş dövründə digər sənaye sahələrindən mövsümi və ya müvəqqəti işçilər dəvət olunur.

Əmək bazarı - əmək resurslarının ictimai –iqtisadi hərəkət formasıdır. İqtisadi kateqoriya kimi isə bu, işçi qüvvəsi ilə işə gətirən tərəf və dövlət arasında istehsal münasibətləri sistemidir.

Əmək bazarı əmək fəaliyyətinin elə bir təşkilat tərzidir ki, burada işçi qüvvəsinin alış-satışı işçi qüvvəsinin əmtəə dəyəri ilə əlaqəlidir.

Əmək bazarının funksionallığı 3 komponente görə müəyyən edilir: işçi qüvvəsinin mövcudluğu, işçi qüvvəsi üzərində azad təlimat, əməyə olan tələbat.

ASK- də əməyə olan tələbat müəssisələrin, sənayenin tələbatı ilə təyin edilir, lakin təklif əhalinin territorial gücü və strukturu ilə müəyyən olunur. Aqrar sənaye kompleksinin işçi qüvvəsi ilə təmin olunması onun funksionallığının əsas şərtidir. Bu zaman əsas kəskinlik əmək potensialının təyin edilməsinin demoqrafik problemləri üzərində dayanır, belə ki, aqrar sənaye kompleksinin inkişafı əmək bazarının kəmiyyət qeyri balansı çərçivəsində baş verir. Bu, işçi qüvvəsinin müəyyən edilməsi və istifadəsinə təsir edən iqtisadi, siyasi və sosial sferalarda ciddi dəyişikliklərlə əlaqədardır.

Əmək resurslarının kəmiyyəti tarixən qəlizləşən şərait və verilmiş regionda əhalinin demoqrafik xüsusiyyətlərinin təbii-iqtisadi şərtləri ilə müəyyən edilir və

məhsul istehsalının həcmindən bilavasitə asılıdır.

Nəticədə, kənd təsərrüfatında bir qayda olaraq, istehsalatda ən yaxşı aqro-texniki müddətdə işin yerinə yetirilməsi üçün lazım olduğu qədər dəyil, hal-hazırkı təsərrüfatda mövcud olduğu qədər insan məşğul olur.

İşçi qüvvəsi ilə təmin olunmanın düzgün qiymətləndirilməsi rəasional məşğulluğun həyata keçirilməsinə imkan yaradır. Kənd təsərrüfatında məşğulluq gücündə və əmək resursları ilə təminat səviyyəsində ixtisarlar baş verir. Bu, ümumi təhsilin və peşə hazırlığının aşağı səviyyəsinə görə, bazarın olmamasına görə yaşayış və nəqliyyat xidmətlərinin aşağı mütəhərrikliyinə və ərazidə territorial səbəblərə görə iş yerlərinin qeyri-bərabər paylanmasına görə baş verir. 100 ha kənd təsərrüfat sahəsində 11 nəfərdən az adamın olduğu yerdə daim işçi qüvvəsi çatışmazlığı hiss olunur. Bu çatışmazlıq eləcə də ölkənin demək olar bütün təsərrüfat sahələrində bir az daha gərgin kənd təsərrüfat işləri müddətində hiss olunur. Kənd təsərrüfat müəssisələrinin lazımi dərəcədə əmək resursları ilə təmin edilməsi, onların rəasional qaydada istifadəsi, əmək məhsuldarlığının yüksək səviyyəsi məhsul istehsalının həcmının artması və məhsuldarlığın effektivliyinin artırılması üçün böyük əhəmiyyət daşıyır. Ayrıca, kənd təsərrüfat işlərinin həcmi, onların icrası, texnikanın istifadəsinin effektivliyi təsərrüfatın əmək resursları ilə təmin edilməsi və onların istifadəsinin effektivliyindən asılıdır. Nəticə olaraq məhsulun istehsalat həcmi, demək olar ki, onun dəyəri, gəlir və bir sıra digər iqtisadi göstəricilərdən asılıdır.

Müəssisənin əmək resurslarının istifadə edilməsi effektivliyi əmək məhsuldarlığını xarakterizə edir, bu da öz növbəsində vahid iş saatında istehsal olunmuş məhsulun miqdarı və ya istənilən bir məhsulun istehsalına sərf olunan iş vaxtının miqdarı ilə müəyyən olunur. Geniş anlamda əmək məhsuldarlığı- konkret bir işçinin məhsul istehsalı və xidmət göstərməsi bacarığıdır.

Əmək məhsuldarlığının fərdi və ictimai növləri vardır. Fərdi əmək sərfiyyatının effektivliyi fərdi (canlı) əmək məhsuldarlığı adlanır. Yalnız canlı deyil, həm də maddi əməyin sərfiyyatı ilə müəyyən olunan əmək məhsuldarlığına ictimai əmək

məhsuldarlığı deyilir. Müəssisələrdə əmək məhsuldarlığının ifadəsi üçün iki göstəicidən istifadə olunur: buraxılan məhsul və əməyin məzmunu.

Məhsul buraxılışının maddi ifadəsinin göstəricisi müxtəlif tipli məhsul buraxan müəssisədə əmək məhsuldarlığının müəyyən edilməsi üçün tətbiq olunur. Müəyyən edilmiş norma iş müddətində məhsul buraxılışı norma-saat ilə müəyyən edilir, əsasən də nə natural nə də maddi şəkildə hesablanmayan müxtəlif tipli məhsullar buraxılışı və natamam istehsalla məşğul olan ayrı-ayrı iş yerlərində, briqadalrda, sahələrdə və sexlərdə. Məhsul buraxılışı həm də iş saatının hesablanması vahidinə görə də fərqlənirilir. Məhsul buraxılışı – əməyə sərf olunmuş bir insan-saat (bir saatlıq məhsul buraxılışı), bir gün-insan(gündəlik məhsul buraxılışı), bir illik, kvartallıq və ya aylıq (illik, kvartal və ya aylıq məhsul buraxılışı) kimi də müəyyən edilə bilər. Müəssisələrdə məhsulun həcmının hesablanmasından asılı olaraq əmək məhsuldarlığının 3 növü müəyyən edilir: natural, dəyər və əmək.

Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin Natural metodu- vahid iş saatında məhsul buraxılışını natural formada xarakterizə edir. Əmək məhsuldarlığının natural göstəriciləri- kiloqram, metr və s.dir. Bu metodunun çatışmayan cəhəti qəbul sahəsi mono istehsalla sərhədlənir, yəni bu göstərici yalnız bir növ məhsul istehsal edən sahədə tətbiq edilə bilər. Bu metodun müxtəlif adda məhsul istehsal edən sahələrdə tətbiq olunması təcrübəsi də mövcuddur, amma bu yalnız ayrı-ayrı sexlərdə və sərhədlənmiş bir şəkildə (məsələn, yalnız bir növ məhsul buraxan tökmə sexində) mövcuddur. Natural metod briqada istehsalını göstərmək, əsas məhsul istehsal edən işçilərin işini göstərmək və eləcə də məhsul buraxılışının normasını və işin yerinə yetirilməsi səviyyəsinin hesablanması zamanı istifadə olunur. Natural metodun növləri şərti-naturaldır. Burada şərti-natural hesablama istifadə edilir.

Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin Dəyər metodu daha geniş vüsət almışdır, xüsusilə də sənaye müəssisələrində, çünki bu, imkan verir ki, müxtəlif iş növlərinin qeydiyyatı və müqayisəsi vahid hesablama ilə aparılsın. Əmək məhsuldarlığının planlaşdırılması və qeydiyyatı üçün əsas göstəricilərdən biri kimi istehsalla məşğul olan bir işçinin məhsul buraxılışının dəyər ilə ifadəsi qəbul edilir. Halbuki bu metod

heç də həmişə əmək məhsuldarlığını düzgün əks etdirmir, çünki onun dəyər ifadəsinə işin strukturu, qiymət faktoru və məhsulun material həcmi təsir edir.

Əmək məhsuldarlığının Əmək metodu normativ sərfiyyatın faktiki iş müddəti sərfiyyatına olan nisbəti ilə xarakterizə edilir. Bu metodun istifadəsi zamanı əmək gücü göstəricisinə əsaslanmaq olar.

Aşağıda göstərilən əmək gücü növləri mövcuddur.

-normativ - vahid məhsul hazırlanması zamanı sərf olunan zamanın həqiqi zaman normaları ilə əks etdirən;

-planlı - iş gücünün enməsinə nəzərə alan müəssisənin apardığı qeydiyyat ilə vahid məhsul istehsalını əks etdirən zaman sərfiyyatını əks etdirən;

-faktiki-vahid məhsul istehsalı zamanı iş vaxtının itirilməsi də daxil olmaqla həqiqi zaman sərfiyyatını əks etdirən;

Faktiki və normativ iş gücünün müqayisəsi müəyyən zaman kəsiyində normanın həyata keçirilməsi kəffisiyenti ilə xarakterizə olunur.

Əmək sərfiyyatı və onların istehsalatdakı rolundan asılı olaraq istehsalatda texnoloji, istehsal, xidmətin iş gücü, müəssisənin idarə edilməsi və tam iş gücü adlanan iş gücü növləri müəyyən edilir.

Texnoloji iş gücünə əmək predmetinə texnoloji təsir edən işçilərin əməyi aid edilir.

İstehsal iş gücünə- bütün əsas və köməkçi işçilərin əmək sərfiyyatı aid edilir.

Xidmət iş gücü - işçilərin əməyinin sərfiyyatından ibarətdir. İdarəetmə iş gücü- işçilərin əmək sərfiyyatının məbləğindən ibarətdir.

Tam iş gücü tərkibinə- müəssisənin bütün istehsal-sənaye kateqoriyalının əmək sərfiyyatı aid edilir.

İşçilərin sayına olan tələbatın əsasında texnoloji iş gücü dayanır.

Əmək məhsuldarlığının ölçülməsinin üstünlüyü ondadır ki, o, istehsalın həcmi ilə əmək sərfiyyatı arasında birbaşa əlaqəni əks etdirir. Əmək gücü göstəricisinin tətbiq olunması əmək məhsuldarlığının ölçülməsi probleminin onun öz inkişafı faktoru ilə çözülməsinə imkan verir, eyni bir məhsulun istehsalı zamanı müxtəlif istehsalat müəssisələrində əmək sərfiyyatını müqayisə etməyə imkan verir, fərdi və ictimai

əməyin və real əmək sərfiyyatının hesablanmasına zəmin yaradır. Elmi texniki tərəqqiyə görə istehsalatın inkişafında ictimai əməyin payı artır, çünki işçilər bütün yeni əmək avadanlıqları ilə təmin edilir. (sadə maşınlardan başlayaraq elektron komplekslərə qədər). Halbuki əsas tendensiya vahid məhsul istehsalında fərdi əmək sərfiyyatı kimi ictimai əmək sərfiyyatı da ixtisar edilir. İctimai əməyin məhsuldarlığının artımının mahiyyəti də elə məhz bundadır.

Əmək məhsuldarlığı vahid bir məhsulun istehsalına sərf edilmiş iş saatı deməkdir.

Burada vahid məhsul dəyərkən bütün istehsalat və xidmət növləri, böyük assortiment məhsulların istehsalında ayrı-ayrı hər bir məhsulun natural ifadəsi nəzərdə tutulur.

Məhsul buraxılışı göstəricisindən fərqli olaraq bu göstəricinin bir sıra üstünlükləri vardır:

məhsulun istehsal həcmi ilə ona sərf olunmuş zaman arasında birbaşa asılılıq yaradır, şirkətə malların çatdırılmasında baş vərən dəyişikliklərin əmək məhsuldarlığının göstəricisinə təsir etməsinə imkan vermir, istehsalatın hesablanmasının çözülməsinə onun artım rezervinin aydın edilməsi vasitəsi ilə imkan verir, müəssisənin ayrı-ayrı sexlərində eyni məhsulun istifadəsi üçün sərf olunan əməyi müqayisə edir.

Müəssisədə analitik işin əsas mərhələsi olaraq- əmək məhsuldarlığı rezervinin axtarışı, bu rezervlərin həyata keçirilməsində və bilavasitə müəssisədə tətbiq edilməsində təşkilatı-texniki tədbirlərin işlənib hazırlanması məsələsi hesab edilir.

Əmək məhsuldarlığının artım rezervi anlayışı altında fərdi və maddi əmək sərfiyyatının hələ istifadə edilməmiş imkanlarına qənaət nəzərdə tutulur. İstehsal daxili rezervlər texnikanın və əmək gücünün daha effektiv istifadə edilməsinə, iş saatının azaldılmasına, xammal və materialların qənaətinə avadlığın rəasional istifadə edilməsinə və təkmilləşdirilməsinə səbəb olur. İstehsal daxili rezervlər dedikdə əmək gücünün azaldılmasının rezervləri, iş saatının istifadəsinin və təkmilləşdirilməsinin rezervləri, kadr strukturunun təkmilləşdirilməsi rezervləri, əmək predmetlərinin qənaət rezervləri və əmək vasitələrinin qənaəti rezervləri nəzərdə tutulur. Dövlətin təcrübəsində əmək məhsuldarlığının artım rezervlərinin aşağıdakı klassifikasiyası geniş vüsət almışdır:

1.İstehsalın texniki səviyyəsinin artımı:

- istehsalatda mexanikləşdirilmə və avtomatlaşdırılma;
- yeni avadanlıq növlərinin tətbiqi;
- yeni texnoloji proseslərin tətbiqi;
- məhsulun konstruktiv mahiyyətinin yaxşılaşdırılması;
- xammalın və yeni konstruktiv materialların keyfiyyətinin artırılması.

2.Əməyin və istehsalatın təşkilinin yaxşılaşdırılması:

- xidmət zonası və normaların artırılması;
- normanı yerinə yetirməyən işçilərin sayının azaldılması;
- idaretmə strukturunun sadələşdirilməsi;
- sayılmış və qeydiyyatla alınmış işin mexanikləşdirilməsi;
- iş müddətinin dəyişdirilməsi;
- istehsalatın ixtisaslaşdırılması səviyyəsinin artırılması;

3.İstehsalatda struktur dəyişiklik:

- ayrı-ayrı məhsul növlərinin xüsusi çəkisinin dəyişməsi;
- istehsalat proqramının əmək gücünün dəyişməsi;
- alınma yarımfabrikatların və məhsulun komponentlərinin payının dəyişməsi;
- yeni məhsulun xüsusi çəkisinin dəyişməsi.

Qeyd etmək lazımdır ki, əməyin sərhədlənmiş məhsuldarlığının göstəricisi istehsal faktorları və maddi əmək bazarından asılıdır.

Müəssisədə əmək resurlarının effektivliyinin artırılması istiqamətləri:

Son zamanlarda müəssisə rəhbərləri və kardlar xidməti belə bir nəticəyə gəlmişdir ki, personalın attestasiyası- müəssisədə əmək resurslarından istifadənin təkmilləşdirilməsi proqramının əsas hissəsi hesab olunur.

Attestasiyanın məqsədi müəssisə rəhbərlərinin və mütəxəssislərin öz əmək öhtəliklərini necə həyata keçirmələrini qiymətləndirməkdir. Attestasiyanın əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

1. İşçilərin əməyinin nəticəsinin – onların öz vəzifələrinə uyğun öhdəliklərinin müvafiq şəkildə həyata keçirilməsi, obyektiv qiymətləndirilməsidir. Bu cür qiymətləndirmə hər şeydən öncə attestasiya xarakterinin qeydiyyatı ilə müəyyən olunur, hansı ki, bu, öz növbəsində rəhbərlik tərəfindən hazırlanır, və eləcə də komissiyanın iclasında alınmış nəticələr qeydə alınır. Məsələn, müəssisədə işçilərin ixtisasının qiymətləndirilməsi üçün aşağıdakı göstəricilər istifadə olunur.: ümumi və xüsusi təhsil, ixtisasa uyğun iş təcrübəsi, peşəkar bacarıq səviyyəsi, verilmiş vəzifə üçün lazım olan biliklərin normativ aktı, dövlət daxilində və xaricdə təcrübə, qarşıya qoyulmuş məqsədə çatmaq üçün operativ şəkildə qərar qəbul etmək bacarığı, yeni vəziyyətə uyğunlaşma qabiliyyəti, tələb olunan işin təlimata uyğun öz vaxtında və keyfiyyətli icrası, sənədlərlə işləmə bacarığı, ünsiyyəti tərz, özünüqiymətləndirmə və yaradıcılıq qabiliyyəti və digər başqa göstəricilər.
2. Attestasiya olunan şəxsin təkmilləşdirmədə rezerv kimi təyin olunması məqsədilə potensial qabiliyyətlərinin aşkar olunması. Kadrlar əsl rezervin tərtib olunmasının və eləcə də praktiki iş nəticələrinə əsaslanaraq onun daimi yenilənməsinin vacibliyini çox yaxşı bilirlər.
3. İxtisasın sonradan artırılmasının zəruriliyinin təyin olunması. Burada işçinin arzusunun və müəssisənin imkanlarını birləşdirmək lazımdır. Çox adam təhsil almaq arzusundadır, halbuki, professional təhsil müasir dövrdə heç də az olmayan maliyyə sərfiyyatı tələb edir. Ona görə də müəssisə rəhbərliyi işçinin təhsilinin maksimal dərəcədə təmin edilməsi ilə müəssisənin imkanlarının arasında optimal variant tapmalıdır.
4. Attestasiyanın nəticələrinə görə konkret işçinin vəzifə təlimatlarının dəqiqləşdirilməsi. Bu personal ilə işin vacib elementidir. Belə ki, sırr deyil ki, sadəcə bu sənədin tərtib olunması və təsdiq edilməsi ilə iş bitmir və yalnız hansısa bir situasiyanın baş verməsi zamanı aydın olur ki, vəzifə təlimatlarında hansısa bir boşluğa yol verilib. Burdan belə aydın olur ki, onun dəqiqləşdirilməsinə ağıllı və savadlı yanaşmaq lazımdır.

İşəgötürən tərəf attestasiyanın təşkil olunması barədə, onun mütəmadi keçirilməsi, attestasiya olunmalı işçilərin siyahısının tərtib olunması və eləcə də onun keçirilməsi üçün lazım olan normativ sənədlər barədə qərar verir. Məsələn, aqrar sənaye kompleksində müvafiq vəziyyət, attestasiya xarakterli və attestasiya siyahı formaları, 1ildən 3ilə qədər intervalı ilə kommissiyanın iclasının protokolu təsdiq olunur.

Eyni zamanda rəhbərlik bilməlidir ki, attestasiyadan azad olunur:

- Verilən vəzifə və ya ixtisas üzrə 1 ildən az müddətdə işləmiş şəxslər;
- Təhsil müəssisələrinin gündüz şöbəsini bitirmiş və verilmiş iş üzrə bir ildən az müddətdə işləyən şəxslər;
- Hamilə qadınlar;
- Uzun müddət ərzində müalicədə olan şəxslər;
- 3 yaşına qədər övladına baxmaq üçün məzuniyyətdə olan qadınlar (eləcə də onların işə qayıtmasından bir ildən az vaxt keçərsə);
- Müqavilənin şərtinə görə attestasiyanın aid edilmədiyi işçilər.

Məsələn, bəzi müəssisələrdə hələ işləyən təqaüdcülərin attestasiyaya cəlb olunmaması barədə qərar qəbul edilmişdir, çünki onların müqaviləsinin müddəti cari ildə bitir. Attestasiyanı müəssisənin rəhbərliyinin əmri ilə təşkil edilmiş attestasiya komissiyası həyata keçirir. Onun sayı işçilərin sayından və strukturdan asılı olaraq dəyişə bilər. Attestasiya bir qayda olaraq bir neçə mərhələdə həyata keçirilir. Bu səhədə yığılmış təcrübə aşağıdakı iş sxemini təqdim edir:

- Müəssisə rəhbərliyinin tərkibində olan attestasiya komissiyası;
- Həmkarlar komitəsinin nümayəndələri;
- Müşahidə şurasının nümayəndələri;
- Yerli hakimiyyət orqanlarının nümayəndələri və nazirlər direktor və müavinlərin, eləcə də struktur bölmələrin və onların tabeliyində olmaların attestasiyasını həyata keçirir.

Bundan sonra bir qədər də genişləndirilmiş həmin komissiya və ya artıq attestasiyadan keçmiş müavinlərdən ibarət komissiya rəhbərliyin nəzarəti altında digər işçiləri attestasiyadan keçirir. Attestasiyaya hazırlıq təşkilatın struktur

bölmələrinin rəhbərlərindən və kadrlar xidmətindən işçilərin attestasiya prosesinə nisbətən daha çox vaxt alır. Bu prosesə aşağıdakılar daxildir:

- Attestasiyanın həyata keçirilməsi haqqında əmrin hazırlanması;
- Attestasiya olunmalı və ondan müvəqqəti şəkildə azad olunan işçilərin siyahısının təşkil edilməsi;
- Attestasiya komissiyasının və onun tərkibinin miqdarının təyin edilməsi;
- Attestasiya olunmalı işçilərin xasiyyətnamələrinin və digər lazımi sənədlərin hazırlanması;
- Attestasiyanın həyata keçirilməsi sırası və məqsədi ilə açıqlamanın həyata keçirilməsi;

Attestasiya olunmalı hər bir işçiyə rəhbərlik müvafiq şəkildə attestasiya xasiyyətnaməsi tərtib edir. Xasiyyətnamədə müəssisənin əsas tapşırıqlarının həll olunmasında işçinin təlimata uyğun rolu, peşəkar biliklərin dərinləşdirilməsi və genişləndirilməsi yolu ilə işçinin inkişaf etdirilməsi, bilik və bacarıqların təkmilləşdirilməsi, professional iş və şəxsi keyfiyyətləri əks olunmalıdır. Bundan başqa xasiyyətnamədə aşağıdakı 3 nəticədən biri göstəriməlidir:

- Tutulmuş vəzifəyə uyğunluq;
- 1 ildən sonra təkrar attestasiyada işin təkmilləşdirilməsi şərti ilə tutulmuş vəzifəyə uyğunluq;
- Tutulmuş vəzifəyə uyğun olmamaq.

Müxtəlif səviyyəli rəhbərlərin attestasiyası zamanı xasiyyətnaməyə arayış və bölmənin işi barədə rəqəmlərlə ifadə olunmuş məlumatlar əlavə oluna bilər.

Attestasiya siyahısına daxildir: işçi barədə əsas anket məlumatları(A.S.A, tutulmuş vəzifə və həmin vəzifəyə təyin olunma tarixi, doğum ili), onun ixtisası barədə məlumatlar(təhsil müəssisəsi, daxil olma və bitirmə tarixi, diploma uyğun peşə və ixtisas və verilmiş müəssisədə ixtisası üzrə iş təcrübəsi, ixtisasartırmanın keçirildiyi yer və tarix), komissiyanın məsləhəti və səsvermənin nəticəsinə görə işçinin öz vəzifələrini həyata keçirilməsi effektivliyinin qiymətləndirilməsi. Attestasiya siyahısı

sədr, katiblər və attestasiya komissiyasının üzvləri tərəfindən imzalanır (tarixin göstərilməsi ilə), attestasiya olunmuş şəxs onlarla tanış olur və imzasıyla təstiq edir.

ASK kadrlarının ixtisaslarının hazırlanması və yüksəlişi.

İxtisaslı işçilərin hazırlığı konkret şərtlərin, iqtisadi vəziyyətin, əmək bazarının vəziyyətinin elmi əsasının və proqnozlarının qeydiyyatı ilə həyata keçirilir. Kənd ərazilərində əhalinin məşğulluq xüsusiyyəti şəhərlə müqayisədə daha aşağıdır. Buraya kənd təsərrüfatı sahəsində istehsal və qeyri-istehsal sənayesi aiddir, hansı ki öz növbəsində aqrar əməklə sənaye əməyinin müqayisəsi ilə xarakterizə edilir. Kənd sahəsində işçilərin demoqrafik strukturu və xüsusiyyətləri müvafiq şəkildə formalaşdırılır, bu zaman insanların fəaliyyət növü seçiminə olan tələbatın təmin edilməsi imkanları məhdudlaşdırılır. İşçilərin təhsili məktəbdə, texniki peşə məktəblərində, kollecdə və ali məktəblərdə həyata keçirilir. Burada vacib olan amil peşələrin nüfuzunun məqsədəuyğun şəkildə qaldırılmasıdır ki, gələcəkdə işçi öz sənətini seçərkən öz fəaliyyətinin növünü şüurlu şəkildə dəyişə bilsin. Təsərrüfatçılıq formasının çoxcəhətli olması ilə əlaqədar hazırlıq, biliyin artırılması, kooperatorların, arendatorların, fermerlərin hazırlanması zəruriliyi meydana çıxır. Bu aqrar təhsil müəssisələrində, fakültələrində, kolleclərində, elmi araşdırma institutlarında, təcrübə stansiyalarında, müəssisələrdə geniş hazırlıq mərkəzləri şəbəkəsi yaratmaqla mümkün olur. Təhsil həm də işçilərin şəxsi hazırlıq forması da daxil olmaqla fərdi proqram əsasında həyata keçirilə bilər. Təhsil sisteminin təşkili və işə düzəltmə xidməti bazasında texniki istehsal təhsili bütün qeydiyyatdan keçirilmiş vakansiyaların qeydə alınmasının təhlil edilməsi ilə aparılır. Yeni ixtisaslar üzrə hazırlıqların inkişafı həmçinin, köhnəlmiş ixtisas sahiblərinin hazırlıq yolları ilə həyata keçirilir; əmək fəaliyyətinə yeni başlamış və iş yerlərini dəyişmiş işçilərin təhsili bura aid edilə bilər. Kadrların hazırlığı və yenidən hazırlığı müəssisənin bazası əsasında da həyata keçirilir. Yuxarıda sayılan təhsil növlərindən başqa mütəxəssislərin təkmilləşdirmə kursları, işçilərin ixtisasdan kənarlaşdırılma halında yayınmaq mədsədilə mütəmadi təcrübə proqramları da təşkil olunur.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Aparılan tətqiqatın nəticələri bizə aşağıdakı nəticə və təklifləri irəli sürməyə imkan verir:

1. Kənddə əhali sayının sürətli inkişafı orada əmək ehtiyatlarının əhəmiyyətli artımını təmin edir. Belə vəziyyətin bəzi faktorlar hesabına 10-15 il davam edəcəyi gözlənilir: uşaq sayının daha çox olduğu kənd əhalisinin şəhər əhalisini nisbətən çoxluğu, uşaqların təsərrüfatda yüksək iqtisadi dəyəri, demoqrafik səviyyəni müəyyənləşdirən gənələrin çoxluğu. Buna görə də kənddə əmək ehtiyatlarından istifadə problemi kəskin olaraq qalır.
2. Azərbaycan respublikasında kənd təsərrüfatı əsas istehsal metodu olan bazar iqtisadiyyatına yaxınlaşır, hansı ki bunun da əsasında dövlətin çoxcəhətli islahatları durur. Fermer, ailə və icarə hesabına çalışan təsərrüfatlar nisbətən daha sürətlə inkişaf edir. Burada 2 aspekt araşdırılır: şəxsi təsərrüfat üçün əlavə ictimai torpaq paylanması ilə əlaqədar işçilərin sayının artırılması və kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə ilə əlaqədar işçilərin sayının azaldılması.
3. Hökm sürən şərtlər daxilində kənddə olan işçi qüvvəsi ilə onların yeni elm, texnika və texnologiyalara yiyələnmələri arasında ziddiyyət meydana çıxır. Əgər yeni texnika və texnologiyaları istehsalata tətbiq etsək burada ciddi işçi ixtisarı yaranacaq ki, bu da onsuzda yaxşı vəziyyətdə olmayan kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarından istifadəni kəskinləşdirəcək. Əgər bu texnologiyaları istehsalatdan uzaq saxlasaq ancaq əl əməyinin hesabına ümumi iqtisadiyyat heç vaxt inkişaf edə bilməz. Bazar iqtisadiyyatının mexanizmləri və rəqabət bütün bu yuxarıda sadalanan problemləri həll edə bilər. Buna görə də bu problemlərin həlli üçün dövlətin müdaxiləsi vacibdir.
4. Dövlət qeydiyyatına durmadan insanlar arasında iqtisadi münasibət qeyri-formal məşğulluq əmək ehtiyatlarından istifadədə mühüm rol oynayır. İqtisadiyyatın qeyri-formal məşğulluq sektorunun yüksək inkişafı qanuni sektoru dayanıqsız edir ki, bu da öz növbəsində insanların öz istəklərinə uyğun iş və həyatla təmin olunmasını çətinləşdirir. Bu baxımdan dövlət qeyri-formal fəaliyyət göstərənləri qarşı qüvvə kimi deyil, tədricən dəyişdirilib qanuniləşdirilməli olan tərəfdaş kimi görməlidir. Kənd

təsərrüfatının özünəməxsusluğu ondan ibarətdir ki, burada formal və qeyri-formal məşğulluq bir birinə çox qarışmış və onları ayırmaq çətindir, əsasən də fərdi və ailə təsərrüfatlarında. İnkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, kənd təsərrüfatında qeyri-formal məşğulluq özündə əmək ehtiyatlarının səmərəli istifadəsi üçün böyük imkan və perspektivləri birləşdirir. Buna görə də bu sahə daha dərin və ciddi araşdırmaların mərkəzi olmalıdır.

5. Analizlər göstərdi ki, keçid dövrü illərində kənd təsərrüfatında əmək ehtiyatlarından istifadə müəyyən səviyyələrdə inkişaf etmişdir. Bununla belə ehtiyatda olan və istifadə olunmayı gözləyən böyük həcmdə əmək qüvvəsi mövcuddur. Belə ki, son 10 ildə 20% istifadə oluna bilən amma istifadə olunmayan əhali qalmışdır, bu faizin ildən ilə azalmasına baxmayaraq.
6. Rəsmi statistika göstərir ki, kənd ailələrində uşaqların iqtisadi dəyəri olduqca böyükdür. Kənd təsərrüfatı iqtisadiyyatında ailə daxilində əl əməyi sahəsində uşaqların əməyi olduqca böyükdür.
7. Kənddə əmək ehtiyatlarından istifadəni artırmaq üçün effektiv yollardan biri də kənd sənayesinin inkişafıdır. Bununla bağlı orta və kiçik sənaye müəssisələrinin tikilməsi vacibliyi ortaya çıxır ki, bu müəssisələrin də xammala yaxın olması həm nəqliyyat xərclərini azaldacaq həm də məşğul əhəlinin sayını artıracaqdır. Belə müəssisələri məhsuldar və enerji qoruyucu alətlərlə təmin etmək məhsulların rəqabətqabiliyyətli olmasını təmin edəcəkdir. Bununla da hər məhsul vahidindən gəlir 36-40% artacaqdır.
8. Elm və texnikanın kənd təsərrüfatına tətbiq edilməsi burada əmək ehtiyatlarından istifadənin artırılmasının əsas yollarından biridir. Belə ki, yaxın gələcəkdə soyuducu sistemlərlə təhciz olunmuş, dərin dondurulmuş ərzaq mallarından istifadə geniş yayılacaqdır. Hesablamalar göstərir ki, ərzaq sənayesi sahəsində yeniliklərin tətbiqi hər məhsul vahidi üçün əmək məhsuldarlığını 2.5-3 dəfə artırmağa, yanacaq və energetika xərclərini 18-20% azaltmağa və xammal və məhsul itkisini 50-60% azaltmağa imkan verəcəkdir.

9. Bazar iqtisadiyyatına keçidi kardların hazırlığı və yenidən hazırlığı olmadan düşünmək olmaz. Ancaq kifayət qədər ixtisaslı və lazımi bilik və bacarıqları olan işçisi olan sənaye sahəsi həm daxili və həm də xarici bazar üçün rəqabətqabiliyyətli məhsul istehsalına qadirdir. Tədqiqat göstərir ki, təkcə professional mütəxəssislərin və idarəçilərin hesabına iqtisadiyyat özünün maddi-material bazasını məhsul vahidi üçün 25-30% artırabilir.

Ədəbiyyatlar

1. “Azərbaycan Respublikası Kənd Təsərrüfatı Nazirliyi Aqrar Elm Mərkəzi” – Bakı 2011
2. “Əmək bazarı və əhəlinin sosial müdafiəsi” S.Mehbaliyev, R.isgəndərov – Çəşioğlu 2012
3. “Əməyin iqtisadiyyatı və sosiologiyası” T.Ə.Quliyev, Bakı – 2007
4. “Keçid dövrünün milli iqtisadi problemləri” Ü.Q.Əliyev Bakı – 2008
5. “ Regionların sosial-iqtisadi inkişafının tənzimlənməsi” M.M.Mahmudov, İ.M.Mahmudova Bakı - 2011
6. “Экономика сельского хозяйства” Коваленко Н.Я. Москва – 2004
7. “İnsan resurslarının idarə edilməsi: nəzəriyyədən praktikaya” A.Ş.Bəkirli, Bakı – 2016
8. “Azərbaycan 2020: Gələcəyə Baxış İnkişaf konsepsiyası” Bakı - 2012
9. “Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности” О.И Аверина, В.В Давыдова ,Н.И Лушенкова –М.:КноРус,2012
- 10.Басовский,Л.Е. “Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности” М: ИНФРА-М,2012
- 11.“Комплексный экономический анализ хозяйственный деятельности” Д.В. Лысенко.- М .:ИНФРА-М,2013
12. “Развитие трудового потенциала” А.М.Асалиев, Ф.И.Мирзабалаева, П.Р.Алиева, Москва – 2016
- 13.“Sosial-mədəni sahələrin iqtisadiyyatı: inkişaf və tənzimləmə” Ə.Q.Əlirzayev Bakı – 2016
- 14.“Azərbaycanda sahibkarlığın inkişafı problemləri və həlli yolları: nəzəriyyə və təcrübə” Ə.Q.Əlirzayev Bakı – 2001
- 15.“Azərbaycanın statistik göstəriciləri” Bakı, “Səda” nəşriyyatı 2014
- 16.“İnsan resurslarının idarə edilməsi” R.Məciddəyli, Bakı – 2013
- 17.“Müsair mərhələdə əhəlinin məşğulluq quruluşunun formalaşması və təkmilləşdirilməsi problemləri” R.Muradov Bakı – 2001

18. **“Əmək potensialı; formalaşması və istifadəsi problemləri” R.Muradov, Bakı – 2014**
19. **“Əmək bazarı və kadr hazırlığı problemləri” Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin elmi-praktiki konfransının materialları Bakı – 2002**
20. **www.agro.gov.az Kənd Təsərrüfatı Nazirliyinin internet sahifəsi**
21. **www.stat.gov.az Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin internet sahifəsi**
22. **www.economy.gov.az İqtisadiyyat Nazirliyinin internet sahifəsi**
23. **www.mcx.ru Rusiya Rederasiyasının Kənd Təsərrüfatı Nazirliyinin internet sahifəsi**

РЕЗЮМЕ

РАШАД ИСМАЙЫЛЗАДЕ ЗАХИД

Проблемы использования трудовых ресурсов.

Одной из главных задач в условиях рыночной экономики является правильное и эффективное использование трудовых ресурсов. Ни для кого не секрет, что в настоящее время в нашей стране сельское хозяйство переживает отнюдь не самый благополучный период и безработица является одной из главных причин. Причина безработицы разнообразна, но в целом ее принято считать проблемой использования трудовых ресурсов.

В первой главе говорится о теоретической основе использования трудовых ресурсов. Также исследуются пути развития рынков труда по историческим этапам.

Во второй главе исследуются нынешнее состояние, тенденции развития, а также факторы, влияющие на рынок труда.

В последней главе исследуются проблемы, имеющиеся в сельском хозяйстве и пути их решения. В том числе, показаны направления для их развития.

Диссертационная работа в целом состоит из введения, трех глав, таблиц и схем, итога, предложения и списка литературы.

SUMMARY

RASHAD ISMAYILZADA ZAHID

The problems of using labour resources in the rural area

Correct and efficient use of labour resources is one of the main problems in a market economy. It is not a secret for anyone that at present in our country agriculture is not in its most prosperous period and one of the main reasons is unemployment. The reason for unemployment is different, but general it is considered to be a labour resource problem.

The first chapter deals with the theoretical basis of the usage of labour resources. The ways of development of labour markets in certain historical periods are also investigated.

The second chapter deals with the current condition, development trends, as well as factors affecting the labour market.

The last chapter deals with the problems in agriculture and ways to solve them.

The dissertation as a whole consists of an introduction, three chapters, schemes and charts, a summary, suggestions and a list of bibliography.

Magistratura Mərkəzinin “Təhsil, Elm və Sosial-mədəni Sahənin İqtisadiyyatı” ixtisası üzrə 32-ci qrup magistrantı Rəşad İsmayılzadənin “Kənddə əmək ehtiyatlarından istifadə problemləri” mövzusunda yazılmış magistr dissertasiya işinin

REFETARI

Mövzunun aktuallığı: Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək ehtiyatlarından düzgün və səmərəli istifadə ən vacib məsələlərdəndir. Kənd təsərrüfatı istənilən ölkənin əhalisinin ərzaq məhsullarına və sənayenin xammalla təminatına yönəlmiş əsas iqtisadi strukturudur. Belə ki, heç kimə sirr deyil ki, ölkəmizdə kənd təsərrüfatı sektoru heç də ən yaxşı günlərini yaşamır və ortaya çıxan ən böyük problem işsizlikdir. İşsizliyin səbəbləri isə çox müxtəlifdir, amma ona ümumilikdə əmək ehtiyatlarından istifadənin problemləri deyilir. Kənddə əsas problem əmək təchizatçıları olan işçi qüvvəsidir. Bazar iqtisadiyyatına keçid və demək olar ki, bütün kənd əhalisinin işlədiyi kollektiv təsərrüfatların ləğvi ilə məşğulluq sürətlə düşməyə başladı. Kəndin əsas problemləri yoxsulluq, sosial müdafiə mexanizmlərinin olmaması, alternativ məşğuliyyətlərin azlığı, aşağı həyat səviyyəsi olduğu üçün dövlətin bu işə müdaxiləsi, işsizliyin azaldılması yolunda konkret islahatlar kompleksinin hazırlanması, stimullaşdırma mexanizmlərinin işlənməsi və ixtisaslı kadrların cəlb olunması vacibdir. Bütün bunlar mövzunun aktuallığını bildirir.

Cəmiyyətin transformasiyası vəziyyətində işsizliyin araşdırılması iqtisad elminin ən vacib vəzifələrindən hesab olunur. İqtisadiyyatın yenidən qurulması xüsusilə çətinidir və böyük sosial mübadilə dəyəri ilə kənd təsərrüfatında özünü göstərir. Bir çox yerlərdə kooperativ mülkiyyət formalarının yaradılması və şəxsi təsərrüfatçılığa keçilməsilə bağlı olaraq kənd təsərrüfatı müəssisələri dağıdıldı və təbii ki buna müvafiq olaraq ictimai istehsalatdan böyük sayda insan uzaqlaşdı. Kənd təsərrüfatı sahəsində işsizlik səviyyəsi şəhərdəkinə nisbətən daha çoxdur. Kəndlərdə vəziyyət çətinləşdi, sosial infrastruktur çökdü və bu da özünü qadınların ixtisaslaşdığı sahələrdə daha çox göstərdi. Kəndlərdə işsizliklə bağlı problemlər regional səviyyədə qəlizləşdi. 45%-dən çox hissəsini kənd əhalisi təşkil edən regionlarda kənd təsərrüfatı

və istehsalın böhran vəziyyəti ilə əlaqədar olaraq istehsalat çətin maliyyə durumuna düşdü. Məşğulluq və işsizliklə bağlı problemlər xüsusi və təxirəsalınmaz tədbirlər görməyi tələb edir. İşsizliyin mahiyyəti, səbəbləri və nəticələri barədə tətqiqat metodologiyası kənd təsərrüfatında xüsusilə aktualdır.

Tətqiqatın predmeti və obyektı: Bu araşdırmanın obyektı özündə bir çox makro və mikro iqtisadi inkişaf şərtlərini cəmləyir, məsələn, əmək resurlarının rəşional şəkildə istifadəsi, ölkə əhalisinin böyük əksəriyyətinin həyat səviyyəsinin qaldırılması, kənd ərazilərinin inkişafının təmin olunması, işlərini itirdikləri təqdirdə vətəndaşların sosial müdafiəsinin təmin olunması. Bu zaman iqtisadi sistemin mühüm elementlərini və eyni zamanda onun həqiqi simalarını – iqtisadi subyektləri, o insanları ki, məhz onlar üçün bazar növünün sosial-iqtisadi sistemi inkişaf etdirilən amilləri nəzərə almaq lazımdır. İnsanların mövcud hüquqları və əsas şərtlərindən biri öz gəlirlərinin formalaşmasında bütünlüklə iştirak etmək və pulla mükafatlandırılmaq üçün işləmək hüququdur. Buna görə də, əgər işləmək istəyən insan üçün şərait yoxdursa, bu insana özünü və ailəsini saxlamağa mane olur və bu da öz növbəsində ölkədə sosial-iqtisadi vəziyyəti gərginləşdirir. Xüsusilə də kənd ərazilərində belə vəziyyət əhalinin şəhərlər və ya xarici ölkələrə axınına səbəb olur. Digər tərəfdən əmək bazarının tənzimlənməsinin bazar mexanizmi özü tam məşğulluğu təmin edə bilmir, bu da cəmiyyətdə sosial gərginliyə və əhalinin müdafiə olunmayan təbəqəsinin həyatlarının pisləşməsinə aparıb çıxırır. Bunu artıq uzun zamandır ki dünya təcrübəsi təstiqləmişdir. Ona görə də iqtisadiyyatın inkişafının vəzifəsi maksimal dərəcədə hüquqi, dəyişkən işsizliyin aşağı olacağına və iqtisadi artımın tempinə zəmanət verən əmək bazarının yaradılmasıdır.

Tətqiqatın əsas məqsəd və vəzifələri: Mövzunun əsas məqsədi kənd təsərrüfatında məşğulluq, əmək ehtiyatlarından düzgün istifadə və buna bağlı olaraq kənd yerlərində həyat səviyyəsinin yüksəldilməsindən ibarətdir. Əmək bazarının dünya təcrübəsinə əsaslanan və ölkəmizdə öz əksini tapan strukturu, əmək bazarına kənar müdaxilələrin mövcudluğu, dövlətin tənzimləmə mexanizmlərinin təsiri, işçilərin motivasiyasının

düzgün qurulması da bu qəbildən olan məqsədlərdəndir. Tədqiqatın əsas vəzifələri isə aşağıdakılardır:

- kənd təsərrüfatının və orda məşğulluğun xüsusiyyətlərinin analizi;
- regionlarda işsizliyin səbəblərinin araşdırılması;
- faktiki verilmiş statistik materialların araşdırılması
- işsizliyin azaldılması məsələsində dövlət istlahatlarına baxmaq və bunu dünya təcrübəsi ilə müqayisə etmək

İşsizlik iqtisadi fəal əhalinin iş tapa bilmədiyi ən çətin və gərgin sosial-iqtisadi situasiyalardan biridir. Bu iqtisadi sistemini dəyişmiş ölkələrdə ən aktual problem olaraq qalmaqdadır.

Tədqiqatın informasiya bazası və işlənməsi metodları: Mövzunun işlənməsində rəsmi statistik məlumatlara əsaslanmaq məqsədə uyğundur. Burada əsas məsələ insanların məşğulluq faizləri və yerləri, daha çox hansı sahələrin üstün tutulması önəmlidir. Kənd ərazilərində əmək ehtiyatlarının hansı dərəcədə hazır olmasını, onların ixtisaslaşma səviyyəsini, yeni tətbiq olunacaq texnika və texnologiyalara yiyələnmək qabiliyyətini araşdırmaq üçün böyük məlumat bazasına malik olmaq lazımdır. Bundan başqa keçmiş illərin və başqa dövlətlərin təcrübələrinə də əsaslanmaq vacibdir. Belə ki, bu tip təcrübələr uğurlu və ya uğursuz olmasından asılı olmayaraq tədqiqatın səmərəliliyini artırmağa kömək edir. Elmi ədəbiyyatlardan istifadə edilməsi kəndə əmək ehtiyatlarının cəlb olunması yollarını aydınlaşdıra bilər.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Son illərdə ölkədə aparılan islahatlar və Azərbaycan dövlətinin regionlara göstərdiyi qayğı və diqqətin nəticəsi olaraq kəndlərdə bir çox yeni iş yerləri açılmış və kənd təsərrüfatı inkişaf etməyə başlamışdır. İndi qarşıdan duran əsas vəzifə işçi qüvvəsinin hazırlanması və ixtisaslaşdırılmasıdır. Ümumi yanaşmalardan fərqli olaraq biz burada lazımi əmək ehtiyatlarının cəlb olunmasını və kənddən şəhərə axının qarşısını almaq şərtlərini göstərməliyik.

Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti: Əmək bazarında problemlərin çoxunun həlli əgər dövlətin maddi, hüquqi və institusional imkanları olmazsa mümkün deyildir. Kənddə əmək ehtiyatlarının səmərəli yerləşdirilməsi dövlətin keçirdiyi islahatlar hesabına mümkün ola bilər. Bu məsələ regional əmək bazarının funksionallığı və onun inkişafı faktorları, məsələn, əmək resurslarının bir sənaye sahəsindən digərinə keçidi, real əmək haqqının artımı və azalması, işsizliyin artması, işçi qüvvəsinin çatışmazlığı, fərdi və kollektiv müqavilələrin icrasının təminatı mexanizmi, məşğulluq xidmətinin fəaliyyəti barədə danışanda xüsusilə aktual şəkil alır. Baxmayaraq ki, Qərbdə əmək qabiliyyəti olan əhalinin tam məşğulluq problemi və işsizlik məsələsi iqtisadçı alimlər tərəfindən kifayət qədər təhlil olunub, amma bir çox suallar xüsusilə də, kənd təsərrüfatı sahəsində cavabsız qalır. Məsələ burasındadır ki, inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatına malik ölkələrdə işsizliyin səbəbləri müxtəlifdir. O cümlədən, ölkəmizdə də məşğulluq problemlərinin bir sıra səbəbləri vardır. Bu tip problemlər və onların həlli yolları tədqiqatımızda ətraflı şəkildə göstərilmişdir. Kənd ərazilərində yaşayan əhalidə xüsusilə də, ixtisaslı gənclərdə kənd ərazilərində fəaliyyət göstərmək üçün konkret motiv və stimullar yaratmaq mexanizmləri işlənib hazırlanmalıdır. Buraya dövlətin sosial iqtisadi tənzimləmə mexanizmləri, kənd yerlərinin infrastrukturunun yaxşılaşdırılması modelləri də aid edilə bilər. Kəndin inkişafı birbaşa olaraq ölkənin və regionun inkişafına təsir edir. Öz növbəsində kənd ərazilərinin inkişafına isə orada olan əmək ehtiyatlarının səmərəli istifadəsi böyük təkan verə bilər. Lakin işçi qüvvəsindən səmərəli istifadə ilə yanaşı həm də ixtisaslaşmış kadrların hazırlanması da önəmlidir. Bunun üçün işçi potensialı olan gənclərdə kənddə fəaliyyət göstərməyə həvəs olmalıdır, bu həvəsi dövlətin xüsusi tənzimləmə vasitələri yaradır.

Tədqiqat işinin yekunu: Tədqiqat işi giriş, üç fəsil, nəticə və təkliflər, cədvəl və sxemlərdən və ədəbiyyat siyahısından ibarət olmaqla ümumi 94(doxsan dörd) səhifədən ibarətdir.