

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ

AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

**“ƏMƏK BAZARININ İNKİŞAFINDA TƏHSİLİN ROLUNUN ARTIRILMASI
İSTİQAMƏTLƏRİ”**

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

Məmmədova Türkən Alik qızı

BAKI – 2021

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ
BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

BMDM-in direktoru

i.ü.f.d., dos. Əhmədov Fariz Saleh oğlu

_____ **imza**

“ _____ ” _____ **20__-ci il**

**“ƏMƏK BAZARININ İNKİŞAFINDA TƏHSİLİN ROLUNUN
ARTIRILMASI İSTİQAMƏTLƏRİ”**

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

İxtisasın şifri və adı: 060404 “İqtisadiyyat”

İxtisaslaşma: Əməyin iqtisadiyyatı

Qrup: 94

Magistrant:

Məmmədova Türkən Alik qızı
_____ **imza**

Elmi rəhbər:

i.e.n., b/m. Hüseynov Rəşad Aktiv oğlu
_____ **imza**

Proqram rəhbəri:

i.ü.f.d., dos. Hümbətova Suqra İnqilab qızı
_____ **imza**

Kafedra müdiri:

i.e.d., prof. Kəlbiyev Yaşar Atakişi oğlu
_____ **imza**

BAKİ – 2021

Elm andı

Mən, Məmmədova Türkən Alik qızı and içirəm ki, “Əmək bazarının inkişafında təhsilin rolunun artırılması istiqamətlər” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

ƏMƏK BAZARININ İNKİŞAFINDA TƏHSİLİN ROLUNUN ARTIRILMASI İSTİQAMƏTLƏRİ

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktuallığı: Əmək ehtiyatları əmiyyətin inkişafının bütün sahələrini müəyyənləşdirən onun əsas istehsal gücünün keyfiyyətlərinin təkrar istehsalında bir amil kimi təhsilin öyrənilməsi, elmi əsaslandırılmış nəticələr əldə etməyə və iqtisadiyyatın sivil islahatında təhsilin rolunu artırmaq, dinamik və təsirli bir bazar iqtisadi modeli yaratmaq üçün təkliflər hazırlamağa imkan verir.

Tədqiqatın məqsədi: Tədqiqatın məqsədi əmək bazarında təhsilin yerini və rolunu nəzəri əsaslandırmaq, təhsil sahəsində bazar münasibətlərinin formalaşmasına metodoloji yanaşmalar inkişaf etdirmək, cəmiyyətin sosial-iqtisadi tərəqqisini təmin edən istehsalçı qüvvələrin əsas elementi olan işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə təhsilin təsirini artırmaqdır.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Tədqiqatın əsasını keyfiyyət və kəmiyyət analizinin vəhdətini təmin edən problemlərin həllinə inteqrasiya olunmuş, sistemlik yanaşmağı nəzərdə tutan ümumi elmi metodologiya təşkil edir.

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqatın informasiya bazasını Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik aktları, konsitutsiyası, statistik məlumatlar və elmi əsərlər təşkil edir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Tədqiqatın yerinə yetirilməsi üçün yerli ədəbiyyatların azlığı məhdudiyyət kəsb etməkdədir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri: Tədqiqatın elmi yeniliyinə təhsil strukturu və əmək potensialının məqsədyönlü istifadəsi daxildir.

Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr: Bildiyimiz kimi, qloballaşan dünyada ölkəmizin xarici arenaya çıxışı mövcuddur. Bu səbəblə əmək bazarında təhsil əhəmiyyətli perspektivlərə malikdir. Tədqiqat insan resurslarını əhatə etdiyi üçün əmək bazarında və təhsil sistemində yararlı sayıla bilər.

Açar sözlər: təhsil, əmək bazarı, perspektivlər, dinamik, qloballaşma

DIRECTION TO INCREASE THE ROLE OF EDUCATION IN THE DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET

SUMMARY

The actuality of the subject: The study of education as a factor in the reproduction of the qualities of its basic productive capacity, which determines all areas of development of the labor force, allows to obtain scientifically substantiated results and develop proposals to increase the role of education in civilized economic reform.

Purpose and tasks of the research: The purpose of the study is to theoretically substantiate the place and role of education in the labor market, to develop methodological approaches to the formation of market relations in education, to increase the impact of education on the quality of labor, which is a key element of the productive forces.

Used research methods: The research is based on a general scientific methodology that provides an integrated, systematic approach to solving problems that ensure the unity of qualitative and quantitative analysis.

The information base of the research: The information base of the research consists of legislative acts, constitution, statistical data and scientific works of the Republic of Azerbaijan.

Restrictions of research: The scarcity of local literature for research is limited.

The novelty and practical results of investigation: The scientific novelty of the research includes the structure of education and the purposeful use of labor potential.

Scientific-practical significance of results: As we know, in the globalized world, our country has access to the foreign arena. For this reason, education in the labor market has significant prospects. As the research covers human resources, it can be considered useful in the labor market and education system.

Keywords: education, labor market, prospects, dynamics, globalization

İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR

ƏSB – Əmək Statistika Bürosu

MEF – Milli Elm Fondu

AİÇ – Avropa İxtisas Çərçivəsi

AATB – Avropa Ali Təhsil Bölgəsi

İKT – İnformasiya Kommunikasiya Texnologiyaları

ÜDM – Ümumi Daxili Məhsul

ABŞ – Amerika Birləşmiş Ştatları

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ	8
I FƏSİL. TƏHSİLİN ƏMƏK BAZARININ İNKİŞAFINDA ROLUNUN NƏZƏRİ ƏSASLARI.....	11
1.1. Əmək bazarı anlayışının formalaşması və qısa xarakteristikası.....	11
1.2. Təhsil sistemi və onun əmək bazarındakı rolu.....	21
1.3. Təhsil sistemindəki boşluqların əmək bazarında yaratdığı problemlər.....	29
II FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ MÜASİR VƏZİYYƏTİ VƏ TƏHSİLİN ONUN TƏRKİBİNDƏ YERİ.....	37
2.1. Təhsilin əmək bazarındakı yaratdığı üstünlüklərin artırılması istiqmətləri....	37
2.2. Təhsil və texnologiya sistemindəki müxtəlif proseslərin əmək bazarına təsiri.....	44
III FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ İNKİŞAFININ TƏMİN EDİLMƏSİ SİSTEMİNİN TƏKMİNLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİNİN PRİORİTETİ.....	55
3.1. Təhsilin Əmək bazarında formalaşmasının prioritetləri.....	55
3.2. Təhsilin Əmək bazarında başlıca istiqamətləri.....	62
3.3. Əmək bazarının tənzimlənməsində təhsilin rolu.....	67
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR	73
İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....	76
Cədvəllərin siyahısı.....	82
Qrafiklərin siyahısı.....	82
Şəkillərin siyahısı.....	82
Sxemlərin siyahısı.....	82

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı: Əmək ehtiyatlarının müasir potensialının formalaşması müəyyənədicə amillər ibtidai təhsil, peşə hazırlığı, kadrların yenidən hazırlanması və ixtisasartırma kimi mürəkkəb reproduktiv bir prosesdir. Bunun bir-biri ilə əlaqəli iki cəhəti var. Birinci cəhət - sosial və təhsil - sosial vəziyyətin dayanıqlılığının əsası və mənfəət qazanma qabiliyyətinin qorunması üçün şərt kimi çox sektorlu bazar iqtisadiyyatı tərəfindən əməyin dinamik tələbi qarşısında işçilərin peşə uyğunluğuna aiddir. Digər bir cəhət - iqtisadi cəhətdir. Bu cəhət insan resurslarının istehsal ehtiyaclarına kəmiyyət və struktur uyğunluğunun qorunması zərurəti ilə əlaqələndirilir.

Bu baxımdan, cəmiyyətin inkişafının bütün sahələrini müəyyənləşdirən cəmiyyətin əsas istehsal gücünün keyfiyyətlərinin təkrar istehsalında bir amil kimi təhsilin öyrənilməsi, elmi əsaslandırılmış nəticələr əldə etməyə və iqtisadiyyatın sivil islahatında təhsilin rolunu artırmaq, dinamik və təsirli bir bazar iqtisadi modeli yaratmaq üçün təkliflər hazırlamağa imkan verir.

Təhsil sektorunda innovasiyalar cəmiyyətdəki bazar dəyişiklikləri, iqtisadi münasibətlərin reproduktiv və adekvat formalı təhsil sisteminin təşkil edilməsinin olduqca vacib və çətin olduğu inkişaf etməkdə olan, keçid iqtisadiyyatı yaşayan ölkələrdə təhsilin yerini və rolunu müəyyənləşdirmək problemini gündəmə gətirir.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi: Klassik siyasi iqtisadın baniləri A.Smit, D.Rikardo, W.Petti istirahət prosesində təhsilin yeri, rolunu və əhəmiyyətini müəyyənləşdirməklə məşğul idilər; dəyər əmək nəzəriyyəsinin nümayəndələri və onun ən görkəmli inkişaf etdiricisi K.Marks bu məsələnin nəzəri əsasını əsaslandırdı və inkişaf etdirdi; neoklasik iqtisadiyyatın nümayəndələri G. Becker, T. Schultz və "insan kapitalı" nın digər nəzəriyyəçiləri də təhsilə diqqət çəkməyə çalışdılar. Təhsilin iqtisadi və sosial rolunu problemlərinin elmi inkişafında, xüsusən də cəmiyyətin mütərəqqi inkişaf modelinin qurulmasının müasir konsepsiyasının formalaşması kontekstində mühüm rolunu xarici tədqiqatçıların əsərləri oynayır: G. Becker, D. Bell, M. Blaug, M. Bowman, E. De- Nison, E. Dolan, R. Dornbusch, J.

Kendrick, E. Cohn, S. Brian, D. Lin-dsei, A. Marshall, J. Meade, S. Fisher, T. Schultz ve başqaları.

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqatın informasiya bazasını, Əliyev İ.H., İsmayılzadə Ə.A., İsmayılzadə Ə.A., Qasımlı V.Ə., Qasımlı V.Ə., Məmmədov M.Q., Rəsulov R.F., Meybullayev M.X., Mikayılova S.M., kimi yerli alimlərin ədəbiyyatları ilə yanaşı, Беглова Е.И.,Завалько Н.А., G. Becker, D. Bell, M. Blaug, M. Bowman xarici alimlərində əsərlərindən istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın məqsədi və vəzifələri: Tədqiqatın məqsədi əmək bazarında təhsilin yerini və rolunu nəzəri əsaslandırmaq, təhsil sahəsində bazar münasibətlərinin formalaşmasına metodoloji yanaşmalar inkişaf etdirmək, cəmiyyətin sosial-iqtisadi tərəqqisini təmin edən istehsalçı qüvvələrin əsas elementi olan işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə təhsilin təsirini artırmaqdır.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Tədqiqat mövzusu təhsilin əmək prosesində rolundan bəhs etməkdədir. Lakin ölkəmizdə bu sahədə araşdırmaların və yerli ədəbiyyatın azlıq təşkil etməsidir. Bu faktorun varlığı tədqiqatın yerinə yetirilməsi üçün məhdudiyyətləri meydana gətirir.

Tədqiqatın obyektı və predmeti: Tədqiqatın obyektı milli iqtisadiyyatın əmək bazarı şəraitində təhsil sahəsindəki proseslərdir.

Tədqiqat metodları: Tədqiqatın metodoloji əsasını keyfiyyət xarakteristikası məhsuldar qüvvələrin və əmək bazarı münasibətlərinin inkişaf səviyyəsinə uyğun gələn iqtisadiyyat nəzəriyyəsi klassiklərinin əsərləri, yerli və xarici alimlərin işçi qüvvəsinin tərbiyəsi və təhsil problemləri üzərində işləyirdi.

Tədqiqatın əsasını keyfiyyət və kəmiyyət analizinin vəhdətini təmin edən problemlərin həllinə inteqrasiya olunmuş, sisteməlik yanaşmağı nəzərdə tutan ümumi elmi metodologiya təşkil edir. Buraya yanaşmanın obyektivliyini təmin edən dialektik məntiq prinsipləri; analiz və sintez metodunun tətbiqi, iqtisadi və statistik metodlardan istifadə: qruplaşmalar, dinamiklər seriyası, orta dəyərlər daxildir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Tədqiqatın elmi yeniliyinə aşağıdakılar aiddir:

- tədqiq olunan problemin mahiyyəti, tipoloji elementləri və iqtisadi kateqoriyaların əlaqəsi barədə nəzəri müddəalar aydınlaşdırıldı: "təhsil", "təhsil potensialı", "işçi qüvvəsi", "işçi qüvvəsi" resurslar ", " əmək potensialı ";

- təhsilin əsas prinsipləri, əsas funksiyaları və onun obyektiv qanunlarla və ictimai inkişaf qanunauyğunluqları ilə səbəb-nəticə əlaqələrinin açıqlanması;

- sosial-iqtisadi sistemin istehsal münasibətləri tipinə uyğun işçi qüvvəsinin keyfiyyət xüsusiyyətlərinin formalaşmasında təhsilin prioritet rolunu ortaya qoyması;

- əmək bazarı və təhsil xidmətləri bazarının spesifik xüsusiyyətləri, qarşılıqlı əlaqəsi və qarşılıqlı təsiri müəyyənləşməsi;

- dövlət iqtisadiyyatı və spontan bazar təsiri nisbəti nəzərə alınmaqla bazar iqtisadiyyatı şəraitində təhsil prosesinin təşkili üçün konsepsiyaların seçilməsinə alternativ yanaşmaların təklifi;

Tədqiqatın nəzəri və praktik əhəmiyyəti: Tədqiqatın nəzəri və praktik əhəmiyyəti əsas elmi müddəa və qənaətlərdən işçi qüvvəsinin formalaşmasına və inkişafına təhsilin təsiri problemlərinə yeni nəzəri yanaşmaları daha da öyrənmək və inkişaf etdirmək üçün metodoloji əsas kimi istifadə etmək imkanlarındadır.

I FƏSİL. TƏHSİLİN ƏMƏK BAZARININ İNKİŞAFINDA ROLUNUN ƏSASLARI

1.1. Əmək bazarı anlayışının formalaşması və qısa xarakteristikası

Əmək bazarı cəmiyyətin ən vacib iqtisadi, iqtisadi, siyasi və sosial sahəsidir. Əmək bazarında əmək dəyərinin qiymətləndirilməsi meyarları aşağıdakı komponentlərdir:

- işçi qüvvəsinə cəlb olunma şərtləri;
- əmək haqqının səviyyəsi və miqdarı;
- iş şəraiti;
- iş təhlükəsizliyi;
- təhsil almaq imkanı, peşə fəaliyyətinin inkişafı;

Əhalinin məşğulluğu cəmiyyətin ən vacib sosial-iqtisadi sahəsi olduğundan, həmişə əmək bazarının işləmə mexanizmini birmənalı şərh etməyən bir çox fərqli iqtisadi doktrinaların və nəzəriyyələrin mərkəzində olmuş və olmaqda davam edir. "Əmək bazarı mexanizmi" anlayışını düzgün başa düşmək üçün onun tərifini və əmək bazarının fəaliyyət göstərən əsas mövcud konsepsiyalarını nəzərdən keçirək.

Əmək bazarı mexanizmi işəgötürənlərin və muzzla işləmək istəyən əmək qabiliyyətli əhalinin işçi qüvvəsinin (işləyən işçi qüvvəsinin) qiymətindəki dəyişikliklər şəklində əldə edilən məlumatlar əsasında müxtəlif maraqlarının qarşılıqlı əlaqəsi və sintezidir (T.Ə.Quliyev: 2003. s. 56.).

"Əmək bazarı" anlayışına gəldikdə, indiki mərhələdə bu anlayışın vahid tərfi yoxdur. Bunlar aşağıdakılardır:

- ✓ bazar, məhsul istehsalçıları ilə istehlakçıları arasında əlaqələndirən, ölkə daxilində və ölkələr arasında bir növ mübadilə sahəsidir (T.Ə.Quliyev: 2013. s. 28.);
- ✓ bazar alıcılar və satıcılar arasında qarşılıqlı əlaqə mexanizmidir, başqa sözlə tələb və təklif arasındakı münasibətdir;
- ✓ bazar, əmtəə istehsalı və dövriyyəsi qanunlarına görə təşkil edilmiş mübadilə, əmtəə mübadiləsi münasibətlərinin məcmusudur;

- ✓ bazar müəyyən malların və xidmətlərin alıcılarını (tələb sahiblərini) və satıcıları (təchizatçıları) bir araya gətirən bir qurum və ya bir mexanizmdir;
- ✓ bazar - malların satışı ilə bağlı mübadilə sahəsində inkişaf edən iqtisadi münasibətlər məcmusu olmaqla yanaşı, həm də alıcılar və satıcılar məcmusu olduğu, qarşılıqlı əlaqə son nəticədə mübadilə imkanına səbəb olan ictimai istehsalın təşkili sahəsidir.

Aydındır ki, “bazar” anlayışının müəyyənləşdirilməsinə vahid yanaşma yoxdur. Bu terminin mövcud bazarların müxtəlifliyini xarakterizə etmək üçün ona belə bir tərif vermək lazımdır. Bazar əmtəə mübadiləsi münasibətləri sistemi kimi bir-birinə bağlı ayrı bazarların və ya onun alt sistemlərinin məcmusudur. Fərdi bazar tipləri iqtisadi fəaliyyətin bütün sahələrini əhatə etməlidir: istehsal, bölüşdürmə, mübadilə və istehlak kimi qruplaşdırılmışdır. Onu təşkil edən elementləri ayırd etdiyimiz zaman: istehsal vasitələri bazarı, texnologiyalar bazarı, maliyyə bazarı, valyuta bazarı, əmək bazarı, xidmət bazarı, istehlak bazarı və s kimi aspektlərə ayırd edə bilərik (Aras O.N., Süleymanov E: 2010. s. 35).

Tarixən bazar iqtisadiyyatı və ya sərbəst sahibkarlıq iqtisadiyyatı planlı iqtisadiyyatdan əvvəl olub. Nəticədə, əmək bazarının roluna dair əsas elmi araşdırmalar, kortəbii, tənzimlənməmiş bazar iqtisadiyyatı şəraitində istifadəsinin aktual problemlərini vurğuladı. Əmək bazarının rolu nəzəriyyəsi üçün nəzəri əsas iqtisadiyyatda klassik məktəbin nümayəndələri tərəfindən qoyulmuşdur.

Əmək bazarının fəaliyyət göstərməsinin klassik konsepsiyasına A. Smith, D. Ricardo, Zh.B. De, A. Marshall, D. Clarke, A. Pigou. kimi tədqiqatçıların fikirləri ilə yanaşmaq olar. Onların fikrincə, tam məşğulluq bazar iqtisadiyyatının normasıdır və ən yaxşı iqtisadi siyasət dövlətin müdaxilə etməmə siyasətidir. Bu konsepsiyanın tərəfdarları hesab edirlər ki, bütün digər bazarlar kimi əmək bazarı da qiymət tarazlığı əsasında fəaliyyət göstərir, yəni qiymət əsas bazar tənzimləyicisi rolunu oynayır - bu halda işçi qüvvəsi (əmək haqqı) əmək haqqının köməyi ilə işçi qüvvəsinə olan tələb və təklif tənzimlənir və onların tarazlığı qorunur. Tarazlıq qiymət modelinə görə, bir şəxs, bu investisiyaların gəlir dərəcəsi azalana qədər “bacarıqlara investisiya qoyur”. İşgüzar qiymət, tələb və təklifdən

asılı olaraq artaraq ya da azalmaqla bazar ehtiyaclarına çevik şəkildə reaksiya verir. Əmək bazarında tarazlıq varsa, işsizlik mümkün deyil. Klassik nəzəriyyəyə görə tam məşğulluq işsizliyin olmaması deyil, istəyən hər hansı bir şəxsin iş tapa biləcəyi əmək bazarındakı vəziyyətdir. Beləliklə, A.Pigou “kənüllü işsizlik” konsepsiyasını irəli sürdü ki, ona görə işçilərin müəyyən hissəsi mövcud əmək haqqı səviyyəsindən narazı olaraq kənüllü olaraq iş axtarmaqdan imtina edir (ARDSK: 2004.).

Klassik modelə uyğun olaraq işçi qüvvəsinə olan tələb işəgötürənlər tərəfindən təqdim edilir və işçi qüvvəsi təklifi maddəli işçilər tərəfindən həyata keçirilir.

Əmək bazarının işinin klassik konsepsiyasına görə işçiləri əmək haqqının pul ekvivalenti deyil, əmək haqqının pul ifadəsi üçün ala biləcəkləri mal və xidmətlərin həcmi maraqlandırır. Klassiklərə görə, işə götürənlərlə əmək müqaviləsi bağlayan maddəli işçilər, real əmək haqqının dəyərində təsir göstərə bilirlər. Həqiqi əmək haqqı nisbətlərinin kifayət qədər çevik olduğu və həm yüksələ, həm də düşə biləcəyi ehtimalından irəli gəldilər. Bunun sayəsində əmək bazarında bir tarazlıq əldə edilir.

Tutaq ki, bazarda əmək haqqı dərəcəsi tarazlıq dərəcəsiindən yüksəkdir. O zaman mövcud əmək haqqı nisbətindən daha aşağı işə razılaşan işsizlər olacaqdır. Onların ardınca məşğul şəxslərin məvaciblərində də, azalma müşahidə olunacaqdır. Nəticədə, əmək haqqı dərəcəsi düşür və tarazlıq təmin edilir. Əmək haqqı dərəcəsi tarazlıq səviyyəsindən aşağı olduqda hadisələr də oxşar şəkildə inkişaf edəcəkdir. O zaman işlərin bir hissəsinin boş qalacağı, yəni işçi qüvvəsinə olan tələbin təklifini üstələyəcəyi bir vəziyyət mümkündür. Üstəlik, işçiləri daha yüksək dərəcədə işə götürəcək işəgötürənlər həmişə olacaqdır. Sonra digər işəgötürənlər də buna razı olacaqlar. Nəticədə əmək haqqı tarazlıq səviyyəsində yüksələcək və əmək bazarı tarazlaşdırılacaqdır (Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq: 2011).

19-cu əsrin ikinci yarısında K.Marks tərəfindən qurulan əmək bazarı və işsizlik haqqında marksist nəzəriyyəyə görə, əmtəə istehsalındakı əmək konkret və mücərrəddir, yəni ikili xarakter daşıyır. Xüsusi bir iş müəyyən bir məqsəd,

bacarıq, təşkilatçılıq, peşə qabiliyyəti ilə fərqlənir və müəyyən bir məhsulun yaradılmasına yönəldilir. İstifadə dəyəri konkret əməyin nəticəsidir. Abstrakt əmək əzələlərin, beyinlərin, sərf olunan enerjinin işinə sərf olunan xərclərlə təyin olunur, yəni müəyyən bir əmək formasından götürülür. Mücərrəd əməyin nəticəsi mübadilə dəyərində, yəni bir əmtəənin digərinə dəyişdirilməsi imkanında özünü göstərən bir əmtəənin dəyəridir.

Əməyin ikili təbiəti doktrinası Karl Marksa kapitalist qazancının mənbəyi olan artıq dəyər anlayışını iqtisadiyyata daxil etməyə imkan verdi. Nəticə etibarlı ilə iş gücü, iş gücünün dəyərindən daha böyük dəyər yaratmağa qadir olan əmtəədir. Artıq dəyər doktrinasını yaradan Karl Marks, kapitalist istismarı kapitalistlər tərəfindən işçilərin yaratdığı artıq dəyəri mənimsəmə prosesi olaraq ortaya qoydu. Karl Marksın gəldiyi əsas nəticə, kapitalistlərin və muzzdlu işçilərin mövqelərinin və mənafeələrinin bir-birinə zidd olduğu, kapitalist sistem içərisində barışmaz olmasıdır, bu da cəmiyyəti fasiləsiz olaraq iki qütbə ayırır: istehsal vasitələri sahibləri və başqasının iş gücündən və acliqdan ölməmək üçün daima satmağa məcbur olduqları əməyindən başqa bir şeyə sahib olmayan proletarları istismar etmək kimi sinifləndirilir.

Kapitalist və məşğulluq münasibətləri sistemini təhlil etdikdən sonra K.Marks işsizliyin kapitalist bazar iqtisadiyyatının zəruri atributu olduğu qənaətinə gəldi. Buna görə bazarda, Marksa görə, işçi qüvvəsi təklifi ilə ona olan tələb arasında hər zaman bir tarazlıq var. Belə münasibətlərin nəticələri mövcudluğu cari, gizli və uzunmüddətli işsizlik kimi xarakterizə olunan artıq işləyən əhalinin formalaşmasıdır.

Mövcud işsizlik bazar istehsalının dövrü xarakteri ilə əlaqələndirilsə, gizli işsizlik tarixən işsizliyin inkişaf etdiyi kənd təsərrüfatı istehsalında formalaşır (СМОЛИН О. Н: 2004. s. 6.).

Durğun işsizlik forması, işçilərin uzun müddətdir son dərəcə nizamsız peşələrə sahib olduqları və ya ümumiyyətlə məşğul olmadıqları tip kimi başa düşülür (İsmayılzadə. Ə.A: 2013. s. 128-130.).

Əmək bazarında tələb və təklif arasındakı balanssızlıq, kapitalın üzvi tərkibində artım meyli ilə izah olunur ki, bu da onun dəyişməsinə əks etdirən texniki quruluş tərəfindən təyin olunan dəyər quruluşu kimi başa düşülür. Üzvi quruluşun dinamikasını təhlil edərkən texniki strukturdakı dəyişikliklərlə əlaqəli olmayan bu kimi amillərin təsirindən mücərrəd olmalıyıq. Uzunmüddətli aspektdə kapitalın üzvi tərkibi dayanıqlı artım meyli göstərir ki, bu da istehsalın inkişafına görə əməyə olan tələbin istehsal vasitələrinə olan tələbə nisbətən nisbətən azaldığını göstərir. İşçi qüvvəsinə tələbin nisbi azalması ilə əlaqədar olaraq təklif mütəmadi olaraq artır: əhali artımı, bu da əmək bazarında davamlı gənc işçi qüvvəsi axınına səbəb olur; sahibləri iş axtaranlara çevrilən kiçik və orta müəssisələrin xarab olması, iflas etməsi; kimi aspektləri meydana gətirir.

Bütün bu amillər qaçılmaz olaraq işsizliyə səbəb olur. Qeyri-bərabərlik, kapitalist iqtisadiyyatın dövrü inkişafı müəyyən bir əmək ehtiyatının mövcudluğuna gətirib çıxarır. Buna görə Karl Marks işçi qüvvəsi ehtiyatını, yəni işsizləri “sənaye ehtiyat ordusu” adlandırdı. Böhran və depressiya dövründə işsizlik artır, iqtisadi canlanma dövründə azalır, müəyyən bir əmək ehtiyatı olmadan belə bir yüksəliş mümkünsüz olardı. Beləliklə, sənaye ehtiyat ordusu yalnız bir nəticə deyil, həm də kapitalın yığılması üçün bir şərtidir. İşsizliyin olması kapitalist iqtisadiyyatın inkişafı üçün zəruri bir şərtidir.

Marksist məşğulluq nəzəriyyəsinin ən vacib xüsusiyyəti əmək haqqı işçilərinin əmək bazarında işçi qüvvəsi deyil, işçi qüvvəsi satması (insanın işləmə qabiliyyəti) şərtidir (Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi: 2016.).

J.Keyns kapitalist bazar iqtisadiyyatının məşğulluğu tənzimləyən bir mexanizmin olmadığını və bununla da klassik məşğulluq nəzəriyyəsini rədd etdiyini iddia etdi. Dövlətin müəyyən bir tənzimləyici rolu ilə həm əhəmiyyətli işsizlik səviyyəsi ilə, həm də əhəmiyyətli dərəcədə inflyasiya ilə balanslı bir iqtisadiyyata nail olmaq mümkün olduğuna inanırdı. Bu ifadələrə görə, əhalinin tam məşğulluğu qanunauyğunluq kimi deyil, qəza kimi qiymətləndirildi. Eyni zamanda kapitalizmin dövlət tərəfindən daim nəzarət və tənzimləməyə ehtiyacı var idi. J. Keynes tərəfindən işsizlik və inflyasiya, əhalinin əmanətlərini və

sahibkarlıq investisiyalarını tənzimləyərək dövlət tərəfindən idarə edilə bilən kapitalizmin təbii xüsusiyyətləri kimi qəbul edildi.

Eyni zamanda işsizlik və inflyasiyanın səbəbi qənaət və investisiyalarla bağlı qərarların verilməsində təsadüf olmaması, həmçinin qiymətlərin və əmək haqlarının elastik olmamasıdır. Keynesin nəzəriyyəsinin tərəfdarlarının mübahisələri aşağıdakı müddəalara əsaslanırdı.

1. Keyns nəzəriyyəsi, faiz dərəcəsinin ev təsərrüfatlarının əmanətləri ilə sahibkarların investisiyaları ilə uyğun gələ biləcəyini iddia edir, çünki bu prosesdə müxtəlif qruplar iştirak edir. Beləliklə, investisiya qərarları sahibkarlar tərəfindən, qənaət qərarları isə ev təsərrüfatları tərəfindən verilir. Bundan əlavə, qənaət və investisiyalar barədə qərarlar qəbul edərkən əhali və müəssisələr fərqli motivləri rəhbər tutur, qənaət və investisiyaların miqdarı isə faiz dərəcəsiindən asılı deyil. Məsələn, əhali qocalıq, gözlənilməz xərclər, uşaqların təhsilini təmin etmək üçün zamanla böyük bir alış-veriş etmək üçün qənaət edir, bəzən uzun müddət xəstəlik və ya mümkün işsizlik vəziyyətində rahatlıq üçün qənaət edilir. Əmanətlər heç bir səbəb olmadan bu şəkildə edilə bilər. Qazanc əldə etmək ümidi zəifdirsə, müəssisələr çox aşağı faiz dərəcələri ilə də investisiya qoymayacaqlar.

Əhalinin əmanətləri yeganə maliyyə mənbəyi deyil, kredit təşkilatları, pensiya fondları, xeyriyyə fondları və s. Buna görə əslində investisiyalar cari qənaətdən daha çox ola bilər. Vəziyyət cari əmanətlərin bir hissəsinin əllərdə qalması və pul bazarına göndərilməməsi səbəbindən yaranır, cari əmanətlər bank borcunu ödəmək üçün istifadə edilə bilər. Nəticədə əmanətlərin investisiyalardan çox olması qaçılmaz olaraq ümumi tələbin azalmasına səbəb olur. Bu şərtlərdə həm istehsal həcmi, həm də məşğulluq azalacaq.

Beləliklə, iqtisadiyyat ümumi istehsal həcmi, gəlir, məşğulluq və qiymət səviyyələrində kifayət qədər müstəqil və təcrid olunmuş dalğalanmalar yaşayır.

2. Keyns nəzəriyyəsi əmək haqqı və qiymətlərin elastik olduğu iddiasını təkzib edir. Bazarda inhisarçılar istehsalın rentabelliğini təmin edərək qiymətləri müəyyən səviyyədə saxlamağa çalışdıqları üçün əmək haqlarını artırmaq və ya heç olmasa aşağı düşməsinin qarşısını almaq istəyən həmkarlar ittifaqlarının hərəkəti

qiymətlərin və əmək haqlarının əhəmiyyətli dərəcədə endirilməsini mümkünsüz edir. Ancaq qiymətlərin və maaşların düşdüyünü düşünsək belə, bu, işsizliyin aradan qaldırılmasına gətirib çıxarmayacaqdır, çünki ümumi gəlir azalacaq və bu səbəbdən işçi qüvvəsinə olan tələbdir.

Keyns nəzəriyyəsinin tərəfdarları, maaşların azalması ilə işsizliyin aradan qaldırıldığını iddia edərək, müəssisə üçün qüvvədə olan qanunları iqtisadiyyat sahəsində icra olunan təkminləşdirmə proseslərini qanunsuz sayırlar. Onların fikrincə, maaşlar aşağı düşərsə, sahibkarlar ayrı-ayrı müəssisələr üçün daha çox işçi götürürlər. Ancaq cəmiyyətdə əmək haqqının azalması ilə məcmu tələb azalır və dolayısı ilə tələb yalnız məhsullara deyil, həm də bu məhsulların istehsal olunduğu əməyə, yəni əməyə də azalacaq.

Klassik və Keynes nəzəriyyələrindəki məcmu tələb və məcmu təklif nisbətinin şərtlərinin müqayisəli təhlili Cədvəl 1-də təqdim edilmişdir.

Cədvəl 1: Ümumi tələb və məcmu təklif nisbətindəki müqayisəli təhlili

Keynesin məşğulluq nəzəriyyəsi	Klassik məşğulluq nəzəriyyəsi
Məcmu təklif əyrisi üfüqi bir xəttədir və tam məşğulluq şəraitində istehsala uyğun döngənin altındadır. Ümumi tələbdəki dəyişikliklər qiymətlərə təsir göstərmir. Həqiqi istehsal həcmi potensial səviyyəyə çatırsa, məcmu təklif əyrisi şaquli xətt formasını alır	Məcmu təklif əyrisi şaquli bir xətt ilə təmsil olunur və işsizliyin "təbii" səviyyəsinə uyğun real məhsul səviyyəsini göstərir. Qiymət artımı ilə istehsalçıların hasilatı artırmayacağı da təsdiqləyir, çünki resurs xərcləri artır. Qiymətlərin azalması ilə istehsalçıların hasilatı azaltmayacaqlar, çünki resurs xərcləri də azalır
Ümumi tələbin qeyri-sabitliyi, investisiya kimi bir hissənin dəyişməsi ilə əlaqədardır	Məcmu tələb əyrisi sabitdir, bu da qiymət səviyyəsini müəyyənləşdirir. Məcburi tələbin daimi pul miqdarı ilə azalması məhsul və qaynaq qiymətləri azaldığından, pulun alıcılıq qabiliyyəti böyüyür, onda real istehsal həcmi tam məşğulluğa uyğun səviyyədə qalır
Beləliklə, ümumi tələbin AD1-dən AD2-yə düşməsi, P1 qiymət səviyyəsini dəyişməz qoyur. Eyni zamanda, istehsal həcmi Q1-dən Q2-yə qədər azalır və bir şey ümumi tələbi artırana qədər bu tarazlıq səviyyəsində qala bilər.	Beləliklə, ümumi tələb AD1-dən AD2-yə azaldıqda, AB təklifinin müvəqqəti artıqlığı olur. Qiymət səviyyəsi P1-dən P2-yə enəcək, çünki klassiklərə görə məhsullar və mənbələr üçün qiymətlər azalmağa həssasdır. Nəticədə, artıq AB tədarükü aradan qaldırılır və tam məşğulluq səviyyəsində C nöqtəsində tarazlıq bərpa olunur

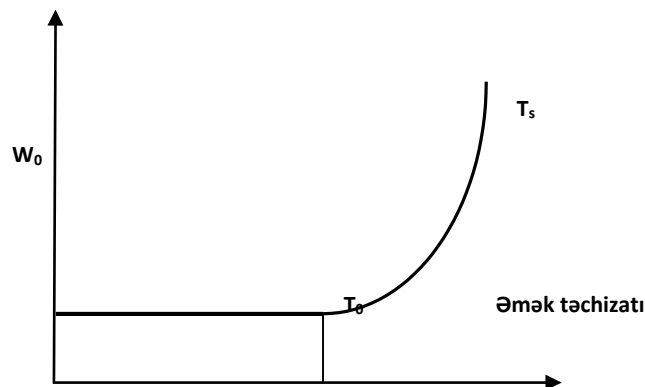
Mənbə: П. В. Леманова ОБЗОР КЛЮЧЕВЫХ КОНЦЕПЦИЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА. s. 100.

J.Kejns hesab edirdi ki, əhalinin tam məşğulluğu şəraitində iş təklifi artan real əmək haqqı funksiyasına çevrilir (şəkil 1). Aydınır ki, işsizlik vəziyyətində iş təklifi - bazarda mövcud olan W_0 pul (nominal) əmək haqqı ilə sabit şəkildə artır. Tam məşğulluğa çatdıqdan sonra - T_0 , vəziyyət dəyişir. İş təklifi - T_s real əmək haqqının artan bir funksiyasıdır.

Məşğulluq probleminin Kejns təfsirinin daha da inkişaf etdirilməsi, onun məşğulluq nəzəriyyəsinin, nominal əmək haqqının qeyri-elastikliyi ilə əlaqəli klassik məşğulluq nəzəriyyəsinin xüsusi bir vəziyyəti olduğuna inandı. Məlumdur ki, klassik nəzəriyyədə bazar iqtisadi sisteminin tarazlığı yalnız çevik əmək haqqı şəraitində tam məşğulluq ilə xarakterizə olunur. Nədənsə pul əmək haqqının sərtliyi varsa, iqtisadi sistem tam məşğulluq vəziyyətinə gəlmədən fəaliyyətini davam etdirir.

Qrafik 1: Əmək bazarının Kejns təfsiri

Nominal əmək haqqı dərəcəsi



Mənbə: П. В. Леманова ОБЗОР КЛЮЧЕВЫХ КОНЦЕПЦИЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА. s. 101.

Aydınır ki, kapitalist iqtisadiyyat kifayət qədər sabit vəziyyətdə qala bilər, çünki bu, əmək bazarındakı rəqabətə xas deyil: işçilər maaşların azalmasına müqavimət göstərirlər. Əgər işsizlik davam etdiyi müddətdə pul maaşlarının azaldılmasına razı olsaydılar, işsizliyin azalmasına deyil, idarəsiz bir deflyasiya prosesinə nail olardılar ki, bu da iqtisadi sistemin bütövlükdə çökməsinə səbəb olardı.

20-ci əsrin ikinci yarısında sözdə məşğulluq nəzəriyyəsi irəli sürüldü, bunun bir xüsusiyyəti, bir neçə anlayışın qovuşduğu yerdə meydana çıxmasıdır. Məşğulluğun müqavilə nəzəriyyəsinin yaradıcıları əmək bazarında tarazlığın qiymətlərin dəyişməsi hesabına deyil, fiziki istehsal həcmlərinin dəyişməsi hesabına əldə olunduğunu düşünərək pul əmək haqlarının sərtliyi barədə Keynesian tezisini qəbul edirlər. Digər tərəfdən, pul əmək haqqının bu çox sərtliyi fərdlərin optimallaşdırma davranışından irəli gəlir. Məşğulluğun müqavilə nəzəriyyəsi təşəbbüskarların və işçilərin qanuni olaraq rəsmiləşdirilməmiş müqavilələr əsasında uzunmüddətli müqavilə münasibətlərinə girmələri müddəsinə əsaslanır. Məqsədləri maliyyə risklərini, istehsal və əmək itkilərini minimuma endirməkdir. Eyni zamanda, riskdən çəkinən işçilər daha az əmək haqqı, lakin davamlı məşğulluğa üstünlük verirlər.

Məşğulluğun institusional nəzəriyyəsi əmək bazarının fəaliyyətinin problemlərinin təfsirində xüsusi yer tutur. İnstitusional iqtisadiyyat izləyiciləri iqtisadi bir insanın davranışının öyrənilməsini təhlil mərkəzində tutan klassik məktəbin metodologiyasına tənqidi yanaşırlar. İnstitusionalistlər fərdlərin əmək bazarındakı davranış motivlərinin yalnız milli, mədəni, cinsiyyət, yaş və digər xüsusiyyətlərdən asılı olan iqtisadi amillərlə azaldıla bilməyəcəyinə inanırlar.

İnstitusional əmək bazarı nəzəriyyəsi əmək bazarının seqmentləşdirilməsinin, yəni ehtiyaclar, istehsal xüsusiyyətləri və ya işçilərin davranış fərqləri əsasında ayrı qruplara (seqmentlərə) bölünməsinin öyrənilməsinə böyük diqqət yetirir. Klassik nəzəriyyədə üstünlük əmək bazarının bircinsliyinə verilir və onun seqmentləşdirilməsi əmək ehtiyatlarından istifadənin səmərəliliyinin artırılmasına kömək edən bir şərt kimi qəbul edilir. Marksist nəzəriyyədə bazar seqmenti məqsədi muzzdlu işçiləri bir-birindən ayırmaq olan kapitalist təbəqənin hərəkətləri nöqtəyi-nəzərindən təhlil edilirsə, institusionalizm nəzəriyyəsinə görə əmək bazarının seqmentləşdirilməsi iş təklifinin və ona tələbin eyni reaksiya göstərən insan qruplarına bölünməsidir. İş üçün eyni təşviq. Qeyri-iqtisadi (etnik, mədəni, cinsiyyət, yaş və s.) Amillərin fərdin əmək bazarındakı davranış motivlərinə, peşə seçiminə, fəaliyyət sahəsinə və s. təsirini nəzərə almaq lazımdır.

İnstitusional nəzəriyyədə əmək bazarının digər bir xüsusiyyəti də əmək bazarının səmərəliliyini artıran qurumların roluna diqqət yetirməsidir. Beləliklə, institusionalistlər yalnız inkişaf etmiş əmək bazarı institutları sisteminin normal fəaliyyətini təmin edəcəyinə inanırlar. Müasir əmək bazarı institutlarına məşğulluq xidmətləri, əmək birjalari, işə qəbul agentlikləri, qeyri-rəsmi rabitə xidmətləri, əlaqələr, boş iş yerlərinin mövcudluğu barədə məlumat mənbələri və s daxildir.

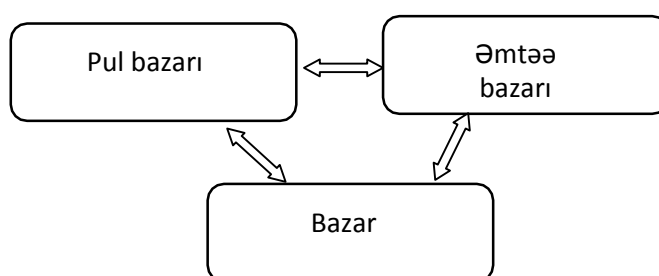
Əmək bazarı sənaye və ərazi kimi sahələrdə formalaşır. Sektor əmək bazarı xüsusi peşə bacarıqlarına olan tələb və təklifi təmsil edir. Sektor əmək bazarı aşağıdakılara cavab verməlidir:

- ✓ konkret peşələrə tələbin yaranması ilə iqtisadiyyatın inkişaf etməkdə olan quruluşu; mövcud peşə hazırlığı sistemi;
- ✓ iqtisadi cəhətdən fəal əhalinin mövcud peşəkar quruluşu;
- ✓ İqtisadiyyatın struktur yenidən qurulmasının hazırkı mərhələsi üçün işçi qüvvəsi tələbi və təklifinin peşəkar quruluşu arasında uyğunluq qurmaq olduqca çətinidir, çünki iqtisadiyyatın perspektivli ixtisaslaşması və nəticədə peşə əməyinə perspektivli tələb dünya iqtisadiyyatına inteqrasiyası prosesində müəyyənləşdirilir.

Mal bazarı ilə əmək bazarının qarşılıqlı əlaqəsi birbaşa istehsalın həcmi ilə məşğulluq, əmək haqqı və qiymətlər arasındakı əlaqə vasitəsi ilə həyata keçirilir.

Mal və pul bazarları birmənalı qarşılıqlı təsir göstərir. Faiz dərəcələri xərc qərarlarına, gəlir və qiymətlər isə faiz dərəcələrinə təsir göstərir. Mal, əmək və pul bazarlarının qarşılıqlı təsir modeli Şəkil 1-də göstərilmişdir.

Şəkil 1: Mal, əmək və pul bazarları arasındakı əlaqələrin modeli



Mənbə: П. В. Леманова ОБЗОР КЛЮЧЕВЫХ КОНЦЕПЦИЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА. s. 102.

Əmək bazarının əsas nəzəriyyələrinin nəzərdən keçirilməsi “əmək bazarı” anlayışını konkret bir “işçi qüvvəsi” məhsulunun alqı-satqısı ilə bağlı alıcı, satıcı arasında yaranan müəyyən iqtisadi, hüquqi, sosial və digər münasibətlər sistemi kimi xarakterizə etməyə imkan verir (Александрова О. А: 2006. s. 4-9.).

1.2. Təhsil sistemi və onun əmək bazarındakı rolu

Təhsil iqtisadi və sosial inkişaf prosesinin əsas müəyyənedicisidir, Bu, fərdlərin bilik və bacarıqlarının inkişafına təsirinə görə ilk növbədə insan kapitalı avadanlığı ilə əlaqələndirilir. Gəlir, istehsal, məşğulluq, məhsuldarlıq, texnologiya və yenilik kimi bir sıra sahələrdə müsbət nəticələr və xarici təsirlər göstərən təhsil, cinayət nisbətinin azaldılması, sosial barış, əmək haqqı bərabərsizliyinin azalması, gəlir bölgüsünün yaxşılaşdırılması, iqtisadi və sosial həyatda iştirak kimi müxtəlif cəhətlərdən müsbət təsir göstərir. Bu gün ölkələrin sahib olduğu işçi qüvvəsi rəqabətin göstəricisi kimi qəbul edilir. Əksəriyyəti ixtisasa malik işçi qüvvəsi və qeyri-kafi təhsil imkanları aşağı gəlir səviyyəsində olan iqtisadiyyatlarda, istehsal, innovasiya, əmək haqqı və məhsuldarlıq təhsil və məşğulluq əlaqələrinin daim sorğulanmasının əsas mənbəyidir. Bu səbəbdən milli iqtisadiyyatlara maliyyə təqvimini qoyan işçi qüvvəsinin qeyri-kafiliyi və insan kapitalının zəifliyi, inkişaf etməkdə olan ölkələrdə istehsal və gəlir itkilərinin ən vacib səbəbləri kimi göstərilir (Azərbaycan 2020: Gələcəyə Baxış).

Təhsil və məşğulluq arasındakı əlaqənin təhlilində işgüzar tələb və təklifdəki dəyişikliklər ön plana çıxır. İş təklifinin iş tələbinə uyğun təhsil avadanlığının olub-olmaması mübahisə mərkəzindədir. Bu çərçivədə təhsilin keyfiyyəti, təhsilin məzmunu və bəzi ərazilərdə işçi qüvvəsinin qruplaşdırılması və bəzi sahələrdə çatışmazlığı ön plana çıxır. Texnoloji tərəqqi və biliklərin artan əhəmiyyəti əmək bazarındakı sektor dəyişikliklərinin mənbəyidir. Bu vəziyyət bir tərəfdən işsizliyə, digər tərəfdən yeni iş sahələrinin yaranmasına səbəb olur. Bu çərçivədə məşğulluğun ölçüləri və məzmunu fərqlənməklə yanaşı, əmək bazarında sıx rəqabət prosesini meydana gətirir. Bu fenomen təhsilə olan tələbin istiqamətini və

təhsilin keyfiyyətinin əhatə dairəsində dəyişməsinə səbəb olur. Həmin kontekstdə ixtisaslı və ixtisasız işçi qüvvəsi arasındakı fərq getdikcə daha da genişlənir. Baş verən bu proses işgüzar təklifdə kəskin dəyişikliklər yaradır. Biliyin ön plana çıxdığı bu proses mövcud məlumatlara yeni məlumatlar əlavə edilməsini zəruri edir və daim yenilənməsi lazım olan məlumatlara tələb əmələ gətirir, bu baxımdan ömür boyu təhsil zərurətə çevrilir. Əmək bazarında təhsilin rolunu göstərən teorilər mövcuddur.

Klassik iqtisadi yanaşma əmək vahidlərinin bircins olması fərziyyəsinə əsaslanır və balans əmək haqlarının işçi tələbi ilə təklif arasındakı tarazlıq mexanizmindən asılı olaraq formalaşdığını iddia edir. Rəqabətçi bazarların doğru zamanda lazımı siqnalları istehsal etdiyini iddia edən bu nəzəriyyə, əməyə olan tələb və təklifin tarazlıq maaşlarını təyin etdiyini iddia edir. Klassiklərə görə əmək bazarının əsas funksiyası əmək haqqı səviyyəsini müəyyənləşdirməkdir. İşsizlik, bazarların qüsurlu fəaliyyətindən irəli gələn müvəqqəti bir vəziyyətdir və uzun müddətdə yaşaya bilməz. Neoklassiklər əmək bazarı prosesinin Klassik versiyasını tam qəbul etmir. İqtisadi inkişaf fərziyyələrinə və marjinal məhsuldarlıq nəzəriyyəsinə əsaslanaraq əmək bazarının əsas funksiyasını əmək bacarıqları və qabiliyyətləri ilə işçi tələbi arasındakı münasibətlərlə izah edir. (Əmək bazarı: 2015.).

Neoklassik əmək bazarı nəzəriyyəsinin əsas başlanğıc nöqtəsi məhsul və xidmətlər istehsalında və işçi qüvvəsində işçi qüvvəsi tələb edən firmalar arasındakı münasibətlərə əsaslanır. Bu bölmələrin bazar prosesindəki davranışı əmək bazarını formalaşdırır. Tarazlıq əmək haqqı səviyyəsi bazarda işçi qüvvəsi tələbi və təklifinin qarşılıqlı təsiri və rəqabət prosesinin işləməsi ilə baş verir. Tərəflər bazarda ən yüksək mənfəət və əmək haqqı motivləri ilə iştirak edirlər. Müəyyən bir təhsil proqramının qazancı, yalnız proqram boyunca iştirak edən və davam edən fərdin verdiyi fayda ilə ölçülür. Buna görə təhsildəki fərdi xərclər istehlak xərcinin bir növü olaraq təyin edilir və işçi qüvvəsi homogen olaraq görülür. Müvafiq olaraq, əmək bazarında mükəmməl rəqabət şərtləri mövcuddur və işçi tələbi, əməyin marjinal məhsuldarlığına uyğun olaraq müəyyən edilir. İşçilərin marjinal məhsuldarlığı maaşla bərabərləşənə qədər firmalar iş tələb edir.

Əgər əməyin marjinal məhsuldarlığı əmək haqqından çoxdursa, məşğulluğu artırır, azdırsa, daraldırlar. Neoklassik yanaşma bəzi cəhətlərdən klassik nəzəriyyə ilə üst-üstə düşsə də, 1960-cı illərdə irəliləyən və əmək bazarına fərqli mənalara verən insan kapitalı nəzəriyyəsi ilə istiqaməti dəyişirdi.

Təhsili insan kapitalının determinantı kimi görən insan kapitalı nəzəriyyəsi təhsilin fərdi məhsuldarlığı, məşğulluğu və qazancını birbaşa təsir etməsinə yönəlmişdir. İnsan kapitalı insanların fiziki və zehni inkişafına töhfə verməklə gəlirlərini artırmaq xüsusiyyətinə malikdir. İşçi qüvvəsinin heterogen olmasına əsaslanan insan kapitalı nəzəriyyəsi bilik və bacarıq fərqlərinin əmək bazarına daxil edilməsini izah edir. Bu nəzəriyyənin əsas anlayışı, təhsili insanların bilik və bacarıqlarına bir investisiya olaraq görməsidir. Təhsil insanları işlə bağlı tapşırıqları yerinə yetirməkdə daha məhsuldar edən bacarıqlarla təchiz edir. Bundan əlavə, təhsil insana yenilik və texnoloji tərəqqini təşviq edən yeni fikirlər yaratmağa və uyğunlaşdırmağa imkan verən bilik və səriştələri əhatə edir¹³. Fərdlərin bilik və bacarıq səviyyələrini artıran təhsil işçi qüvvəsinin məhsuldarlığını artırır, bu səbəbdən fərdlər təhsili investisiya hesab edirlər. Bu çərçivədə fərdlərin fərqli təhsil, bilik və bacarıq səviyyələrinə sahib olması, ölkələrdə və sektorlarda fərqli məhsuldarlıq ilə nəticələnir. Yüksək səviyyədə təhsil alan işçi qüvvəsinin aşağı səviyyəli işçilərdən daha məhsuldar olacağı gözləntiləri də maaş fərqliliyinin altındadır. Bu kontekstdə insan kapitalı nəzəriyyəsi daha çox təhsilin məhsuldarlığı və gəlir artımını, eyni zamanda gəlir bərabərsizliyini təmin etdiyini izah edir (Azərbaycanda təhsil, elm və mədəniyyət, statistik məcmuə: 2015.).

Təhsil və məşğulluq arasındakı əlaqəni izah edən nəzəriyyələrdən biri də ikili əmək bazarı nəzəriyyəsidir. Bu nəzəriyyə iqtisadiyyatlardakı xətti pozan və inkişafın qarşısını alan bəzi amillərə əsaslanır. Müvafiq olaraq, iqtisadiyyatların bəzi hissələri inkişafın və inkişafın bəzi hissələrinin xüsusiyyətlərini əks etdirir. Bu fenomen, sektorlarda işçi qüvvəsi və ya işəgötürənlərin quruluşunun əhatə dairəsinə görə digər sektorlardakından fərqli olması ilə izah olunur. İkiqat əmək bazarı nəzəriyyəsi neoklassik insan kapitalı nəzəriyyəsinin tənqidlərindən yaranıb.

Bu, əmək bazarında birincil və ikincil ikili bir quruluşun mövcudluğunu göstərir. İlkin bazarlar, müasir texnologiyaya, böyük istehsal həcminə, mallara sabit tələbə və həmkarlar ittifaqına sahib şirkətlərin mövcudluğuna əsaslanır. Digər tərəfdən, ikinci dərəcəli bazarlar geridə qalmış texnologiyaları olan, mallara sabit tələbi olmayan şirkətləri və iş təhlükəsizliyi olmayan işçiləri olan bazarları göstərir ¹⁴. Bundan əlavə, ilkin bazarlar yaxşı iş şəraitinə, ədalətli iş ilə əlaqəli qaydalara və sabit məşğulluğa sahib olan bazarlardır. İkincil bazarlar aşağı əmək haqqı, zəif iş şəraiti, aşağı yüksəlmə şansı, zəif əmək intizamı və yüksək dövriyyə ilə sektorları xarakterizə edir. İkiqat əmək bazarı hipotezindən çıxan nəticə budur ki, təhsilin pul gəliri fərdin ilkin və ya təkrar bazarlarda işləməsindən asılı olaraq dəyişə bilər. Eyni təhsil səviyyəsinə sahib iki nəfərdən biri əsas, digəri ikincil bazarda çalışırsa, ilkin sektordakı işçinin ömür boyu gəliri digərindən daha yüksək olacaq.

Ləğv fərziyyəsinə görə, təhsil işəgötürən tərəfindən hansı işçinin daha yüksək ixtisaslı olduğunu təyin edərkən bir siqnal və yoxlama vasitəsidir. Bu fərziyyədə iş tələbi baxımından fərdi işçilər arasındakı potensial fərqlərinin birbaşa fərq edilə bilməyəcəyi, ancaq təlim xərcləri ilə əks oluna biləcəyi izah edilir. İnsan kapitalı anlayışının tənqidləri, təhsilin məhsuldar qabiliyyətləri artmadan müəyyənləşdirilə biləcəyini göstərir. Əmək bazarlarında asimmetrik məlumatların mövcudluğu, aradan qaldırılma fərziyyəsinin mənasını verir. İşəgötürənlərin məhsuldarlıq kimi işçilər haqqında müşahidəedilməz məlumatlara sahib olmamaları, ancaq təhsil səviyyəsinin göstəricisi olan diplomlar vasitəsi ilə məlumat əldə etmələri təhsili bir yoxlama vasitəsi kimi görməyə səbəb olur və işçi qüvvəsinin bilik, bacarıq və məhsuldarlığını fərqləndirən bir amildir. İnsan kapitalı nəzəriyyəsində təhsil birbaşa məhsuldarlığa müsbət təsirləri sayəsində əmək gəlirlərini artırır. Yoxlama hipotezinə görə, təhsil, işçilərin işçilərlə əlaqəli ən konkret və demək olar ki, yeganə məlumat mənbəyi olduğu üçün işçiləri qabiliyyətlərinə görə yoxlamaq üçün istifadə olunan bir vasitədir (Əliyev İ.H: 2015.).

Təhsilin məşğulluğa təsiri növbə hipotezi ilə də izah olunur. İş tələbi baxımından növbə çəkən fərdlər üzərində edilən qiymətləndirmələrə görə, fərdin növbədəki yeri təhsil səviyyəsinə görə təyin olunur. Bu baxımdan, yüksək səviyyədə təhsil alan bir şəxs növbənin başındadır ¹⁵. İşçi qüvvəsi növbə nəzəriyyəsinə görə, iş tətbiq etmək üçün vacib olan bilik və bacarıqların təhsil sistemində əldə edilmədiyi güman edilir. Tələb olunan bacarıqlara yalnız işəgötürən üçün baha başa gələn iş yerində təlim yolu ilə nail olmaq mümkündür. İşəgötürənlər namizədləri təlim mövcudluğu, yaş, cinsiyyət və təhsil kimi fərdi məlumat xüsusiyyətlərinə görə siyahıya alır. Ən yüksək rütbə əvvəl işə götürüləcəklərini göstərir. Marjinal məhsuldarlıq və bu səbəbdən əmək haqqı işçinin xüsusiyyətlərinə deyil, işin xüsusiyyətlərinə görə təyin olunur. Fərdlər özlərini növbənin başına gətirə biləcək yüksək dərəcələr əldə edərək daha yüksək gəlir əldə etməyə çalışa bilərlər. Başqa bir nöqteyi-nəzərdən, növbə fərziyyəsi ilə işəgötürənlər yüksək qavrayışı olan işçiləri diplomlarından üstün tuta biləcəklər (İsmayılzadə Ə.A: 2013. s. 65.).

Təhsil insan üçün əsas ehtiyac kimi qəbul edilə bilər. Fərdlərin sonrakı dövrlərdə həyatlarını formalaşdıracaqları geniş bir məlumat, münasibət, dəyər və bacarıq əldə etmək üçün təhsilə ehtiyacları var. Beləliklə, təhsil insanlara öyrənmə, yeni fərsətlər əldə etmə, siyasi, sosial və mədəni dəyişikliklərə uyğunlaşma və iştirak etmə potensialını təmin edir. Bununla birlikdə, təhsil digər əsas ehtiyacları ödəmək üçün bir vasitə rolunu oynayır. Təhsil inkişafı davam etdirmək və sürətləndirmək üçün zəruri bir fəaliyyət sahəsidir. Bütün səviyyələrdə iqtisadiyyatın hər sektorunda kapital, texnologiya və idarəetmə baxımından tələb olunan bacarıqlı işçi qüvvəsini hazırlamaq və yetişdirmək funksiyasına malikdir. Təhsilli işçi qüvvəsi, əmək bazarındakı az təhsilli işçi qüvvəsi ilə müqayisədə üç əsas üstünlük qazanır: yüksək əmək haqqı, daha çox gəlir və peşədəki daha çox hərəkətilik və məşğulluqdakı sabitlik (İqtisadiyyatın davamlı inkişafı: 2016).

İqtisadi sahədə təhsilin ən vacib faydası istehsal ölçüsü ilə izah olunur. Xüsusilə də endogen inkişaf nəzəriyyələri daxilində insan kapitalının gücünə üstünlük verilir, fərdlərin bilik və təhsil səviyyəsi, sağlamlıq vəziyyəti, bacarıqları istehsal prosesinin əsas müəyyənədicilərinə çevrilir. İnsan kapitalı avadanlıqlarındakı artımlar ümumi amil məhsuldarlığını, xüsusilə texnoloji inkişafı artıraraq böyüməyə müsbət təsir göstərir. Endogen inkişaf modelini inkişaf etdirən Lucas (1988) insan kapitalını istehsal amillərindən biri hesab edir. Məktəb səviyyəsini insan kapitalının yığılması vasitəsi kimi qiymətləndirir. Analizlər və müqayisələr üç model üzərində aparılır. Birinci model fiziki kapital yığılımı və texnoloji dəyişikliyi əhatə edir, ikincisi məktəb səviyyəsi ilə insan kapitalının yığılmasını, üçüncüsü isə öyrənərək insan kapitalının yığılmasını vurğulayır. Tədqiqat və inkişaf analizinə əsaslanan endogen inkişaf modelləri baxımından iqtisadi böyümənin texnoloji dəyişikliklərdən qaynaqlandığı iddia edilir. Romerə (1990) görə, insan kapitalı yeni məhsullar və fikirlər yaratmaqla texnoloji tərəqqinin əsasını yaradan tədqiqat sektorunda əsas rol oynayır. Buna görə daha güclü insan kapitalı avadanlığına sahib ölkələr, yeni malların giriş və təqdimatında daha sürətli hərəkət edərək daha çox böyümə prosesləri yaşaya bilərlər. Romerin proqnozları arasında, istehsal prosesində fiziki məhsulun yanında yeni istehsalda pulsuz hesab edilə bilən texniki biliklərin də istehsal edildiyi bildirilir. Bundan əlavə, yeni istehsalın daha ucuz və yüksək keyfiyyətlə əldə edilə biləcəyi və texniki biliklərin daşqınlar və ya dağılma effektləri ilə digər şirkətlərə çata biləcəyi vurğulanır. Romerin pozitiv xarici təsir təklifi çərçivəsində, miqyasa görə artan istehsal funksiyası etibarlıdır. Adambaşına düşən ÜDM-nin ilkin səviyyəsini nəzərə alaraq, böyümə sürətinin insan kapitalının ilkin miqdarı ilə xeyli dərəcədə əlaqəli olduğu aşkar edilmişdir. Bu vəziyyətdə, kasıb ölkələr adambaşına yüksək insan kapitalı avadanlıqlarına sahib ola bilsələr, zəngin ölkələrlə bərabər olacaqlar. Təhsilin insan kapitalı hesabına böyüməyə müsbət təsirləri, savadlı əməyə olan tələbi də stimullaşdırır. Gözlənilən böyümə və məşğulluğun qarşılıqlı təsiri böyümə siyasətində işçi qüvvəsinin keyfiyyətlərinə vurğu etməyi tələb edir. Dəyişən şəraitə uyğunlaşma və daha sürətli öyrənmə

qabiliyyətinə əlavə olaraq yeni biliklər yaratmaq və mürəkkəb və qabaqcıl texnologiyalardan istifadə bacarığı böyümə prosesinə müsbət təsir göstərir və ölkələrin global rəqabətdə daha yaxşı mövqelərə sahib olmasını təmin edir. İnsan kapitalı nəzəriyyəsinə görə, təhsil işçiləri daha məhsuldar edən bacarıqları inkişaf etdirir. Əmək haqqı fərqləri məhsuldarlıqdakı fərqləri əks etdirir. Buna görə daha çox savadlı işçi, daha az təhsilli olanlara nisbətən daha məhsuldar olduqları üçün daha yüksək maaş ala biləcəklər. İşçilərə həddindən artıq məhsuldarlığa görə maaş veriləcəyi qəbul edilir və təlimə yönəlmiş məhsuldarlıq qazancları təhsildən qaynaqlanan əmək haqqı fərqləri ilə uyğunlaşdırılır (Qasımlı V.Ə: 2014. s. 56.).

Rəqabətçi əmək bazarlarında əmək haqqı, əməyin həddindən artıq məhsuldarlığına görə ödənilir. Buna görə, daha yaxşı satıla bilən bacarıq, fərddə daha yüksək məhsuldarlığa və əmək bazarında daha çox imkana sahibdir. Bu, yaxşı iş yerləri və əmək bazarında uğurlar deməkdir və daha yüksək qazancla nəticələnir. Təhsil eyni zamanda qabiliyyət və bacarıqlarını artıraraq fərdin daha səmərəli olmasını təmin edir. Təhsil, əmək haqqı və məhsuldarlıq arasındakı əlaqələr də heterojen iş və heterojen əmək baxımından qiymətləndirilir. Analizlərdə heterojen iş baxımından kompensasiyaedici əmək haqqı fərqliliyi, heterojen əmək baxımından insan kapitalı fərqi və hedonik əmək haqqı nəzəriyyəsi geniş istifadə olunur.

İşçiləri cəlb etmək üçün müəssisələr tərəfindən ödənilən əmək haqqı qalığını göstərən kompensasiyaedici əmək haqqı fərqləri, işin istənməyən tərəfləri üçün kompensasiya olunur və əmək haqqı artıqlığı işçilərin pis şəraitli işlərdə çalışması üçün stimül olaraq təklif olunur. Daha yaxşı şəraitdə işləmək istəyənlər daha aşağı əmək haqqı ilə işləmək istədikləri üçün yaxşı iş şəraiti əldə etmiş olacaqlar. Hedonizm baxımından fərdlər pul qazanmaq kimi zövq və ya fayda gətirən şeylərə üstünlük verir, zəif iş şəraiti kimi ağırlı amillərdən çəkinirlər. İşçilər xalis mənfəətlərini maksimum dərəcədə artırmaq üçün çalışdıqları üçün onları narahat edən şeyləri faydalananlarla əvəz etmək istəyirlər (Cooper, S., A.C.H. Skelton, A. Owen, D. Densley-Tingley, and J.M. Allwood: 2016. s. 35).

Təhsil səviyyəsindəki artım, əmək haqqını artıraraq işçi qüvvəsinin iştirakını artırır. Vaxt bölgüsü yanaşması çərçivəsində fərdi üstünlüklər işçi qüvvəsində iştirakın müəyyən edilməsində mərkəzi rola malikdir. İnsan kapitalı investisiya nəzəriyyəsinə görə fərdlərə edilən təhsil investisiyaları gələcək məhsuldarlığını və qazanclarını artıraraq işçi qüvvəsinin iştirakını artırır (Usman, O. and Sanusi, A: 2016. s.1-8). İşçi qüvvəsində iştirak fərdlərin işə üstünlük vermələrini əks etdirir. İş və ya istirahət seçimlərinə əsasən ortaya çıxan alternativlər, əmək haqqı dəyişikliyi ilə yaxından əlaqəlidir. Nəzəriyyədə mənfi gəlir effektinə görə gəlirin artması daha çox boş vaxt və ya işə az vaxt sərf etməklə nəticələnə bilər. Müsbət əvəzetmə təsirinə görə, yüksək əmək haqqı boş vaxt əvəzinə daha çox işləmə seçimini ortaya qoyur (Fadayomi, T.O. and Olurinola, I.O: 2014. s. 169-171). İşçi qüvvəsinin iştirak nisbəti yalnız əmək haqqı dəyişikliklərindən asılı deyil, həm də fərdi xüsusiyyətlər, yaş, cinsiyyət, ailə vəziyyəti, sağlamlıq, uşaq sahibliyi, iqtisadi dalğalanmalar və ev təsərrüfatlarının ölçüsü kimi bir çox amildən təsirlənir. Təhsil səviyyəsi işçi qüvvəsinin iştirak nisbətində də əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Ümumiyyətlə, yüksək təhsil səviyyəsi işçi qüvvəsinin iştirak nisbətində artmasında artan bir rola malikdir. Təhsil səviyyəsindən asılı olaraq ortaya çıxan ixtisaslı işçi qüvvəsinin əmək bazarına girməməsi əsudə vaxtın fürsət xərclərini artırır. Başqa sözlə, təhsilli işçi qüvvəsi və təhsilsiz işçi qüvvəsi əmək bazarında iştirak etməsə, itirəcəkləri qazanc eyni deyil. Fərdlərin təhsil səviyyəsi artdıqca onların əmək bazarından kənarlaşdırılması gəlir itkilərinin artması deməkdir. Bu səbəbdən, təhsilli fərdlərin işçi qüvvəsində iştirakı, artan fürsət səbəbi ilə daha yüksək nisbətdə baş verir. İşçi qüvvəsində iştirak nisbətində aşağı olması məhsuldar sektorun azalması, potensial istehsalə çata bilməməsi və tam məşğulluq problemləri, həmçinin işçi qüvvəsinə daxil olmayan bir segmentin mövcudluğu kimi qəbul edilə bilər. Təhsili əməyin işçi qüvvəsində iştirakına təsir edən mühüm amil təhsil səviyyəsi ilə iş şəraiti və işin keyfiyyəti arasındakı əlaqədir. Yüksək təhsil səviyyəsi, daha yaxşı iş şəraiti və arzu olunan işlərə giriş təmin edərək işçi qüvvəsinin iştirakını artırmağa bilər. Bundan əlavə, təhsil səviyyəsindəki artımlar işçi qüvvəsinə kömək edə biləcək ictimai münasibətlərə və ünsiyyətə olan tələbi

stimullaşdırır. Ədəbiyyatda təhsilin işgücünə qoşulma nisbətini müsbət təsir etdiyini göstərən araşdırmalara tez-tez rast gəlinir.

Sektorlarda, işlərdə və məhsullarda yeniliklərin müəyyənləşdiricisi olan texnoloji çevrilmə, iqtisadi sahədəki fərqli inkişafın əsas müəyyənedicisidir. Bu müddətdə təhsil yeni texnologiyaların yaranmasında, yayılmasında və istifadəsində əsas rol oynayır və iqtisadi artım mənbəyidir. Təhsilin texnoloji yenilik və tərəqqi istiqamətində verdiyi bilik istehsal və məşğulluq prosesini yenidən qurur. Məhsuldarlıq və iqtisadi artım baxımından inkişaf həm də yeni məhsulların yaranmasına və məşğulluq imkanlarına səbəb olur. Bu çərçivədə təhsil, texnologiya, böyümə və məşğulluq şəklində bir növ dövr meydana gəlir. Müəssisələr fəaliyyətlərini davam etdirmək, istehsal proseslərində və təşkilati tənzimləmələrdə səmərəliliyi artırmaq, rəqabətçi xüsusiyyətlərə sahib olmaq və yeni məhsul və ya xidmətlərə uyğunlaşmaq üçün yeniliklər etməlidirlər. Bu səbəbdən də təhsil siyasətləri yeniliyi təşviq etmək üçün elm, texnologiya, mühəndislik və riyaziyyat fənlərində iştirakın artırılmasına yönəlmişdir.

Təhsilin ölkələrin yenilikçi keyfiyyətlərini artırması ölkələri insan kapitalı avadanlıqlarını artırmağa məcbur edir. Ang insan kapitalının birbaşa istehsal funksiyasında iştirak edə biləcəyini və yeniliyi təmin edərək yeni texnologiyaların istifadəsini və yayılmasını asanlaşdıraraq dolayısı ilə məhsuldarlığın artmasına təsir göstərə biləcəyini iddia edir (Ang, J.B., Madsen, J.B: 2011.s. 467.). Müəlliflər texnoloji tərəqqinin yenilik və təqlidlə əlaqəli ikili bir mexanizm olduğunu da vurğulayırlar. Bu baxımdan ibtidai və orta təhsilin təqlid üçün, ali təhsilin isə yenilik üçün daha uyğun olduğunu vurğulayırlar. Bu kontekstdə, təqliddən daha çox yeniliyə əsaslanan və ali təhsilə daha çox investisiya yatan yüksək və orta gəlirli ölkələrdə ümumi amil məhsuldarlığının artacağı qənaətinə gəlinmişdir. (Беглова Е.И: 2010. с. 172).

1.3. Təhsil sistemindəki boşluqların əmək bazarında yaratdığı problemlər

Bu gün daxili insan potensialının rəqabət qabiliyyətinin bərpası əsasən gənclərin əməyin istifadəsi sahəsində strategiyanın nə olacağından asılıdır. Gənclərin əmək bazarındakı mövqeyini qiymətləndirmək ehtiyacı onların ölkənin gələcəyi olması və bütün cəmiyyətin sonrakı inkişafı fəaliyyətlərinin başlanğıc şərtlərindən asılı olması ilə əlaqədardır. Gənclər onsuz da bu gün bir çox cəhətdən cəmiyyətdəki siyasi, iqtisadi və sosial proseslərə təsir göstərirlər. Eyni zamanda, onlar bu gün iş tapmaqda ciddi çətinliklər yaşayan ən həssas kateqoriyalardan biridir.

Yaxın gələcəkdə əmək bazarının vəziyyətinə əhəmiyyətli təsir göstərə biləcək xüsusi bir sosial qrup bu gün təhsil alan gənclərdir. Gənc mütəxəssislər - ilk dəfə iş axtaran ali peşə müəssisələrinin məzunları, habelə təhsili və ixtisası olmayan gənclər ənənəvi olaraq əmək bazarının ən problemlı iştirakçılarında biri olaraq risk altındadırlar (А. И. РАКИТОВ, А. Н. АВДУЛОВ, Н. И. ИВАНОВА: 2001. s. 58).

Bu qrupun əsas xüsusiyyəti gənclərin sosial və peşə yönümləri ilə müəssisələrin və təşkilatların işçi qüvvəsindəki ehtiyacları arasında ziddiyyətin olmasıdır (А. И. РАКИТОВ, А. Н. АВДУЛОВ, Н. И. ИВАНОВА: 2001. s. 71). Bir sıra hallarda əmək bazarının ehtiyacları ilə mütəxəssis hazırlığı həcmindəki və profillərindəki balanssızlıq təhsil müəssisələri (xüsusən də peşə təhsili ticari sektoru) məzunlarının məşğulluq problemlərini daha da ağırlaşdırır.

Əldə olunan təlim səviyyəsinə və səriştəsinə görə, universitet məzunları, işəgötürənlər arasında aparılan sorğuların göstərdiyi kimi, həmişə onların tələblərinə cavab vermirlər. Eyni zamanda, təklif olunan iş, əmək haqqı və iş şəraitindən razı olmayan məzunların özləri də çox vaxt öz ixtisası üzrə işə qəbul olunmaqdan imtina edirlər. Birlikdə, bu, gənc mütəxəssislərin əməyindən istifadənin aşağı səmərəliliyinə gətirib çıxarır ki, bu da ali təhsilli mütəxəssislərin "həddindən artıq istehsalı" və onların hazırlanmasının keyfiyyətinin qənaətbəxş olmaması məsələsini qaldırmağa imkan verir.

Təhsili müəssisələrin məzunlarının dövlət müəssisələrinə bölüşdürülməsi sisteminin aradan qaldırılması və 90-cı illərin iqtisadi böhranı əmək bazarında

ciddi dəyişikliklərə səbəb oldu. Nəticə etibarı ilə gənc mütəxəssislərə tələbin azalması və onların peşə hazırlığına dair tələblərin dəyişməsi, peşə təhsili müəssisələri ilə təşkilatlar arasında əlaqələrin kəsilməsi - təlim keçmiş mütəxəssislərin istehlakçıları, universitet məzunları, ilk növbədə alınan təhsilin keyfiyyətinin əmək bazarı tələblərinə uyğun gəlməməsi səbəbindən böyük əksəriyyətinin hazır olmaması səbəbilə, gənclər müstəqil iş axtarışı problemi ilə qarşılaşdı. Universitetlər və işəgötürənlər arasında bəzi hallarda doldurulmayan bir boşluq meydana gəldi (Гольшев И.Г: 2011. s. 31-35.).

Əməliyyat məsələlərinin həlli ilə məşğul olan müasir müəssisələr çox vaxt kadrların saxlanması, işçilərin davamlılığı ilə maraqlanırlar ²⁴. Bir anlıq fayda əldə etməyin formalarına gəldikdə, gənc işçiləri yalnız sınaq müddəti ilə işə qəbul etmə təcrübəsi, ardından işdən çıxarılma və vəzifənin uyğunsuzluğu barədə bir açıqlama verilə bilər. Bir çox müəssisədə qabaqcıl təhsil məsələsi qaldırılmaz, baxmayaraq ki, ixtisaslı kadr çatışmazlığı ciddi bir problemə çevrilmişdir - artıq müəssisələrin 80% -dən çoxu kəskin çatışmazlıq yaşayır.

Son 10-12 il ərzində universitet məzunları tez-tez təhsillərini başa vurduqdan sonra məşğulluqla bağlı problemləri həll edirlər. Əmək bazarının gözlənilməzliyi, vakansiyalar barədə tam məlumatın olmaması, bəzi ixtisas məzunlarının çoxluğu gənc mütəxəssisin məşğulluq xidmətində qeydiyyatdan keçməsinə və ya öz qabiliyyətlərindən istifadə edərək iş axtarmasına gətirib çıxarır. Tez-tez ixtisası xaricində bir iş düzəlməyə və yenidən təhsil almağa məcbur olur. Bu da həm şəxsi fondlarının, həm də dövlətin və işəgötürənin fondlarının xərclərinə səbəb olur.

Təcrübə göstərir ki, sabit iqtisadi vəziyyət və əmək bazarında məlumatların nisbi mövcudluğu şəraitində də məzunların xeyli hissəsi müəyyən dərəcədə sahib olduqları peşəyə uyğun iş fəaliyyətlərinə hazır deyillər. Yüksək sosial-iqtisadi qeyri-müəyyənlik və iqtisadi tənəzzül və böhranlar zamanı yaranan risklər şəraitində bir universitet məzununu üçün ilk işi tapmaq və seçmək problemləri daha da kəskinləşir.

Bazar münasibətləri və rəqabətin inkişafı ilə işçinin ümumi təhsil və sosial təliminin dəyəri qaçılmaz olaraq artır. Buna görə də son illərdə getdikcə artan gənclər tam hüquqlu təhsil almağı istədikləri sosial vəziyyətə və daha yüksək maddi vəziyyətə, işsizliyə qarşı müəyyən bir zamanətə çatmaq üçün zəruri şərt hesab edirlər. Təhsil keyfiyyətcə balanslaşdırılmış işçi qüvvəsi tələb və təklifini təmin edən, gənclərin məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsinə dair tədbirlərin effektivliyini müəyyənləşdirən əmək bazarı infrastrukturunun vacib bir elementinə çevrilir (Ang, J.B., Madsen, J.B. and Islam, R: 2011. s. 465).

Gənc mütəxəssislərin məşğulluq problemi bu gün faktiki olaraq iki müstəqil bazarın olması ilə mürəkkəbdir: təhsil bazarı və əmək bazarı. Müasir şəraitdə ali təhsilin inkişafı cəmiyyətin mütəxəssislərə ehtiyacı ilə deyil, insanların ona olan tələbi və peşəsindən asılı olmayaraq getdikcə daha çox müəyyən edilir. “Universitet-müəssisə” zənciri çox xəyalçı bir düşüncə oldu. Bu gün yalnız ümumi mənada, daha çox ənənə və elmi iqtisadi məntiq xaricində təhsilə olan sosial tələbdən və cəmiyyətin işçilərə olan tələbindən danışmaq olar. Əslində, müasir cəmiyyətdə ali təhsil sahəsində tələb növü mövcuddur - cəmiyyət üzvlərindən sosial tələb son 5-7 ildə universitetlərdə tələbə sayında partlayıcı bir artıma səbəb idi.

Bu tendensiyanın təhlükəsi, əmək bazarının və təhsil xidmətləri bazarının desinxronizasiyasının artmasıdır, bu da onların əlaqələrinin institusional birləşdirilməməsi səbəbindən baş verir. Ailələrin tələbinə diqqət yetirən universitetlər, əmək bazarına 5-8 il gecikmə ilə mütəxəssis təmin edəcəklər. Bundan əlavə, köhnə resurs bazası sinif tədris prosesi, müəllim heyəti, zəif təhsil infrastrukturunu və s. üçün formalaşmış maddi-texniki dəstəkdir. İstehlakçıların sayının kəskin artması ilə təhsil xidmətlərinin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasına imkan vermir (Горбатко E.C: 2013. s. 43-49).

Məzunların sayındakı artım, öz növbəsində, uğurlu məşğulluq üçün aralarında rəqabətə səbəb olur. Bazar münasibətlərinin hökm sürdüyü müasir sosial-iqtisadi şərtlər uğurlu özünü həyata keçirməyə can atan insan üçün bir sıra tələblər irəli sürür. Bu anda yaxşı qazanlı iş əldə etmək, onu davam etdirmək və karyera

pilləkənlərini yüksəltmək üçün, hər hansı bir peşəkar fəaliyyətdə ümumiyyətlə uğur qazanmaq üçün daha yaxşı olmalısan və ya ən azından başqalarından daha pis deyil, yəni rəqabətçi olmaq xüsusiyyətini formalaşdırır.

Instrumentalizmin inkişafı, ali təhsilin (HE) kütləvi şəkildə genişlənməsini müşayiət etmişdir. Siyasətçilər ilə iqtisadçılar tərəfindən təhsil və əmək bazarı arasındakı əlaqələr haqqında irəli sürülən bir çox fərziyyənin problemli olduğu sübut edilməkdədir. Siyasətçilər, insan kapitalının ortodoks şərhləri və bacarıqlara əsaslanan texniki dəyişiklik nəzəriyyələrini rəhbər tutaraq, yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinə kütlə tərəfindən xidmət göstərilməsi üçün daim artan tələbin olacağını düşünürdülər. Təhsil ilə bilik iqtisadiyyatı arasındakı əlaqəni yüksək qazanan iş tələbinin, yaxşı təhsil almaq üçün motivasiya və qaynaqları olan hər kəs üçün əlçatan olacağını ifadə etdiyi "qazan-qazan" ssenarisi yaratmaq kimi gördülər. İqtisadi səmərəlilik və sosial ədalət əl-ələ verilə bilər. Bununla yanaşı, ənənəvi məzun işlərinin sayının məzunların sayı ilə eyni sürətdə artmadığı və elit universitetlərlə əmək bazarının yüksək nöqtələrinə çatmaqda sinif meylinin mövcud olma tendensiyası davam edir.

Son illərdə işçilərin öz işlərinə yaxşı uyğun olub, olmaması barədə, əsasən universitet məzunlarının bacarıqlarının işəgötürənlər tərəfindən az istifadə olunduğuna dair sualı həll etmək üçün hazırlanmış bir tezis olduğu görülür. Burada qarışıqlıq mövcuddur. Kritik fərq, kiminsə öz işini qazanmaq üçün ən yüksək ixtisasa ehtiyacı olub-olmaması ilə işi yerinə yetirmək üçün bu ixtisasa sahib olma qabiliyyəti və bacarıqlarına ehtiyacının olub olmaması arasındadır.

Keçid dövrü yaşayan ölkələrdə tipik struktur dəyişiklikləri onların ixtisas sistemlərinə güclü təsir göstərir. Əsas sənayelərin yenidən qurulması yalnız peşələrin köhnəlməsinə kömək edir. Qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda olanların, ehtimal ki, təlim və davamlı təhsildən kənarlaşdırılması mümkündür. Artıq yeni ixtisas tələblərinə cavab verməyən PTT sistemlərinin dağılmasından sonra PTT-lər qismən islah edildi. Lakin, buna baxmayaraq, PTT təhsil forması nisbətən cəlbedici qalır. Həddindən artıq təhsil nəinki ŞP ölkələrində, həm də AB üzv ölkələrində getdikcə daha çox müşahidə olunur. Ancaq sonuncudan fərqli olaraq,

AAP ölkələrində ali təhsilli məzunlar, daha aşağı təhsil səviyyəsinə sahib qruplara nisbətən daha yüksək işsizlik nisbətləri ilə qarşılaşırlar. Bu uyğunsuzluq həm də ixtisaslı kadr çatışmazlığı ilə xarakterizə olunur (Meybalayev.M.X.,Mikayılova. S.M: 2015. s. 32).

Uyğunsuzluq problemi, tələb və təklif arasındakı əmək bazarının tarazlığını pozan amillərə görə mürəkkəbdir. Bu amillərdən bəzilərinə mövcudluğuna texnoloji yenilik, miqrasiya axını, ərazi hərəkətliliyi və əmək haqqının olmaması daxildir.

Təhlili göstərir ki, praktik yanaşmaların əksəriyyəti mezo səviyyəsində tapıla bilər və beş ildən çox müddətli ixtisaslı düşüncə tərzi ümumiyyətlə tətbiq oluna bilməz.

Mütəxəssislər tərəfindən hesabatlarda bildirilən təcrübə və prosedurlara əsasən, boşluqların aşağıdakı ilkin təhlili və gələcək inkişaf üçün təklif olunan variantlar edilə bilər.

- Əmək bazarının fərdi iştirakçıları (insanlar, müəssisələr) ilə birbaşa əlaqəli olan mikro səviyyədə tətbiq və prosedurlar

Bu prosedurların üstünlükləri iki hissədən ibarətdir:

a) bu sahədə baş verənləri, iş yerlərində və təhsil müəssisələrində gözlənilən, tələb olunan şeyləri daha yaxşı başa düşməyə kömək edir və b) insanlar (tələbələr, sahibkarlar) üçün məsləhət və məlumat funksiyasına sahib ola bilərlər.

Tətbiq olunan praktik yanaşmaların kritik təhlili göstərir ki, öyrənmənin məzunların fəaliyyətinə təsiri, təhsildən işə keçid işləri və yerli işəgötürənlər arasında aparılan sorğular bəzən böyük layihələrin və ya proqramların başlanğıc mərhələsində müvəqqəti olur. Bu praktik yanaşmalar beynəlxalq və ikitərəfli donorlar tərəfindən tez-tez istifadə olunur, lakin daha az davamlı təsir göstərən müntəzəm bir təcrübəyə çevrilir.

Potensial Məhdudiyətlərin ətbiqetmə yanaşmaları təhsil müəssisələri, yerli məşğulluq xidmətləri və sosial tərəfdaşlar üçün mövcud olmaya biləcək institusional imkanları və mənbələri tələb edir. Kiçik və orta müəssisələr və qeyri-

rəsmi sektor yeni iş yerləri açan vacib işəgötürən ola bilər, lakin onlara çatmaq çətinidir.

Vəziyyəti daha da yaxşılaşdırmaq üçün seçimlər: işəgötürənlər, təhsil və təlim təminatçıları ilə yerli məşğulluq xidmətləri arasında müntəzəm qarşılıqlı əlaqələrin gücləndirilməsi, təhsil müəssisələrini məzunlarının əmək bazarına girişinin izlənilməsinə cavabdeh etmək, pilot tətbiqetmələrdən əldə olunan dərslərdən faydalanmaqdan ibarətdir.

Maddi məzmununda həvəsləndirmə də insanların fərdi təhsil seçimləri üzərində daha çox nüfuz qazanmaq üçün yaxşı seçimdir. Buna misal olaraq, tələbə üçün təhsilə ayrılan maliyyəni artıraraq və ali təhsilə qəbul kvotalarını məhdudlaşdıraraq tələbə seçimini ali təhsildən təhsilə yönəltməyə çalışmış Moldovanı göstərmək olar. Bənzər bir yanaşma, büdcədən maliyyələşdirilən təhsil yerlərinin məhdud olduğu və bununla da müəyyən bölgələrdə məzunların həddən artıq tədarükünü azaltmağa çalışdığı Ukrayna tərəfindən istifadə edildi (Muradov. A. N: 2015. s. 22).

- Sənayeləri, bölgələri, vasitəçiləri (məşğulluq xidmətləri, təhsil və təlim təminatçıları) cəlb edən mezo səviyyəsində praktika və prosedurlar:

Ən geniş yayılmış, mərkəzi planlaşdırma sistemi "dövlət sifariş sistemi" dir. Dövlət sifarişləri hökumət tərəfindən peşə təhsili müəssisələrində və ali təhsil müəssisələrində təlim yerləri üçün vəsait və kvotaların ayrılması üçün müəyyən edilir. Yuxarıdan aşağıya planlaşdırma metodu dövlət müəssisələrindən və regional qurumlardan toplanan işçi tələbi hesabatlarından istifadə edir. Ənənəvi işçi qüvvəsi planlaşdırma vasitəsi olaraq, uyğunsuzluq probleminin öhdəsindən gəlmək həmişə uğurlu olmamışdır. Maraqlı tərəf sorğusu cavabdehləri tez-tez ənənəvi metodların nəticələrinin etibarsız olduğundan şikayətlənirdilər.

Dövlət məşğulluq xidmətlərinin əksəriyyəti işəgötürən sorğularını (fərqli metodlardan istifadə edərək - müxtəlif kvotalar və cavab dərəcələri ilə) və qısamüddətli əmək bazarı sorğularını aparır ki, bunlar da əsasən əmək bazarı aktiv tədbirlərinin (ictimai işlər, təlim kursları) proqramı üçün istifadə olunur. Vakansiyalar barədə məlumat əldə etmək kəmiyyət (yalnız bəzi işəgötürənlər

vakansiya hesabatlarını dövlət məşğulluq xidmətlərinə təqdim edirlər) və keyfiyyət baxımından son dərəcə məhduddur (tələb olunan ixtisas profilləri çox yaxşı müəyyənləşdirilməyib).

Kvalifikasiyalar üzrə bir neçə müvəqqəti sektor araşdırması var və bunlar əsasən donorların təşəbbüsü ilə aparılır.

Əmək bazarlarındakı ciddi bacarıq uyğunsuzluqların mövcud olması disbalansın artmasına, yerli müəssisələrdə aşağı rəqabət qabiliyyətliliyinə, məhsuldarlığa, işsizlik, işsizlik səviyyəsinin artmasına, yoxsulluğa və xaricə köçə səbəb oldu. Bunun əsas səbəbi əmək bazarının dəyişən bacarıq ehtiyacları ilə qarşılıqlı əlaqə qura bilməyən, müasir tədris proqramları və tədris metodlarından məhrum olan, ixtisaslı və əsaslandırılmış müəllim və müasir avadanlıq çatışmazlığından əziyyət çəkən milli peşə təhsili və təlim sistemlərinin zəifliyidir. Bu, böhranın bir çox işi ləğv etdiyi zamanda ciddi iş balansının tənzimlənməsində və nəticədə böhrandan çıxan iş yerləri belə yox ola bilər. Bununla yanaşı məzmun və bacarıq tələbləri baxımından dəyişə bilər. Bu vəziyyətdə həm işləyən, həm də böhran səbəbi ilə işdən çıxarılan çox sayda işçini yenidən yetişdirmək və ixtisaslarını artırmaq lazım gələcəkdir. Həqiqətən də, bacarıq tədarüku geniş miqyaslı iqtisadi yenidən quruluşu, iş yerlərinin və iqtisadiyyatın canlanması ilə bacarıqların strukturu ilə profilindəki ehtimal olunan dəyişiklikləri əks etdirməli, iqtisadi, sosial və ekoloji baxımdan daha davamlı inkişaf yolu tutmalıdır. Buna görə də təhsil və təlim sistemləri uyğunlaşma prosesinin müvəffəq olmasında həlledici olacaqdır (Muradov. R.Ş: 2006. s. 5).

Milli təhsil islahatları, əhəlinin təhsil və bacarıq səviyyəsinin yüksəldilməsinə onların ümumdünya, yüksək keyfiyyətli ümumi təhsilə və ali təhsilə bərabərlik yolu ilə ömür boyu öyrənmə prinsipi əsasında davamlı uyğunlaşması üçün daha yaxşı şərait yaratmağa yönəldilməlidir. Texniki təhsil həm öyrənmə məzmunu, həm də öyrənmə nəticələri baxımından yalnız texniki bacarıqları deyil, həm də əsas sərişteləri vurğulayan daha geniş əsaslı modul təhsili ilə bacarıqlara dair dəyişən tələblərə daha yaxşı cavab verilməlidir. Eyni şey, işlərini qorumalarına, iş içərisində başqa vəzifələrə köçmələrinə və ya yeni iş yerlərinə köçmələrinə kömək

etmək üçün bacarıqları olmayan işçilərə təklif ediləcək standartlar təhsil üçün də tətbiq edilir. Bu standartların tətbiqi təlimdə iştirak edən yetkinlərin xüsusi ehtiyaclarını da uyğun şəkildə əks etdirməlidir. Ümumiyyətlə, sosial tərəfdaşların və milli biznes qurumlarının ilkin və davam edən təhsilə dair proqramların formalaşdırılması prosesinə cəlb edilməsi təhsil müəssisələrinin əmək bazarındakı uğurlarında böyük rol oynayır. Mövcud məhdud dövlət fondları səbəbindən bu cür islahatların məqsədəuyğunluğu tez-tez şübhə altına alınır. Problemlərin həlli prioritetlərdə dəyişiklik edərək bacarıqlara daha uzunmüddətli tələbləri müəyyənləşdirən iqtisadi və məşğulluq strategiyalarının dəstəklənməsini, mənbələrin bölüşdürülməsi ilə öyrənmə nəticələri arasındakı əlaqələrin yaxşılaşdırılması və dövlət, biznes və digər özəl mənbələrin birləşdirilməsi yolu ilə axtarılmalıdır (Muradov. R.Ş: 2006. s. 48).

II FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ MÜASİR VƏZİYYƏTİ VƏ TƏHSİLİN ONUN TƏRKİBİNDƏ YERİ

2.1. Təhsilin əmək bazarındakı yaratdığı üstünlüklər artırılması istiqmətləri

“Bilik iqtisadiyyatı” na diqqət həm ali təhsilə olan tələbi, həm də onun tədarükünü stimullaşdırır. Lakin əmək bazarındakı azalma fonunda tələbə sayının sürətlə artması işçi qüvvəsinin qiymətinin azalmasına səbəb olur. Təhsil səviyyəsindən asılı olmayaraq, bütün işçilərin əmək haqqı azalır, baxmayaraq ki, ən az təhsil alan kadrlar iş təhlükəsizliyi baxımından ən əlverişsiz şəraitdə. Nəticə etibarilə mütəxəssislərin əmək haqqı çox vaxt nə təhsil xərclərinə, nə də iş yerində təqdim olunan tələblərin səviyyəsinə uyğun gəlmir.

İyirminci əsrin 90-cı illərindəki böhran, əsasən iqtisadiyyatın sənaye, tikinti və kənd təsərrüfatı sahələrinə dağıdıcı təsir göstərdi. Buna görə texniki və təbiətşünaslıq ixtisaslarına tələb azaldı. Universitetlər, dəyişən bazar şərtlərinə xidmət müəssisələri, humanitar profil, eləcə də iqtisadiyyat və hüquq mütəxəssisləri üçün daha prestijli peşələrin hazırlanmasına yönləndirildi. Özəl universitetlər də humanitar və sosial ixtisaslar, iqtisadiyyat və idarəetmə sahələrində kadr hazırlamağa başladı.

Artıq bu gün, əmək bazarının mövcud ehtiyacları üçün kadrların sektoral hazırlanmasına dair yuxarıda göstərilən təlimatlar mühəndislik, inşaat ixtisasları, mavi yaxalıq peşələrində kəskin kadr çatışmazlığına səbəb oldu. Bu vəziyyəti aşağıdakı cədvəldən daha aydın şəkildə görə bilərik (Дунаева Н.,Салахутдинов.Р.с. 4.).

Əmək bazarında kadrlara tələb və təklif arasındakı balanssızlıq müəyyən dərəcədə universitetlərin fəaliyyəti ilə real sektorun ehtiyacları arasında səmərəli qarşılıqlı əlaqənin olmaması ilə əlaqədardır. Dar profilli bilik sahələri də daxil olmaqla, ixtisaslı mütəxəssis çatışmazlığı şəraitində, iş bilik boşluğunu “təkbaşına” və ya əlavə əlavə təhsilin yeni formaları - ikinci ali təhsil, ixtisasartırma kursları, seminarlar vasitəsilə fəal şəkildə doldurmağa başlayır.

Təhsil formaları ənənəvi dörd illik təhsilə nisbətən müasir cəmiyyətin ehtiyaclarına, yeni sənaye və istehsal sahələrinin yaranmasına çox daha tez yönəldilmişdir.

Cədvəl 2: Əmək bazarı ilə təhsil xidmətləri bazarı arasındakı balanssızlıqlar

<i>Uyğunsuzluq</i>	<i>Təsvir</i>	<i>Səbəblər</i>
Kəmiyyət və keyfiyyət baxımından ixtisaslı işçilər üçün tələb və təklif arasındakı uçurum	İnşaat işçilərinin, nəqliyyat vasitələrinin və qurğuların sürücülərinin, mənzil-kommunal təsərrüfatlarının işçilərinin, yüngül sənaye işçilərinin kifayət qədər təchizatı	İqtisadiyyatın strukturunda aparıcı mövqeyi maşınqayırma, kimya sənayesi və energetika sahələri tutur. Ali təhsilin populyarlaşması müxtəlif təhsil səviyyələri üzrə mütəxəssis hazırlığı tarazlığını pozur
Aqrobiznes mütəxəssisləri üçün tələb və təklif arasındakı fərq	Heyvandarlıq mütəxəssisləri, aqronomlar, mexanizatorlar, heyvandarlar üçün lazımi təminat yoxdur	Kənd yerlərində sosial və mədəni sahənin inkişaf etməməsi, aşağı əmək haqqı
Maliyyə və iqtisadi profildə mütəxəssis çoxluğu	Mühasiblər, maliyyəçilər, iqtisadçılar üçün kifayət qədər tələbat yoxdur	Ali peşə təhsili olan mütəxəssislərin həddən artıq istehsalı. Ali təhsil xidmətlərinin müştərisi regional mütəxəssislərə olan tələbi nəzərə almayan əhalinin varlığı
Gənclər arasında işsizlik	Əmək bazarında iş təcrübəsi olan mütəxəssislər tələb etməsi	Universitet məzunlarının aşağı rəqabət qabiliyyəti; universitetə qəbul zamanı bazar ehtiyacları və həqiqi məşğulluq imkanları barədə məlumatın olmaması; əmək bazarı yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin həddən artıq təchizatı ilə xarakterizə olunur
İş qabiliyyəti əhali üzərində artan demoqrafik yük	Əmək qabiliyyətli və əlil əhali nisbətinin dinamikası	Mənfi demoqrafik tendensiyalar; -balanssızlığın kəmiyyət artırılması; - təhsil səviyyələri arasındakı keyfiyyət uyğunsuzluğu
Kənddəki işsizlik	Vakansiyaların həcmi ilə işçi qüvvəsi arasındakı uyğunsuzluğu	Kənd yerlərində sosial-mədəni sahənin və infrastrukturun zəif inkişafı

Mənbə: Уткина А. Н. Влияние рынка образовательных услуг на развитие экономики и эффективность функционирования рынка // Концепт. – 2013. – №01. s. 2.

Əlbətdə ki, strateji təhsil siyasəti gənc mütəxəssislərin peşə hazırlığı səviyyəsinə uyğun və milli iqtisadiyyatın imkanlarını nəzərə alaraq iş yerləri ilə təmin etməlidir. Lakin bu məqsədə çatmaq üçün əmək bazarındakı tələbin rolunun prioriteti mübahisəsiz deyil. Bazar tarazlığına nail olmaq ideal bazar iqtisadiyyatı şəraitində mümkündür, lakin real şəraitdə öz tənzimləmələrini həyata keçirən və hesablanması lazım olan müxtəlif müstəsna amillər fəaliyyət göstərir.

Beləliklə, əmək bazarında obyektiv iqtisadi qanunlar baxımından ali təhsilli mütəxəssislərin nisbi artıqlığı universitetlərin sayının, tələbə qəbulu və təhsil xərclərinin azaldılmasını tələb edir. Lakin bu problemin sosial-mədəni təhlili göstərir ki, bu cür hərəkətlər cəmiyyətin intellektual potensialını azaldacaq, keyfiyyətinə mənfi təsir göstərəcək, iqtisadi böyümənin qarşısını alacaq və nəhayət sosial tərəqqinin obyektiv prosesləri ilə ziddiyyət təşkil edəcək - informasiya cəmiyyəti və iqtisadiyyat məlumatları. Nəticə olaraq, ali təhsilin inkişafını azaltmamaq, yenidən istiqamətləndirmək, təhsil xidmətləri təklifini və əmək bazarının ehtiyaclarını koordinasiya etmək üçün mexanizmlər yaratmaq, bu sahənin inkişafının strateji planlaşdırılması ilə məşğul olmaq lazımdır.

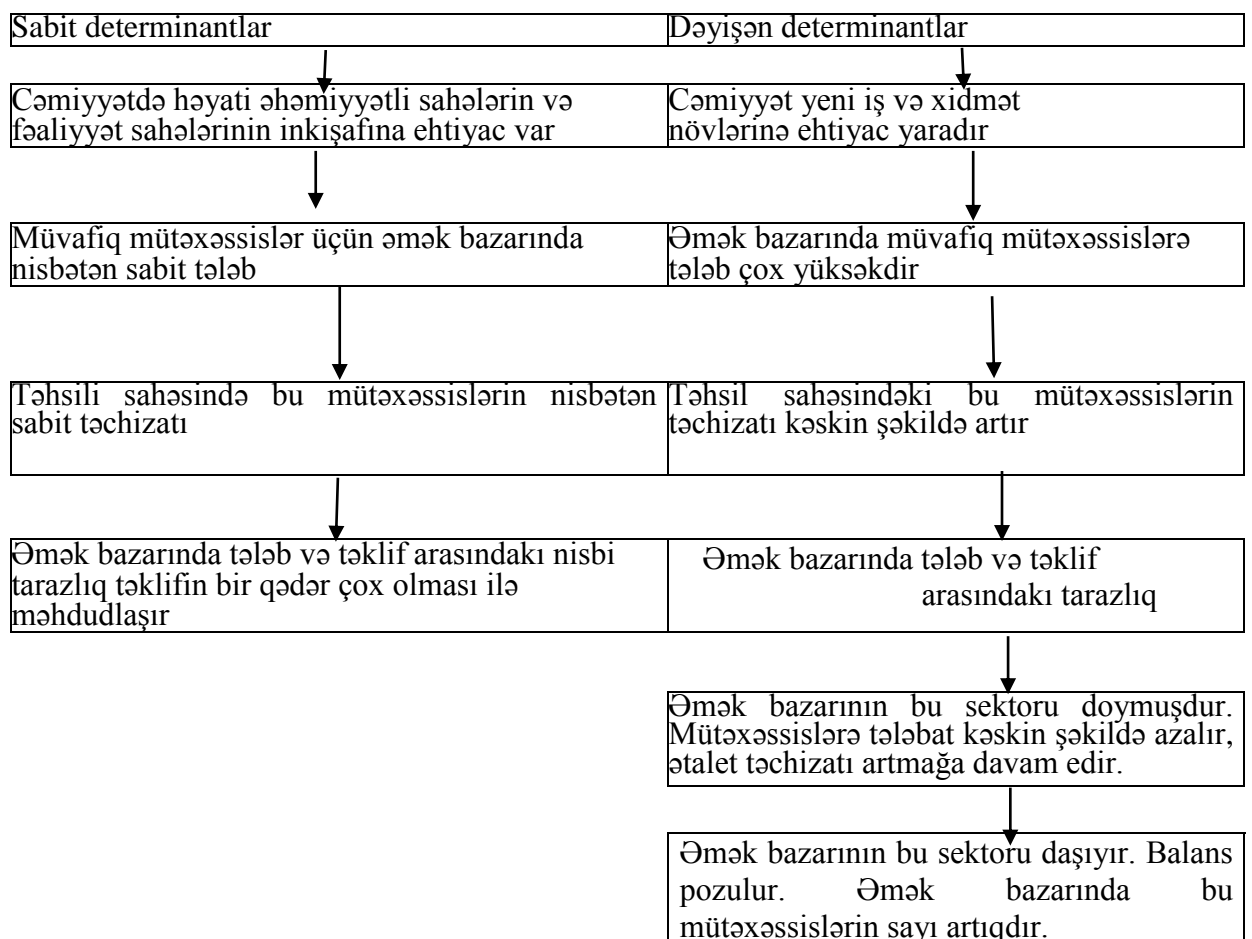
Əmək bazarı təhsil xidmətləri bazarı üçün müasir tələbləri formalaşdırır. Buna görə də təhsil siyasətinin effektivliyi təhsilin keyfiyyəti, əlçatanlığı və əmək bazarının tələblərinə uyğunluğu ilə ölçülməlidir. Bu problemin aktuallığı pullu təhsil sahəsinin genişlənməsi fonunda daha da aydın olur.

Bu problemləri təhlil edərkən müasir əmək bazarının strukturunun daimi və dəyişkən təyinedicilərlə təmsil olunduğunu nəzərə almaq vacibdir(). Sabit determinantlar nisbətən sabitdir, proqnozlaşdırmaq çətin deyil və bu determinantlar üçün təklif, qayda olaraq, iş rəqabətini və işəgötürənlərin seçimini təmin edən tələbi üstələyir. Bura hər hansı bir ölkədə ən vacib sənaye sahələrinin inkişafı ilə əlaqəli və bu səbəblə əmək bazarında sabit bir tələbə sahib olan ixtisaslar daxildir. Zamanın müəyyənedicilərinin bir xüsusiyyəti artan tələbin birdən-birə ortaya çıxması və təklif təmin edildikdən sonra eyni sürətli enişdir. Bu, cəmiyyətdə yaranan yeni ehtiyacların, müvafiq olaraq yeni iş və xidmət növlərinin, peşə və ixtisasların spesifikliyidir (Mustafayev Ş.A: 2012. s. 129).

Sabit və dəyişkən determinantların işləmə mexanizmi aşağıdakı şəkildə göstərilmişdir (sxem 1.).

Əmək bazarındaki balanssızlıq problemi, gənclərin vəziyyəti və konkret ixtisaslara olan tələb dinamikası barədə məlumatlılığının aşağı olması, müxtəlif peşələrin nüfuzu və ya nüfuzunun olmaması barədə ictimai rəyin formalaşması və daha çox bir ixtisas seçərkən bir anlıq üstünlüklərin hərəkətinin olması ilə gənclərə bir çox peşə təklif olunur, lakin bugünkü peşə seçiminin gələcək effektivliyini qiymətləndirməyə imkan verən obyektiv meyarlar (və ya onlara məlumat əldə etmək) yoxdur. Bu da öz növbəsində insan kapitalına investisiya qoymaq problemini daha da artırır.

Sxem 1: Təhsil xidmətləri bazarının iqtisadi inkişafa və əmək bazarının səmərəliliyinə təsiri



Mənbə: Уткина А. Н. Влияние рынка образовательных услуг на развитие экономики и эффективность функционирования рынка // Концепт. – 2013. – №01. s. 3.zz

Qərbi ölkələrinin təcrübəsinə istinad edərək deyə bilərik ki, bunların ən inkişaf etdiyi ölkələrdə əmək bazarının dinamikasının proqnozlaşdırılmasına çox diqqət

yetirilir. Xüsusilə, ABŞ-da bu cür proqnozlar həm federal, həm də əyalət səviyyələrində hazırlanır və maraqlı olan hər kəs üçün açıqdır.

Əmək bazarının proqnozlaşdırılması ilə aşağıdakı təşkilatlar məşğul olur:

- ✓ Əmək bazarının vəziyyətinə dair müntəzəm statistik məlumatları aparan və peşələrə və sahələrə görə proqnozları iki ildən bir hesablayan Əmək Statistika Bürosu (ƏSB);
- ✓ Təhsil Nazirliyi;
- ✓ Milli Elm Fondu (MEF) ölkədəki tədqiqat fəaliyyətinin kadr problemini öyrənən böyük bir mərkəzdir; üstəlik, orta məktəb tələbələri, tələbə kontingenti, aspirantlar, doktorantlar və nəhayət, müxtəlif ixtisas səviyyələrindəki universitetlərin (bakalavr, magistr və ya doktor) məzunlarından başlayaraq kadrların peşəkar inkişafına nəzarət edilir.

Bu qurumlardan alınan materiallar, riyazi statistika və ehtimal nəzəriyyəsi vasitələrindən istifadə edərək əmək bazarının dinamikasını proqnozlaşdırmağa imkan verən ən etibarlı və müasir səviyyədə təşkil edilmiş statistik bazanı təşkil edir.

Əlbətdə ki, bu cür proqnozlar həmişə dəqiq olmur, lakin bu, çox dinamik və qlobal və dünyadan regional və yerli əmək bazarına təsir edən çox səviyyəli amillərin xüsusiyyətidir.

Bununla yanaşı, ali təhsil sisteminə özəl investisiyaların böyüməsi, ödənişli əsaslarla təhsil alan tələbələrin payının artması və əhalinin təhsil almaqla bağlı xərclərdəki xərclərinin artması - iqtisadi səmərəliliyi sual altına salır.

Aydındır ki, analitik xidmətlərin və dövlət departamentlərinin müəyyən peşələr üzrə işçilər üçün əmək bazarının ehtiyaclarını proqnozlaşdırmaq qabiliyyəti nəinki uzunmüddətli perspektivdə, həm də orta müddətdə (bir universitetdə təhsil müddəti üçün) çox məhduddur.

Təhsil səviyyəsi ilə uğurlu bir karyera arasındakı əlaqə çox mürəkkəbdir və bir çox determinantdan asılıdır, buna görə bu gün tək bir fərdin aldığı təhsilə gələcək tələbə zəmanət vermək çətindir (Завалько Н.А: 2013. s. 135-137).

Əmək bazarının ehtiyacları nəzərə alınmadan ali təhsili xidmətlərinə marağın artması, bir fərdin cəmiyyətdəki sabit sosial statusunun amili kimi ali təhsilin sosial dəyəri ilə izah olunur.

Gənclər arasında məşğulluq perspektivlərinə inamın olmaması, sonuncunun qeyri-standart strategiyaların çoxluqdan seçilməsinə səbəb olmasına gətirib çıxarır. Beləliklə, Qərb mütəxəssisləri populyar "kütləvi fərdiləşdirmə" strategiyalarından birini müəyyən etdilər (Кузьмина А: 2007. 144-146).

Universitet məzunlarının məşğulluq təcrübəsinin və əmək mobilliyinin öyrənilməsi ilə əlaqəli tədqiqatlar gənc sertifikatlı vətəndaşların kütləvi şəkildə yenidən profilləşdirilməsinin son dərəcə yüksək miqyasda olduğunu göstərir (Линдберг М. Е: 2007. s. 70-73). Bunlar aşağıdakılardır:

- ❖ Universitetlərin yenidən profilli məzunlarının sayında artım;
- ❖ məqbul iş və ya qəbul edilə bilən əmək haqqının olmaması ilə əlaqəli bir sıra mütəxəssislərə tələbin olmaması, onların məşğulluğundan narazılığın əsas səbəbi və gənclərin peşələrini dəyişdirməyə yönəlmələri (ilk növbədə bu, bioloqlara, riyaziyyatçılara, kimyaçılara, fiziklər, mühəndislər, müəllimlər, elektronika, cihazqayırma və rabitə sahəsində mütəxəssislər və s. aiddir);
- ❖ bölüşdürmə (iqtisadiyyat, maliyyə, ticarət, istehlakçı və istirahət xidmətləri və s.) hüquq, inşaat, psixologiya, proqramlaşdırma və kompüter texnologiyaları, əczaçılıq sahələrindəki mütəxəssislər üçün tələb və layiqli əmək haqqı;
- ❖ işəgötürənlər tərəfindən işçilərdən yüksək təhsil tələbi çox vaxt bir işçi üçün minimum ümumi mədəni səviyyənin olmasına zəmanət verən bir universitet diplomunun simvolik xüsusiyyəti ilə əlaqələndirilir;
- ❖ əlaqələr və tanışlıqlar məşğulluğun üstünlük təşkil edən mexanizmləri olaraq qalır.

Bu cür meyillərin nəticəsi müəyyən bir paradoksdur: müxtəlif fəaliyyət sahələrində (iqtisadi və hüquqi daxil olmaqla) kifayət qədər mütəxəssis yoxdur və

gənc mütəxəssislər üçün yaxşı bir iş tapmaq çətindir və bunu bir təfərrüatla izah etmək olar - müasir işəgötürənlər yalnız ixtisaslı işçilərə ehtiyac duyurlar.

Müasir cəmiyyətin mütərəqqi inkişaf perspektivləri ilk növbədə ali peşə təhsili ilə müəyyən edilir. Buna görə də, dövlətin ali təhsilinin inkişafı üçün proqramların dünyanın bir çox ölkəsində - ABŞ, Fransa, Almaniya, Böyük Britaniya, Yaponiya və digər ölkələrdə tətbiq edilməsi təsadüfi deyil. Bu fonda bəzi Hökumət üzvlərinin çox sayda tələbə olduğu və vəziyyəti peşə məktəblərində və orta ixtisas təhsili müəssisələrində şagird sayının artırılması istiqamətində dəyişdirməyin lazım olduğu barədə açıqlamaları patriarxal görünür.

Əmək bazarının və təhsil sisteminin inkişafının əlaqələndirilməsi problemini həll edərkən, ilk və orta peşə təhsilinin qabaqcıl inkişafı ideyaları köhnəlmiş və uzaqgörəndir, çünki peşə təhsili müəssisələri kadr hazırlığı üçün inkubatora çevrilməməlidir. Yerli əmək bazarlarında mövcud vakansiyaları doldurmaq peşə təhsili, əmək bazarının məzunların bilik və bacarıqları da daxil olmaqla təhsil müəssisələrinin məhsullarına tələbin dəyişkən səviyyəsi kimi xüsusiyyətlərinə müqavimət göstərə bilər və etməlidir (Попова Т.Н: 2011. s. 18-22). Üstəlik, yeni biliklərin yaradıcısı olan peşə təhsili sayəsində əmək bazarı müxtəlif növ işlərin, peşələrin, fəaliyyət sahələrinin əhəmiyyətini yüksək qiymətləndirir və əmək ehtiyatlarına olan tələbləri dəyişdirir.

Beləliklə, ölkənin rəqabətqabiliyyətliliyinin təmin edilməsində təhsilin rolunun ümumiyyətlə prioritet olaraq qəbul edildiyi və bu səbəbdən dövlətin əhalinin müxtəlif sosial təbəqələri üçün təhsilə çıxış mexanizmləri yaratdığı dünyanın ən inkişaf etmiş ölkələrindən fərqli olaraq ölkəmiz dövlət təhsildə sosial proqramları həyata keçirmək üçün adekvat mexanizmlərin inkişafından çəkindi. Nəticə olaraq, bu gün ən çox tələb olunan təhsilin alınmasında rəqabət şərtlərindən və hər hansı obyektiv meyardan asılı olmayaraq keyfiyyətli təhsil almağı təmin edən korrupsiya mexanizmləri həlledici rol oynayır. Buna görə də bu cür təhsil və gənc mütəxəssislər rəqabət üstünlüyümüz ola bilməz. İnsan kapitalına investisiya rəqabət qabiliyyətli deyilsə, investorlar öz kapitallarına investisiya qoymaq üçün alternativ istiqamətlər axtaracaqlar (Пецкова О.С: 2011. s. 84-86).

2.2. Təhsil və texnologiya sistemindəki müxtəlif proseslərin əmək bazarına təsiri

Gələcəyin problemi - məşğulluğun artmasına təkan verən artan yeniliklərdən əlavə texnoloji dəyişikliklər nəticəsində artan bərabərsizliyin öhdəsindən gəlməkdir. Bacarıq qərəzli və rutin qərəzli texnoloji dəyişikliklər bərabərsizliyi artırma biləcək iki mexanizmdir, çünki işçi qüvvəsinin müəyyən qruplarına üstünlük verir və digər qrupların, xüsusən də aşağı səviyyəli işçilərin tənzimləmə xərclərindən xeyli payı olan işçilərin məşğulluğunu azaldır. İş yerlərini dəyişdirmə riski daha yüksəkdir və yalnız aşağı ixtisas tələb edən mövcud işlərin sayı azalır.

Mövcud şəraitdə Azərbaycanda davamlı iqtisadi inkişafın təminatı ilə əlaqəli inkişaf modeli inkişaf mərhələsindədir. Beləliklə, ölkəmiz sabit makroiqtisadi inkişaf modeli nümayiş etdirir, üstəlik, milli iqtisadiyyatın şaxələndirilməsi, rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi, insan resursları ilə yanaşı milli qaynaqlardan da ən səmərəli istifadə yolu ilə iqtisadi artım mənbələrinin formalaşdırılması və sosial-iqtisadi inkişafın sürətləndirilməsi kimi tədbirlərin uğurla reallaşdırılması mərhələsindədir. Ölkənin bütün bölgələrində ölkə iqtisadiyyatının mineral ehtiyatlardan asılılığını azaltmağa yönəlmiş proseslərin həyata keçirilməsi üçün uzun müddət tələb olunduğuna görə, kredit və maliyyə sistemindəki problemlər, çətinliklər nəticəsində dünya bazarlarında neftin qiymətləri azalıb son illərdəki global maliyyə böhranının nəticələri, ölkəmizin milli valyutasının devalvasiyası, bank sistemindəki mənfi tendensiyalar, problemləli kreditlərin artması və digər bu kimi məsələlərlə əlaqədar olaraq davamlı iqtisadi inkişaf meyarlarının gücləndirilməsi Azərbaycan nisbətən problemlərlə üzləşmişdir. Belə bir vəziyyətdə, milli iqtisadiyyatın inkişaf göstəricilərinin gücləndirilməsi üçün ölkənin resurs potensialının səmərəliliyinin və məhsuldar istifadəsinin artırılması və müvafiq proseslərin təkmilləşdirilməsi üçün ciddi bir zərurət yaranmışdır.

Bu baxımdan əsas istiqamət milli iqtisadiyyatın dünya iqtisadiyyatına inteqrasiyasının sürətləndirilməsi, eyni zamanda ölkədə insan kapitalının inkişafı və bir insanın müasir bilik və bacarıqlara yiyələnməsini təmin etməkdir. Yeni

nizam və inkişaf nəticəsində işçi qüvvəsinə və əməyə sahib olmağın aktuallığını və eyni zamanda iqtisadi inkişafın təmin edilməsi üçün ixtisaslı bir cəmiyyət qurmağın vacibliyini qazandı. İqtisadiyyatın global sistemə uğurlu inteqrasiyası və beynəlxalq rəqabətdən bəhrələnmə prosesində ən vacib şərtlərdən biri olan insan kapitalının inkişafı ölkənin təhsil sisteminin əsas hədəfidir (Səmədzadə Z.Ə: 2012. s. 9).

Azərbaycan Respublikasının inkişaf konsepsiyasından sonra fərdi hərtərəfli bilik və bacarıqla təmin etmək üçün institusional əsaslar, infrastruktur və insan resursları inkişaf etdirilməlidir. Təhsil inkişafı ölkədə əhalinin rifah halının yaxşılaşdırılmasına və şəxsiyyət üçün yüksək keyfiyyətli həyat qurulmasına zəmin yaradır. Təhsil insanların təcili olaraq texnologiyanı mənimsəməsinə, əmək bazarında layiqli yer tutmasına və ömür boyu təhsil prosesinə qoşulmasına, sağlam həyat tərzini və ətraf mühitə düzgün münasibət seçməsinə imkan verir.

İnsan resursları və əlaqəli əmək ehtiyatları ölkənin iqtisadi mənbələri arasında böyük əhəmiyyətə malikdir və davamlı iqtisadi inkişafa əhəmiyyətli dərəcədə təsir edən spesifik xüsusiyyətlərə malikdir. Bir qrup tədqiqatçı əmək bazarının bazar iqtisadiyyatının ən mürəkkəb elementlərindən biri olduğunu qeyd edir. Əmək bazarı ictimai əməyin milli iqtisadiyyatın müxtəlif fəaliyyət sahələri üzrə bölüşdürülməsini təmin edir, işləyən əməyin səmərəliliyi səviyyəsini müəyyənləşdirir, insan resurslarına real tələb və təklifi formalaşdırır. Prof. T. Quliyev qeyd edib ki, insan resursları idarəetməsinin əsas məqsədi potensialından və yaradıcılıq qabiliyyətlərindən səmərəli istifadə etməkdir. Risklərin qarşısının alınmasında Yaponiya insan resurslarına, şirkətdaxili sabitliyin təmin edilməsinə və resurs qənaətinə üstünlük verir, ABŞ isə maliyyə resurslarına və kapitalın dinamik inkişafına üstünlük verir (T.Ə.Quliyev: 2013. s. 522). Gördüyümüz kimi, iqtisadi inkişaf baxımından ən güclü ölkələrdən biri olan Yaponiya insan resurslarına böyük əhəmiyyət verir və nəticədə ölkədə insan zəkalarının istehsal proseslərinə sürətli çatdırılma dövrləri ən yaxşı şəkildə təşkil edilmişdir. Üstəlik, bu gün insan resurslarının idarə edilməsinə konseptual yanaşmalar və sisteməliklik prinsipləri daha çox ehtiyac duyduğundan müvafiq kompleks, uzunmüddətli

tədbirlərin həyata keçirilməsinə ehtiyac var. İnsan resurslarından səmərəli istifadəni təmin etmək üçün bu resursların iqtisadi inkişaf proseslərinə təsir edən xüsusiyyətləri və insan motivasiya amilləri ciddi şəkildə nəzərə alınmalıdır. Eyni zamanda insan resursları idarəçiliyinin tarixi xüsusiyyətləri və ictimaiyyətlə əlaqələrin inkişafına təsiri geniş şəkildə müşahidə edilməlidir (Azərbaycanda təhsil, elm və mədəniyyət: 2015. s. 86). Eyni zamanda, insan resurslarının ən təsirli idarə olunması və onlardan səmərəli istifadənin təmin edilməsi, sosial inkişaf kontekstində insan resurslarının idarəedilməsinin tarazlaşdırılması kimi vacib bir məsələ kimi diqqət mərkəzində olmalıdır (İsmayilzadə Ə.A: 2013. s. 121). Tədqiqatçılar H.Allahverdiyev, K.Qafarov və A.Əhmədov əmək bazarının iqtisadi dairələrin bütün elementlərini özündə əks etdirən inteqrasiya olunmuş bir sistem olduğunu bildirirlər. Əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə iki şəkildə müşahidə oluna bilər. Bir tərəfdən işsizliyi aradan qaldırmaq üçün əmək qabiliyyətli əhəlinin məşğulluğu, digər tərəfdən iqtisadiyyatın tələbini ödəyə bilən ixtisaslı kadrların və mütəxəssislərin məşğulluğu, əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə və iqtisadiyyat sahələrində yerləşdirilməsi daimi problemdir (Qasımlı V.Ə: 2014. s. 76).

Ömür boyu təhsil Azərbaycan Respublikasında Təhsilin İnkişafına dair Milli Strategiyadan sonra prioritet olmuşdur ki, burada təhsil alanların texnoloji yenilikləri mənimsəməsi, əmək bazarında ən yaxşı mövqə tapması, ömür boyu öyrənmə prosesinə qoşulmağı, seçim etməsini təmin etməsi lazım olduğu göstərilir. sağlam həyat tərzini və ətraf mühitə həssas olmaq bu baxımdan təhsil infrastrukturunu yeniliklərə və son texnoloji meyllərə əsaslanan ömür boyu öyrənmə prosesini asanlaşdırmalıdır.

Milli keyfiyyətləri sistemləşdirmək üçün bir vasitə kimi AzNQF, Avropa Ali Təhsil Bölgəsinin Kvalifikasiya Çərçivəsi və Ömür boyu təhsil üçün Avropa İxtisas Çərçivəsi (AİÇ) meyarları ilə birlikdə hazırlanmışdır.

Həyat boyu təhsildə əsas səriştələr hər bir fərdin inkişafı, inteqrasiyası və işə götürməsi üçün zəruri olan xüsusiyyətləri, bilik, bacarıq, dəyər, yanaşma, fikir və xüsusiyyətləri özündə cəmləşdirən çoxfunksiyalı bir sistemdir. Bu səriştələr tədris olunan bütün fənlər daxilində məcburi təhsil və ya təlim sonunda əldə edilməli və

ömür boyu təhsilin ayrılmaz hissəsi kimi gələcək təhsildə mərkəzi rol oynamalıdır. Ümumiyyətlə, təməl səriştələr, məzun proqramını bitirmək nəticəsində əldə edilə bilən ən vacib səriştələrdir. Əsas səriştələr bir təlim kontekstindən digərinə köçürülə bilər.

Azərbaycan Respublikasının Həyat Boyu Təhsili üçün Çərçivəsi (bundan sonra - AzQF), öyrənənlər, təhsil təminatçıları və işəgötürənlər üçün hazırlanmış milli ixtisasların sistemləşdirilməsi üçün bir vasitədir və milli və beynəlxalq keyfiyyətlər arasında müqayisə olunmasına kömək edir. AzQF, Avropa Ali Təhsil Bölgəsinin (AATB) Kvalifikasiya Çərçivəsi və Avropa Həyat Boyu Öyrənmə Çıxış Çərçivəsi (AİÇ) meyarlarına uyğun olaraq inkişaf etdirilmişdir.

Respublikada təhsilin inkişafı aşağıdakı prinsiplərə əsaslanır:

Azərbaycan Respublikasının Təhsil Qanununda təsvir olunan təhsil pillələri və səviyyələrinə uyğun olaraq müəyyən edilir;

Kvalifikasiyalar şagirdlərdən tələb olunan minimum təlim nəticələri baxımından təsvir olunur;

Kvalifikasiyalar əmək bazarının tələblərinə və peşə standartlarına uyğun hazırlanır;

Bütün keyfiyyətlər keyfiyyətlə təmin olunmuşdur və keyfiyyət təminatı, gözlənilənlərin təsviri, fərdin öyrənmə nailiyyətinin qiymətləndirilməsi və təsdiqlənməsi daxil olmaqla, bütün müvafiq prosesləri əhatə edir;

İxtisas dərəcələri verən təhsil müəssisələrində (orqanlarında) təhsilin keyfiyyət təminatı Azərbaycan Respublikasının “Təhsil haqqında” Qanunu və digər müvafiq qanunvericilik aktları ilə tənzimlənir. Fəlsəfə doktoru və elmlər doktoru ixtisas dərəcələrini verən Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Ali Attestasiya Komissiyası tərəfindən təhsilin və elmi tədqiqatların keyfiyyət təminatı “Elmi dərəcə və adların verilməsi qaydaları haqqında Əsasnamə” ilə tənzimlənir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 21 fevral 2003-cü il tarixli 857 nömrəli fərmanı ilə təsdiq edilmişdir (Azərbaycanda təhsil, elm və mədəniyyət, statistik məcmuə: 2015. s. 67).

Bundan əlavə, "Peşə Təhsili Qanunu" və "Azərbaycan Respublikasında Təhsilin İnkişafına dair Strateji Yol Xəritəsi" böyüklər təhsilinin təşkili və peşə təhsili müəssisələrində ixtisasartırma kurslarının təşkili üçün müvafiq qanunvericilik bazasının təmin edilməsi üçün prioritet istiqamət müəyyənləşdirmişdir (Azərbaycan 2020: Gələcəyə Baxış: 2012. s. 16).

Son iki-üç onillikdə texnoloji tərəqqi tempi və ölkələr arasında yayılma sürəti təəccüblüdür. Məsələn, ABŞ ev təsərrüfatlarında telefon nüfuzunun 10%-dən 90%-ə çatması üçün yeddi il keçsə də, mobil telefonlar üçün yalnız on beş il, smartfonlar üçün isə 8 ildən bir az çox vaxt tələb olundu. (Ang. J.B., Madsen. J.B. and Islam. R.Md: 2011. s. 3). Bu cür texnoloji sıçrayışların böyük təsirləri oldu insanların iş və yaşam tərzidir.

İnformasiya və kommunikasiya texnologiyalarının (İKT) iş yerində istifadə artımı yeni texnologiyaların iş yerinə nə qədər nüfuz etdiyinin aydın bir göstəricisidir. 1995-dən 2007-ci ilə qədər, yavaş bir sürətlə böyümədən əvvəl təhlil edilən hər bir ölkədə saatda işləyən İKT kapital xidmətlərinin səviyyəsi iki dəfədən çox artmışdır (şəkil 2.1). Bununla birlikdə, texnologiyanın qəbul edilmə sürətində əhəmiyyətli dərəcədə ölkə fərqi var. Macarıstan, Yaponiya və Sloveniyada bu dövrdə İKT səviyyəsi 150% -dən bir az artarkən, artım Hollandiyada, Çexiya, İrlanda və Almaniyada 300%, ABŞ-da isə 350%-dən yuxarı idi.

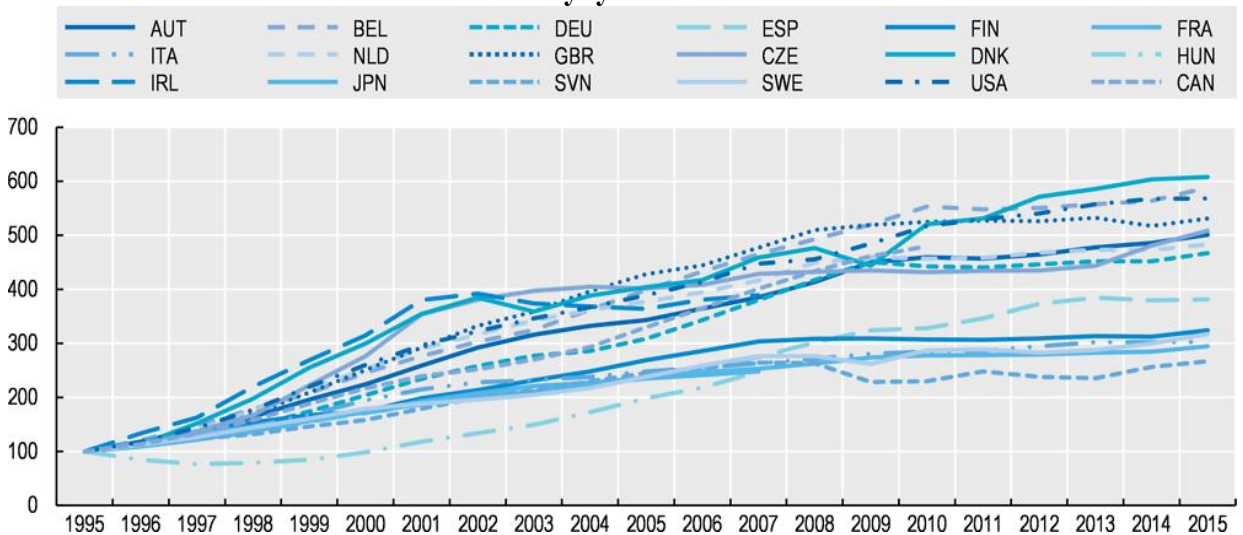
Robotlar onilliklərdə fabrik mərtəbələrində olmasına baxmayaraq, diffuziya son zamanlarda sürətləndi və istehsaldan da genişləndi. Bir nümunə olaraq, supermarketlərdə robotlar mağazada köməkçi kimi işə başlamışdır və bir sıra şirkətlər kassasız mağazaları sınaqdan keçirir - məs. Robotların imkanları istehsal sektorunda da genişlənir (Aggarwal, A., Freguglia, R., Johnes, G., Spricigo, G: 2010. s. 11). Məsələn, müəyyən robotlar artıq fabrik zəminində özləri ilə hərəkət edə bilirlər. Beynəlxalq Robotik Federasiyasının məlumatları 2001 - 2017-ci illər arasında sənaye robotlarının sifarişlərinin beş qat artdığını və belə bir tendensiyanın daha da sürətlənəcəyini proqnozlaşdırır (Şəkil 2.). Milli gəlirin kapitalla gedən payının artması ilə (əksinə) aşağıda müzakirə edildiyi kimi əməyə) belə bir tendensiya

birbaşa kapital mülkiyyətinin konsentrasiyasına dair mühüm bir siyasət mübahisəsini alovlandırır (Beltekin, N: 2014. s. 226-227.).

Bunlar ortaya çıxan və iş dünyasına təsir göstərən yeni texnologiyaların bəzi nümunələridir. İrəliyə, süni intellektin (AI) inkişafındakı daha çox sıçrayışların, ehtimal ki, gözlənilməz dəyişiklikləri idarə etmək potensialı ilə əvvəllər yalnız insanlar tərəfindən yerinə yetirilə bilən bir çox vəzifələrə toxunaraq geniş bir sahədəki tətbiqlərə sahib olması ehtimalı var.

Yeni texnologiyaların yayılması ilə birlikdə dünya iqtisadiyyatı beynəlxalq ticarət yolu ilə getdikcə daha da inteqrasiya olundu. ÜDM-in payı olaraq beynəlxalq ticarət OECD bölgəsində son onilliklərdə artmışdır (Şəkil 2.3) və bir çox inkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatlar həm ixracatçı, həm də idxalçı olaraq dünya bazarında əsas oyunçulara çevrilmişdir. Dünya iqtisadiyyatı qlobal dəyər zəncirlərində (GVC) təşkil edilmiş və istehsal prosesinin müxtəlif mərhələlərinin ölkələr və bölgələr arasında bölüşdürülməsi ilə sənaye istehsalı getdikcə beynəlxalq səviyyədə inteqrasiya olunmuşdur.

Şəkil 2: İnformasiya və kommunikasiya texnologiyalarının iş yerlərində sürətlə yayılması

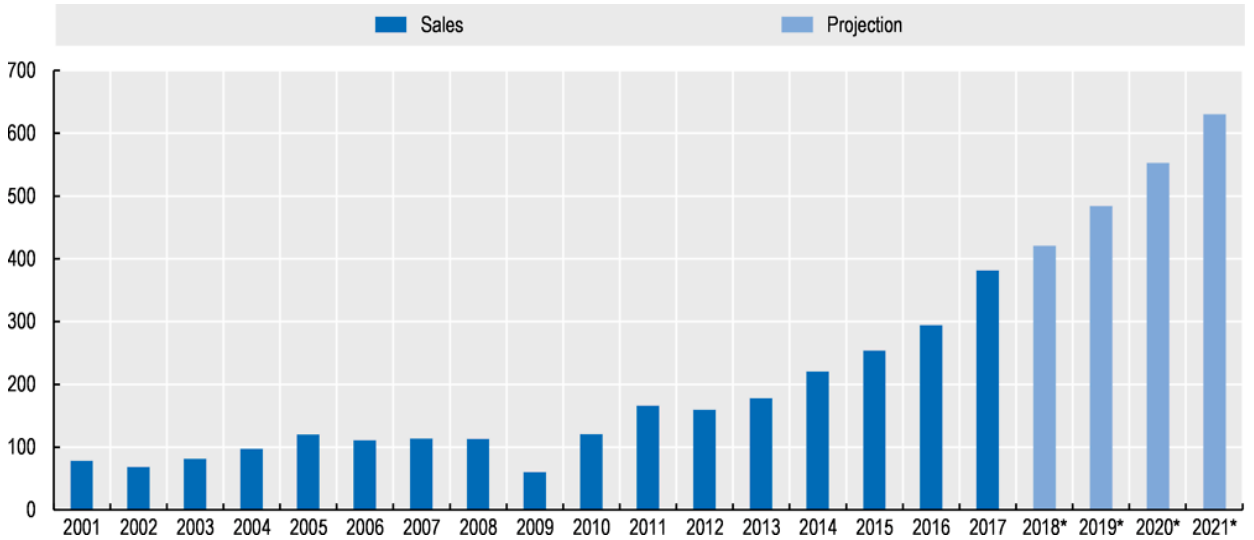


Mənbə: AB və Dünyada KLEMS inkişaf hesabatları

Məhsul, xidmət, maliyyə və texnoloji bazarların inteqrasiyası dünya miqyasında əmək bazarlarına əsaslı təsir göstərir. Nəyin, necə istehsal ediləcəyi barədə işçilərin tələb etdiyi bacarıq və yaradılan iş növləri üçün daha çox

ixtisaslaşma imkanını təşviq edir. Ümumiyyətlə, ticarət yolu ilə itiriləndən çox iş yeri açılır. Məsələn, 2014-cü ildə OECD ölkələrində orta hesabla iş sektoru işlərinin 42%-nin xarici bazarlarda istehlakçılar tərəfindən davam etdirildiyi təxmin edilmişdir. Yenə də ticarətin müəyyən peşələr və yerli bazarlar üzərindəki həqiqi və potensial mənfi təsirləri siyasətçilər tərəfindən diqqətlə araşdırılmağa layiqdir, çünki bu, dünya miqyasında qloballaşmaya qarşı artan narazılığın əsas səbəbini təşkil edir. Belə narazılıqlar tez-tez avtomatlaşdırma qorxusu ilə iç-içədir. Texnoloji tərəqqi və qloballaşma tarixən əl-ələ verib bir-birini gücləndirdiyindən onların fərdi təsirlərini təcrid etmək çətindir (OECD: 2016. s. 124-128).

Şəkil 3: OECD 2019 , Mal və xidmətlərin ticarət göstəricisi



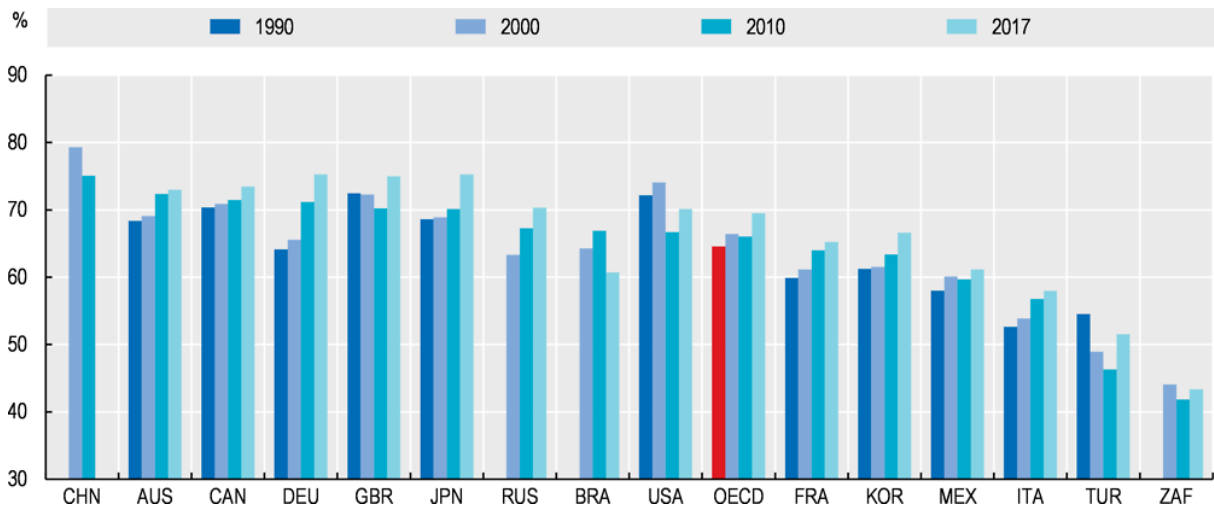
Mənbə: Beynəlxalq Robot Federasiyası (IFR), <https://ifr.org/>.

Texnoloji tərəqqi və qloballaşma səbəbindən əməyin yerdəyişməsi ilə bağlı periodik narahatlıq dalğalarına baxmayaraq, OECD ölkələrinin əksəriyyəti məşğulluq nisbətlərini - əmək qabiliyyətli insanların məşğulluq payını - son onilliklər ərzində Birləşmiş Ştatlar istisna olmaqla realizə edir. (Şəkil 2.5). Əslində işçi tələbi, qadınların və yaşlı insanların daha çox iştirakı nəticəsində işçi qüvvəsinin artması ilə paralel olaraq yüksəldi. ABŞ-da qadınların iştirak nisbəti 1960-cı ildəki 42% -dən 2017-ci ildə 68% -ə yüksəldi. OECD daxilində qadın işçi qüvvəsinin iştirakı 1980-ci illərin əvvəllərindən bəri 10 faiz artdı (1983-cü ildəki 54% -dən 64% -ə qədər 2017). Bu dövrdə qadın işçi qüvvəsinin iştirak nisbətini 40% -dən az, 65% -dən çox artdığı İspaniya və İrlandiya kimi ölkələr bu baxımdan

ən təəccüblü nəticələr əldə etdilər. Digər tərəfdən, bir sıra OECD ölkələrində qadınların iştirakının daha da artması üçün hələ də geniş imkanlar mövcuddur (OECD: 2016. s. 130-132).

Ümumi məşğulluğun artması sürətli texnoloji tərəqqiyə paralel olaraq baş vermişdir. Əvvəlki hissədə iş yerində robotların istifadəsində və süni intellektin (AI) artan yayımında İKT-nin əhəmiyyətli dərəcədə artmasına ümumi bir baxış təqdim edildi. Bu cür texnologiyalar, iş yerlərinin əhəmiyyətli dərəcədə məhv edilməsindən birbaşa məsuliyyət daşıyır və bəzən tekstil istehsalından mürəkkəb elektrik avadanlıqları istehsalına qədər müəyyən sahələrdə əhəmiyyətli məşğulluq azalmasına səbəb olur. Eyni zamanda, məhsuldarlığı və gəlirləri artırmaqla daha çox iş yerinin yaranmasına səbəb olan mallara və xidmətlərə əlavə tələb yaratmışlar. Son araşdırmalar rəqəmsal inqilabın iş yerlərinin yaradılmasına əhəmiyyətli dərəcədə kömək etdiyini göstərir: 10 iş yerindən 4-ü son on ildə rəqəmsal intensiv sənaye sahələrində yaradılmışdır.

Şəkil 4: Məşğulluq bazası



Mənbə: OECD Məşğulluq Bazası, www.oecd.org/employment/database.

Eynilə, idxal rəqabətinin konkret sənaye sahələrində yaratdığı pozucu təsirlərə baxmayaraq ticarət açıqlığı tarixən artan məşğulluq ilə əl-ələ keçmişdir. Ticarət və iqtisadi göstəricilər arasındakı əlaqəyə dair 14 çox ölkəli ekonometrik tədqiqatların icmalında, Newfarmer və Sztajerowska ticarətin iş miqdarına mənfi təsir göstərmədiyini gördülər. Əksinə, ticarətə daha böyük açıqlıq daha yaxşı iş

yerlərinin açılmasında, həm zəngin, həm də kasıb ölkələrdə əmək haqlarının artırılmasında və iş şəraitinin yaxşılaşdırılmasında mühüm rol oynaya bilər. Lakin ümumi nəticələrə diqqət yetirmə riski, texnoloji tərəqqinin və ticarət açıqlığının bütün işçilərə eyni dərəcədə fayda gətirmədiyini və müəyyən sənaye və bölgələrə güclü mənfi təsirlər göstərdiyini nəzərə almamaqdır. Bu, siyasətçilərin qarşısında duran əsas problemdir və bu hesabatda vurğulanan mərkəzi məsələlərdən birini təmsil edir (Schneider, L., Günther, J. and Brandenburg, B: 2010. s. 51).

Önümüzdəki onilliklərdə iş yerlərini təsir edəcəyi gözlənilən başqa bir meqatrend aşağı karbonlu iqtisadiyyata keçiddir. İqlim dəyişikliyi və qlobal istiləşmə ilə bağlı artan narahatlıqların işığında bir sıra ölkələr orta qlobal istiliyin sənayedən əvvəlki səviyyədə 1,5 dərəcə Selsiyə qədər məhdudlaşdırılması strategiyasına sadıqdırlar. Bu, karbon intensivli tullantıları əhatə edən sahələrdə iş itkisi ilə nəticələnməkdir, lakin yaşıl enerji istehsalı və enerji qənaətində yeni formalarda iş yerləri açacaq. Ümumi iş bölgüsünün təxminləri, yaşıl iqtisadiyyata keçidin ümumi iş sayına nisbətən az təsir göstərəcəyini göstərir - iş yerlərinin açılması ilə iş yerlərinin məhvi arasındakı fərq OECD ölkələrində məşğulluğun təqribən 0,3% -ni, qeyri-iş yerlərində isə 0,8% -ni təşkil edir. (Rycx, F., Saks, Y. and Tojerow, I: 2015. s. 6-10). Əslində məşğulluğa ümumi təsir müsbət ola bilər. Məsələn, Alman məlumatlarından istifadə edərək iş yerlərinin yaşıllıq indeksi Almaniyanın daha yaşıl iqtisadiyyata keçməsinin daha yüksək məşğulluq artımı və əmək haqlarında bir qədər artımla əlaqəli olduğunu göstərir. Yenə də ticarət açıqlığının təsirinə gəldikdə, yaşıl siyasətlərdən irəli gələn təxmin edilən iş itkiləri, bəlkə də bərabərsizliyi artıracaq (əvvəlki hissədə müzakirə edildiyi kimi) müəyyən sənaye və iş növlərində cəmlənəcəkdir.

Texnologiyanın inkişafının iş şəraitini yaxşılaşdırmaq üçün kifayət qədər potensialı vardır. Bir sıra sənaye sahələrində əvvəllər ağır fiziki əmək tələb edən, tez-tez gərgin və ya hətta təhlükəli şəraitdə yerinə yetirilən və stresi və özgəninkiləşməni artıracaq vəzifələr avtomatlaşdırılmışdır.

Çətin işlərin necə itə biləcəyinin aydın bir nümunəsi kənd təsərrüfatının çevrilməsidir. 1991-2017-ci illər arasında traktorlar və kombayn yığan

maşınlardan tutmuş yeni icra olunan innovasiyalara qədər məhsuldarlığı artıran texnologiyaların kütləvi yayılması sayəsində bu sektorda qlobal məşğulluğun payı 43,3% -dən 26,5% -ə düşdü. Meyvə və tərəvəzlərin Robo toplayıcıları kimi bir çox kənd təsərrüfatı işi fiziki cəhətdən ağır və təkrarlanan tapşırıqları özündə cəmləşdirən, bəzən təhqiramiz iş şəraiti ilə birləşdirilən və sosial müdafiəyə, təlim imkanlarına və kollektiv təmsilçiliyə az giriş olan çox aşağı keyfiyyətli idi. Eynilə, texnologiya hal-hazırda işçilərə istehsal və tikinti sektorlarındakı bəzi ən təhlükəli və təhlükəli vəzifələri yerinə yetirməyə kömək edir. Bu xoş qarşılama inkişafı birbaşa iş şəraitinin və işdəki təhlükəsizliyin yaxşılaşdırılmasına kömək edir (Rycx, F., Saks, Y. and Tojerow, I: 2015. s. 15-18).

Əmək bazarında davam dəyişikliklər bütün işçiləri eyni dərəcədə təsir etmir. Bəzi insanlar dəyişən iş dünyasında yaranan yeni fürsətlərdən xeyli faydalanmışlar. Bir çox başqaları işlərinin bu qüvvələr tərəfindən pozulduğunu və ya məhv edildiyini gördü. Nəticədə, lazımi dəstəyin olmadığı halda, ciddi rifah itkiləri yaşadılar. Bütün işçilərin gələcək fürsətlərdən yararlanmasına imkan vermək siyasətçilərin qarşılaşdığı ən vacib problemi təmsil edir. Bu məqsədə çatmamaq, gərginliyi artıran, rifahı təhlükə altına ala biləcək və siyasi təlatümlər yarada biləcək daha dərin sosial parçalanmalarla nəticələnə bilər.

Əsas nəticə budur ki, davam edən dəyişikliklərin sürəti və dərinliyi ilə bağlı bütün qeyri-müəyyənliklərə baxmayaraq, işsiz bir gələcəyin ehtimalı azdır. Bəzi tapşırıqlar (və bəzi hallarda bütün iş yerləri) yoxa çıxır, amma digərləri ortaya çıxır və ümumi məşğulluq artmaqdadır. İrəliyə getmək üçün əsas problem işçilərin, sənaye sahələrinin və bölgələrin dəyişən iş dünyasında açılacaq yeni imkanlara doğru keçidinin idarə olunmasında olacaqdır. Bəlkə də iş keyfiyyətinin perspektivləri daha çox narahatdır. Son on ilin əksər hissəsində bir çox ölkədə işçilər üçün real əmək haqları durğunlaşdı və iş yerlərində sabitlik azaldı. Üstəlik, bir sıra ölkələrdə standart olmayan məşğulluğun müxtəlif formaları artmaqdadır.

Əmək müqavilələrindəki müxtəliflik şirkətlər və xüsusilə işçilər tərəfindən fərqli ehtiyaclara cavab vermə yolu kimi qarşılansa da, standart olmayan işçilərə yüksək keyfiyyətli iş təmin edilməsində mühüm siyasət problemləri qalmaqdadır.

Qazanc və gəlirlərdəki mövcud bərabərsizliklərin daha da genişlənmə biləcəyi riski də vardır. Nəhayət və ən əsası, düzəlişlərin xərcləri bərabər bölüşdürülmür. Müəyyən alt qruplardan və bölgələrdən olan işçilər daha çox iş yerlərini dəyişdirmə riski altındadır və pis iş keyfiyyətindən qeyri-mütənasib şəkildə əziyyət çəkirlər. Bu cür böyüyən fərqləri həll etməmək, böyümək, məhsuldarlıq, rifah və sosial birliyə mənfi təsirləri olan daha dərin sosial parçalanmalara səbəb ola bilər.

Müasir dövrdə eyni zamanda, sənədləşdirilmiş dəyişikliklər artıq baş verir. Həqiqətən də, onlardan bəziləri on illərdir ki, davam edir, lakin siyasət cavabları bunları həll etmək üçün yetərsiz və ya çox yavaş idi. Bu səbəbdən işin gələcəyinə dair mübahisələrin yaratdığı yeni vurğu, daha da qətiyyətli siyasət əməliyyatları üçün çağırış kimi qarşılanır.

Ən əsası əmək bazarında baş verən bəzi struktur dəyişikliklərinin mənfi nəticələri qaçılmaz deyil. Siyasət işin gələcəyini formalaşdırmaqda mühüm rol oynaya bilər və oynamalıdır. Bu dəyişiklikləri idarə etmək, yeni OECD İş Strategiyasında müəyyən edildiyi kimi, sosial tərəfdaşlar və vətəndaş cəmiyyəti ilə əlaqəli bir hökumət yanaşması tələb edəcəkdir. Əsas rolları bacarıq siyasəti, məşğulluq və sosial müdafiənin əhatə dairəsi və bütün tərəflərin siyasət mübahisələrində səslərini eşitməsini təmin etmək üçün sosial dialoqun effektivliyi oynayacaqdır (Rycx, F., Saks, Y. and Tojerow, I: 2015. s. 22-27).

III FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ İNKİŞAFININ TƏMİN EDİLMƏSİ SİSTEMİNİN TƏKMİNLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİNİN PRİORİTETİ

3.1. Təhsilin əmək bazarında formalaşmasının prioritetləri

Təhsil iqtisadi və sosial inkişaf prosesinin əsas müəyyənedicisidir. Bu, fərdlərin bilik və bacarıqlarının inkişafına təsirlərinə görə ilk növbədə insan kapitalı avadanlığı ilə əlaqələndirilir. Gəlir, istehsal, məşğulluq, məhsuldarlıq, texnologiya və yenilik kimi bir sıra sahələrdə müsbət nəticələr və xarici təsirlər göstərən təhsil, cinayət nisbətinin azaldılması, sosial barış, əmək haqqı bərabərsizliyinin azalması, gəlir bölgüsü, iqtisadi və sosial həyatda iştirak kimi bir neçə ünsürü özündə cəmləşdirir. Bu gün ölkələrin sahib olduğu işçi qüvvəsi rəqabətin göstəricisi kimi qəbul edilir. Əksəriyyəti ixtisasız işçi qüvvəsi, qeyri-kafi təhsil imkanları və imkanları olan iqtisadiyyatlarda aşağı gəlir səviyyəsi, istehsal, innovasiya, əmək haqqı və məhsuldarlıq təhsil və məşğulluq əlaqələrinin daim sorğulanmasının əsas mənbəyidir. Bu səbəbdən milli iqtisadiyyata xərclər, işçi qüvvəsinin qeyri-kafiliyi və insan kapitalının zəifliyi inkişaf etməkdə olan ölkələrdə istehsal, gəlir itkilərinin ən vacib səbəbləri kimi göstərilir.

Təhsil və məşğulluq arasındakı əlaqənin təhlilində işgüzar tələb və təklifdəki dəyişikliklər ön plana çıxır. İş təklifinin iş tələbinə uyğun təhsil avadanlığının olub-olmaması mübahisə mərkəzindədir. Bu çərçivədə təhsilin keyfiyyəti, təhsilin məzmunu və bəzi ərazilərdə işçi qüvvəsinin qruplaşdırılması və bəzi sahələrdə çatışmazlığı ön plana çıxır. Texnoloji tərəqqi və biliyin artan əhəmiyyəti iqtisadiyyatlardakı sektor dəyişikliklərinin mənbəyini təşkil edir. Bu vəziyyət bir tərəfdən işsizliyə, digər tərəfdən yeni iş sahələrinin yaranmasına səbəb olur. Bu kontekstdə məşğulluğun ölçüləri və məzmunu fərqlidir və əmək bazarında güclü rəqabət mövcuddur. Bu fenomen təhsilə olan tələbin istiqamətini çəkir və təhsilin keyfiyyətinin əhatə dairəsində dəyişməsinə səbəb olur. Bu kontekstdə ixtisaslı və ixtisasız işçi qüvvəsi arasındakı fərq getdikcə daha da genişlənir və işçi qüvvəsində tələb və təklifdə kəskin dəyişikliklər olur. Biliklərin ön plana çıxdığı

bu proses mövcud məlumatlara yeni məlumatlar əlavə edilməsini zəruri edir və daim yenilənməsi lazım olan məlumatlara tələb var və bundan dolayı, ömür boyu təhsil zərurətə çevrilir.

Təhsili insan kapitalının determinantı kimi gören insan kapitalı nəzəriyyəsi, təhsilin fərdi məhsuldarlığı, məşğulluğu və qazancını birbaşa təsir etməsinə diqqət yetirir. İnsan kapitalı insanların fiziki və zehni inkişafına töhfə verməklə gəlirlərini artırmaq qabiliyyətinə malikdir. İşçi qüvvəsinin heterogen olmasına əsaslanan insan kapitalı nəzəriyyəsi bilik və bacarıq fərqlərinin əmək bazarına daxil edilməsini izah edir. Bu nəzəriyyənin əsas anlayışı, təhsili insanların bilik və bacarıqlarına bir investisiya olaraq görməsidir. Təhsil insanları işlə bağlı tapşırıqları yerinə yetirməkdə daha məhsuldar edən bacarıqlarla təchiz edir. Bundan əlavə, təhsil insana yenilik və texnoloji tərəqqini təşviq edən yeni fikirlər yaratmağa və uyğunlaşdırmağa imkan verən bilik və sərişteləri əhatə edir (Woessmann, L: 2014. s. 228-231).

Əmək bazarında təhsilin ən vacib üstünlüyü istehsal ölçüsü ilə izah olunur. Xüsusilə endogen inkişaf nəzəriyyələri daxilində insan kapitalının gücünə üstünlük verilir. Burada fərdlərin bilik, təhsil səviyyəsi, sağlamlıq vəziyyəti, bilik və bacarıqları istehsal prosesinin əsas müəyyənedicilərinə çevrilir. İnsan kapitalı avadanlıqlarındakı artımlar ümumi amil məhsuldarlığını, xüsusilə texnoloji inkişafını artıraraq böyüməyə müsbət təsir göstərir. Endogen inkişaf modelini inkişaf etdirən insan kapitalını istehsal amillərindən biri hesab edir.

Təhsil, yoxsulluğa qarşı mübarizədə çox vaxt fərdi şəxslərin əmək qazanclarını artıran və beləliklə həyatlarının yaxşılaşdırılmasına, daha yaxşı işlərə başlamalarına kömək edə biləcəyi üçün həlledici siyasi vasitəsi olaraq görülür.

Əmək bazarında təhsil həm fərdlərə məhsuldar bacarıqları, həm də potensial işgötürənlərə göstərdiyi siqnalları təmin edir. Bu səbəbdən əldə olunan ixtisaslar əmək bazarında mövcud iş yerləri üçün işçi rəqabətində əsas sərvətdir.

Təhsilin əmək bazarına təsiri müxtəlifdir və bu tip effektlər yaradan zaman təhsilin fəaliyyət göstərdiyi müxtəlif yollar mövcuddur.

Həm tədqiqat işlərində, həm də təhsilin əmək bazarının nəticələrinə təsirinin öyrənilməsinə dair siyasətçilər arasında göstərilən geniş marağın artması ilə təhsilə maraqda artmaqdadır.

Fərdin əmək bazarındakı nəticələrini təsir edərəkən təhsilin keçdiyi yollar çox və müxtəlifdir. Buraya aşağıdakılar aiddir:

- ✓ təhsil aldığı illər;
- ✓ təhsil səviyyəsi;
- ✓ müəyyən etimadnamənin əldə edilməsi;
- ✓ təhsil sistemi; təhsilə investisiyalar;
- ✓ məktəb keyfiyyəti;
- ✓ fərdi təhsil yolu;
- ✓ valideynlərin təhsil yolu; tədris növü;
- ✓ fəaliyyət sektoru.

Təhsilin əmək bazarına təsirlərinə dair çoxsaylı müasir empirik iş, illik qazancın və ya saatlıq əmək haqqının təbii aloqaritmalarının xətti olaraq asılı olduğunu bildiren Jacob Mincer (1958, 1974) və Becker (1964) klassik modelinə əsaslanır. Bu təcrübə və təcrübəyə nəzarət edən məktəb illərindən insanda olmaqdadır (Woessmann, L: 2014. s. 234).

Sübutlar əldə edilən təhsil səviyyəsinin peşə statusu üzərində əsas xalis təsirlərə (bir sıra müvafiq sosial mənbə dəyişiklərinə nəzarət) malik olduğunu göstərir, yəni ali təhsil orta məktəb diplomuna, yəni, liseylərin verdiyi diplomun dövlət orta məktəb diplomundan üstün olmasını xarakterizə edir (Dakhli, M. and De Clercq, D: 2004. s. 107-128).

Bəzi fərziyyələrə əsasən, müəyyən bir etimadnamənin əldə edilməsinin potensial işçinin xüsusiyyətləri (yəni dəyərlər, istəklər, vərdişlər, və s.) fərdin təhsil gəlirlərinin artırılmasında öz-özünə artan bilik səviyyəsindən daha olduğuna əsas verir. Əmək bazarında şəxsin akademik sənədləri işəgötürənlərə müəyyən müvəffəqiyyət və ya performans yolunu, həm də bu şəxsin işçi kimi gələcək performans potensialını göstərir. Peşə etimadnaməsi, şəxsin müəyyən bir iş üçün rəsmi olaraq (yəni lazımı təhsili almış) uyğun olduğunu ifadə edə bilər. Üstəlik,

müəyyən bir ali təhsil sənədləri tələb edən bəzi peşələrdə sosial seçmə və təbəqələşmə funksiyası kimi fəaliyyət göstərir.

Ədəbiyyatlarda təqdim olunan təhsil sistemlərinin beynəlxalq müqayisələri, təhsil sisteminin işdən məktəbdə oynadığı mühüm rolu müdafiə edir. Buraya iqtisadiyyata keçid prosesi, peşə və ya texniki təhsil, təhsil prosesində özəl sektorun iştirakının vacibliyini əlavə etmək olar (Lawal, N.A. and Wahab, T.I: 2011. s. 225-231).

Təhsildə yatırılan investisiyalar təhsilə giriş imkanlarını genişləndirməyə kömək edir və bu səbəbdən xalqların daha yaxşı iş əldə etmələrini təmin edən bacarıqlara çıxışını asanlaşdırır. Geniş tədqiqat ədəbiyyatı insan kapitalını inkişaf etdirmək üçün təhsilə investisiyaların dəyərində dair dəlillər təqdim edir (bax: Fasih, 2008, istinadlar üçün).

Təhsilin keyfiyyəti deyildiyi zaman innovativ təhsil nəzərdə tutulur. Burada təhsil səviyyəsindəki artım, əmək haqqını artıraraq işçi qüvvəsinin iştirakını artırır. Vaxt bölgüsü yanaşmasında fərdi üstünlüklər işçi qüvvəsinin iştirakını müəyyənləşdirməkdə mərkəzi rola malikdir. İnsan kapitalı investisiya nəzəriyyəsinə görə fərdlərə edilən təhsil investisiyaları gələcək məhsuldarlığını və qazanclarını artıraraq işçi qüvvəsinin iştirakını artırır. Əmək bazarında işçi qüvvəsinin iştirakı fərdlərin işə üstünlük vermələrini əks etdirir. İş və ya istirahət seçimlərinə əsasən ortaya çıxan alternativlər, əmək haqqı dəyişiklikləri ilə yaxından əlaqəlidir. Nəzəriyyədə mənfi gəlir effektinə görə gəlirin artması daha çox boş vaxt və ya işə az vaxt sərf etməklə nəticələnə bilər. Müsbət əvəzetmə təsirinə görə, yüksək əmək haqqı boş vaxt əvəzinə daha çox işləmə seçimini ortaya qoyur (Usman, O. and Sanusi, A: 2016. s. 3-6).

Aşağıdakı cədvələ əsasən deyə bilərik ki, Norveç, Almaniya, Danimarka, Hollandiya və ABŞ kimi yüksək təhsil indeksinə sahib və insan inkişafı çox yüksək olan ölkələrdə əmək məhsuldarlığı da olduqca yüksəkdir. Saatda ÜDM bu ölkələrdə 59 dollardan az deyil. OECD ölkələrində əmək məhsuldarlığına görə ilk üç ölkə sırasıyla; Lüksemburq, Norveç və İrlandiya. Meksika, məhsuldarlıq dəyəri 18,5 dollar olan son ölkədir.

**Cədvəl 3: OECD Ölkələrində Məhsuldarlıq, Əmək haqqı, AR-GE və Təhsil Vəziyyəti
(2015)**

Ölkələr	Saat başına düşən UDM (ABŞ dolları)	Ödənişlər (ABŞ \$)	AR-GE Xərcləri / UDM	Təhsildə Dövlət Xərcləri və UDM-də payı**	Təhsil İndeksi və İnsan İnkişafı Sıralaması
Avstraliya	51.9	51 986	2.25*	4.7	0.93/2
Avstriya	53.5	48 252	3.12	5	0.79/21
Belçika	64.4	50 098	2.46	5.8	0.81/21
Kanada	48.6	48 213	1.71	4.6	0.85/8
Çili	23.7	27 628	0.38	3.7	0.75/41
Çexiya	34.4	23 003	1.95	3.4	0.87/28
Danimarka	63.4	51 463	2.96	7.2	0.87/10
Estoniya	29.6	22 438	1.50	4.5	0.86/33
Finlandiya	50.6	41 952	2.90	6	0.82/24
Fransa	59.4	42 455	2.22	6.8	0.82/20
Almanya	59.0	45 810	2.93	4.2	0.88/6
Yunanistan	31.3	24 719	0.97	-	0.80/29
Macarıstan	31.3	20 667	1.38	3.3	0.80/43
İslandiya	40.5	51 405	2.19	6	0.85/13
İrlandiya	77.9	50 866	1.51	5.2	0.89/11
İsrail	35.1	32 729	4.25	4.8	0.85/19
İtalya	47.7	35 117	1.33	3.7	0.79/26
Yaponiya	41.4	38 660	3.29	3.5	0.81/17
Koreya	31.8	32 062	4.23	4.1	0.86/15
Latviya	25.9	21 113	0.63	4.1	0.81/48
Lüksemburq	82.5	62 580	1.28	-	0.76/21
Meksika	18.5	15 230	0.53	4.5	0.64/71
Hollandiya	61.5	52 719	1.99	5.2	0.89/4
Yeni Zelandiya	37.5	38 519	1.28	5.7	0.92/7
Norveç	78.7	54 629	1.93	7.3	0.91/1
Polşa	28.4	24 597	1	4.4	0.82/35
Portuqaliya	32.3	24 595	1.28	4.8	0.73/41
Slovakiya	38.3	22 924	1.18	3.6	0.80/37
Sloveniya	36.6	34 153	2.21	4.5	0.86/25
İspaniya	46.8	37 259	1.23	3.7	0.79/27
İsveç	55.8	42 190	3.28	5.9	0.83/12
İsviçrə	56.5	60 242	3.42	4.8	0.84/3
İngiltərə	47.8	42 304	1.7	5.5	0.86/14
ABŞ	62.9	59 691	2.79	4.8	0.89/5
AB	47.3		1.96	4.7	
G7	55.1				
OECD cəm	46.7		2.38	4.8	

Mənbə: UNDP (2016), Human Development Report, www.tr.undp.org; Education Index, UNDP, <http://hdr.undp.org>

Ümumiyyətlə, təhsildəki irəliləyişlər əmək bazarında yüksək maaşlara çevrilir. Təhsil indeksi ilə əmək haqqı arasındakı əlaqə baxımından ən aşağı təhsil indeksinə sahib Meksikada illik maaş 15,230 dollardır. Bununla birlikdə, ən yüksək təhsil indeksinə sahib olan Avstraliyada əmək haqqı Meksikanın təxminən 3,5 qat böyükdür. Eynilə, ali təhsil indeksinə sahib olan ABŞ-da əmək haqqı, aşağı təhsil indeksinə sahib olan Portuqaliyadan təxminən 2,5 dəfə çoxdur.

Təhsilə yönəlmiş dövlət xərclərinin ÜDM-də OECD ortalamasının üstündə olan ölkələr də insan inkişafı səviyyəsinin çox yüksək olduğu ölkələrdir. Bu ölkələrdə əmək haqqı səviyyəsi təxminən 42.000-54.000 dollar arasındadır.

Təhsilin ən vacib təsirlərindən biri AR-GE fəaliyyətlərində görülür. AR-GE xərcləri / ÜDM nisbəti yüksək olan ölkələr ümumiyyətlə təhsilə dövlət qaynaqlarının yüksək hissəsini ayıran və yüksək təhsil indeksinə sahib olan ölkələrdir. Eyni zamanda, AR-GE üçün daha çox resurs ayıran ölkələrdə əmək məhsuldarlığı ümumiyyətlə yüksəkdir. Digər tərəfdən, AR-GE xərclərinin / ÜDM nisbətinin %1 və ya daha az olduğu Çili, Yunanıstan, Latviya, Meksika və Polşada əmək məhsuldarlığı çox aşağı dəyərlərə malikdir və OECD ortalamasından xeyli aşağıdır.

Təhsil-iqtisadi artım, əmək haqqı, qazanc, məşğulluq, işsizlik, məhsuldarlıq, texnologiya, yoxsulluq və rifah kimi müxtəlif aspektlərdə iqtisadi və sosial inkişafda əsas rol oynayır. Əmək bazarı baxımından təhsilin təsirləri ümumiyyətlə işgüzar tələb və iş təklifi baxımından nümayiş etdirilir. İşçi qüvvəsi işçi tələbinə uyğun olan sahələrdə təhsilə olan tələbi artırsa da, bu sahələrdə zamanla ortaya çıxan qruplar əmək haqlarının aşağı düşməsi ilə nəticələnə bilər. Bununla birlikdə, informasiya, kommunikasiya və texnoloji çevrilmə, əmək bazarında daim fərqli əkslər göstərir. Bir dövrün populyar peşələri zamanla əhəmiyyətini itirə bilər və təhsil tələbi fərqli sahələrə keçə bilər. Bu dəyişikliklər əmək bazarının dinamik prosesi ilə izah edilə bilər. Digər tərəfdən, işəgötürənlərin texnoloji inkişafı ilə ixtisaslı işçi qüvvəsinə olan tələbi savadlı işçi qüvvəsini tələb edir (Lawal, N.A. and Wahab, T.I: 2011. s. 3).

Ölkələr baxımından edilən qiymətləndirmələrdən birincisi, inkişaf etmiş təhsili olan iqtisadiyyatlardakı adambaşına yüksək gəlir səviyyəsidir. Başqa sözlə, təhsil səviyyəsindəki inkişaf iqtisadiyyatlardakı istehsal və gəlir artımları ilə nəticələnir. Bundan əlavə, yüksək təhsil indeksi olan ölkələrdə böyük bir insan inkişaf indeksi mövcuddur. Buna görə iqtisadi böyümə və gəlir artımı təhsil ilə sıx bağlıdır. Təhsil səviyyəsindəki artım və irəliləyişlər ölkələri inkişaf səviyyələrini baxımından zirvəyə daşıyır. Təhsilin mühüm təsirlərindən biri də əmək məhsuldarlığıdır. İnsan inkişafı çox yüksək olan, yüksək təhsil indeksinə sahib olan ölkələrdə əmək məhsuldarlığı da kifayət qədər yüksəkdir. Digər ölkə səviyyəsində qiymətləndirmələrə görə təhsildəki inkişaf ümumilikdə əmək haqqını və AR-GE xərclərini artırır və yeniliklərin mənbəyini təşkil edir.

Bu kontekstdə ölkələrin inkişaf səviyyələrinin əsas müəyyənedicisi təhsil siyasətlərinin işçi tələbi və təklif arasındakı uyğunluğu təmin etmək xüsusiyyətinə sahib olmasıdır. Əmək bazarının gözləntilərini doğrulda bilən və yeni texnologiyaların meydana gəlməsinə və istifadəsinə töhfə verə biləcək savadlı işçi qüvvəsi də məhsuldarlığı, istehsal və gəlir artımını təmin etmək rolunu öz üzərinə götürə biləcəkdir. Bu çərçivədə təhsildə keyfiyyət və məzmun yönümlü siyasətlərin inkişafı, bacarıqlara əsaslanan texnoloji dəyişiklik prosesi üçün insan kapitalı avadanlığının artırılması və yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinin tələbinə uyğun iş sahələrinin yaradılması məsələləri ön plana çıxır (Fadayomi, T.O. and Olurinola, I.O: 2014. s. 2.).

3.2. Təhsilin əmək bazarında başlıca istiqamətləri

Günümüzdəki sənayeləşmiş cəmiyyətlərdə təhsil, işçi qüvvəsinin sosial ehtiyaclarına uyğun olaraq səmərəli hazırlanması kimi qəbul edilir. Təhsil tək-cə ictimai çoxalma təmin etmir, həm də fərdin müxtəlif rollar və bacarıqlara yiyələnməsini təmin edir. Bu çərçivədə işçi qüvvəsinin keyfiyyətini artırmağa istiqamətli siyasətlər əhəmiyyət qazandı. İqtisadiyyatın ehtiyaclarına uyğun və sosial həyata uyğunlaşan ixtisaslı işçi qüvvəsinə ehtiyac təhsilə verilən əhəmiyyəti artırdı.

Təhsilin məqsədi fərdləri məhsuldar əmək bazarına uyğunlaşdırmaqdır. Qloballaşma prosesində fərdlərdən gözlənilən xüsusiyyətlər məsuliyyət, yaradıcı düşüncə, əməkdaşlıq meyli və yeni texnologiyaların anlaşılması kimi göstərilə bilər.

Hər cəmiyyətin özünün iqtisadi, mədəni və sosial quruluşu var və ona bağlı bir istehsal sistemi təşkilatı var. Cəmiyyət üçün lazım olan mal və xidmətlərin istehsalı və paylanmasının həyata keçirildiyi bu sistemdə fərdlərin mövqeləri və rolları da fərqlidir. Peşə bilik və bacarıqları təhsil müəssisələri vasitəsi ilə təmin olunur.

Təhsil müəssisələri tərəfindən verilən təhsilin keyfiyyəti və səmərəliliyi təhsil-iş münasibətlərinin qurulması baxımından çox vacibdir. Təhsil ibtidai təhsildən ali təhsilə verilir. Məqsəd ixtisaslı işçi qüvvəsi yetişdirməkdir. İqtisadiyyata lazım olan işçi qüvvəsi peşə-texniki təhsil metodları ilə təmin edilə bilər. Təhsildə səmərəliliyin və məhsuldarlığın əsas meyarı sənaye ilə təhsil müəssisələri arasında uyğunluq və məqsəd birliyi.

Əmək bazarının tələb etdiyi ixtisaslı işçi qüvvəsi ilə təhsil sistemi tərəfindən irəli sürülən ixtisaslar arasındakı münasibətlərin uyğunluğu təhsil haqqında müzakirələrə səbəb olur. İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasının "geniş bir əsas təhsil və istehsal tələb olunarsa qabaqcıl təlimdən" ibarət olması vurğulanır. Qabaqcıl texnologiya ilə istehsal, texnologiyanın ixtisaslı işçi qüvvəsi tərəfindən idarə edilməsini tələb edən bir şərt olaraq göstərilir.

İnsanların keyfiyyət anlayışı nisbi xarakter daşıyır. İnsanın ixtisaslı hesab etdiyi təhsil, digərinə görə ixtisaslı deyil. Ədəbiyyatda təhsillə bağlı bir çox ixtisas anlayışından istifadə olunur. Təhsil-məşğulluq münasibətləri baxımından keyfiyyəti təşkil edən bilik, bacarıq, bacarıq və bacarıq tamamilə spesifik, fərd üzərində və sosial olaraq standartlaşdırılmalıdır.

Təhsil müəssisələri məzunlarının bilik, bacarıq və münasibətlərinin əmək bazarının tələb etdiyi xüsusiyyətlərdən çox fərqli olması, təhsil ilə məşğulluq arasında bir əlaqənin olmadığını göstərir. Texnoloji dəyişikliklər nəticəsində baş verən institusional və təşkilati dəyişikliklər işçi qüvvəsinin təhsil səviyyəsinin artırılmasını tələb edir. Təhsil və məşğulluq qarşılıqlı əlaqədədir. Təhsil işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin ən vacib göstəricilərindən biridir. Bu çərçivədə işçi qüvvəsini peşə texniki təhsili yolu ilə ixtisaslı hala gətirmək lazımdır (Dakhli, M. and De Clercq, D: 2004. s. 16).

Müasir həyatda işəgötürmə qabiliyyəti getdikcə daha əhəmiyyətli bir konsepsiya halına gəlsə də, təhsil və iş bir-birinin ardınca ortaya çıxır. Çünki bu gün işçi qüvvəsinin bacarıqlarının ömür boyu inkişafı perspektivinin olmaması təhsil sistemləri baxımından qarşılaşılan vacib problemlərdən biridir.

Əsas və peşə təhsili, insanı sürətlə dəyişən və getdikcə daha çox tələb olunan bir iş dünyasında yetişdirmək və məşğulluğu artırmaq üçün əsas vasitədir. Peşə və texniki təhsil fərdin bir iş tapmaq və qorumaq, məhsuldarlığını və gəlir qazanma imkanlarını artırmaq, əmək bazarında rəqabət edə bilmək və peşə hərəkətliliyinə uyğunlaşma, öyrənmə qabiliyyətini yaxşılaşdırmaq məqsədi daşıyır. Bu prosesdə yeni əmək bazarı və iş imkanları yaradır.

Qlobal iqtisadiyyatın inkişafı peşəkar texniki təhsili ön plana çəkdi. Peşə texniki təhsili indi yalnız iqtisadi quruluşun inkişafına olan tələbatın ödənilməsində olmamasına baxmayaraq, həm də insan resurslarının təməl bilik və bacarıqlarla təmin edilməsində mühüm bir paya sahibdir.

Sürətli və davamlı inkişaf edən informasiya texnologiyaları mövcud bacarıqların qısa müddətdə sıradan çıxmasına səbəb olur. Bu vəziyyət fərqli

bacarıqlara olan tələbin artmasına səbəb olacaq və sürətlə dəyişən tələbə uyğunlaşmaq üçün davamlı yenidən hazırlaşma tələb olunur.

Ömür boyu öyrənməyin vacibliyini aşağıdakı kimi sadalaya bilərik;

- Ölkənin firavanlığını və rəqabət qabiliyyətini artıran siyasət təmin edir.
- Sosial birlik və fərdi şəxsi öhdəliklər baxımından rəhbər prinsipə çevrilir.
- İşçilərə ilkin peşə təhsili ilə yanaşı, ilkin peşə təhsili almaq imkanı da verir.

Dövlətin əmək bazarına və təhsil xidmətləri bazarına təsir siyasətinin formalaşdırılması məsələləri milli iqtisadiyyatın böhranı şəraitində aktual olaraq qalır. Əmək bazarı ilə təhsil xidmətləri bazarı arasında qarşılıqlı əlaqələrin inkişafının əsas problemləri mövcuddur.

Əhalinin məşğulluğu sahəsində dövlət siyasətinin prioritet istiqamətləri vurğulanır ki, bu da əmək bazarı ilə təhsil xidmətləri bazarının qarşılıqlı əlaqəsini ən yüksək dərəcədə təmin edir (Cooper, S., A.C.H. Skelton, A. Owen, D. Densley-Tingley, and J.M. Allwood: 2016. s. 54-65).

Əmək bazarı ilə təhsil xidmətləri bazarının qarşılıqlı əlaqəsini qiymətləndirmək və inkişaf tendensiyalarını müəyyənləşdirmək üçün müəllif metodu təklif olunur. Müəyyən bir ixtisas üzrə işçi qüvvəsinin tələb və təklif nisbətindən asılı olaraq bölgədəki işçi qüvvəsinin peşə və kvalifikasiya tərkibinin proqnozlaşdırılması və planlaşdırılmasının zəruriliyi əsaslandırılır.

Əmək bazarı və təhsil xidmətləri bazarının qarşılıqlı təsirində yaranan tendensiyalardan asılı olaraq məşğulluq və dövlət səviyyəsində ali peşə təhsili sisteminin inkişafı sahəsindəki dövlət siyasətinin təfərrüatlı izah edilməsinin zəruriliyi barədə fikirlər ortaya çıxır.

İşəgötürənlərlə birbaşa əlaqələrin qurulması qeyri-dövlət universitetlərinə daha çox abituriyent cəlb etməyə imkan verəcək, eyni zamanda tədris proqramlarının hazırlanması, müəssisələrin işçilərinin yenidən hazırlanması yolu ilə fəaliyyətlərini genişləndirəcəkdir.

Günümüz sənayeləşmiş cəmiyyətlərdə təhsil, işçi qüvvəsinin onların sosial ehtiyaclarına uyğun olaraq effektiv hazırlanması kimi qəbul edilir. Təhsil təkə ictimai təkrar istehsal etmir, eyni zamanda fərdin müxtəlif rollar və bacarıqlara

yiylənmasını təmin edir. Bu çərçivədə işçi qüvvəsinin keyfiyyətini artırmağa istiqamətli siyasətlər əhəmiyyət qazandı. İqtisadiyyatın ehtiyaclarına uyğun və sosial həyata uyğunlaşan ixtisaslı işçi qüvvəsinə ehtiyac təhsilə verilən əhəmiyyəti artırdı (СМОЛИН О. Н: 2004. s. 2-3.).

Təhsilin məqsədi cəmiyyəti uyğunlaşdıraraq fərdləri məhsuldar və məhsuldar etmək, qloballaşma prosesində fərdlərdən gözlənilən xüsusiyyətlər məsuliyyət götürmək, yaradıcı düşünmək, əməkdaşlıq meyli və yeni texnologiyaların anlaşılması kimi sadalana bilər (Трунин, С. Н: 2009. s. 23-32.).

Hər cəmiyyətin özünün iqtisadi, mədəni və sosial quruluşu var və ona bağlı bir istehsal sistemi təşkilatı var. Cəmiyyət üçün lazım olan mal və xidmətlərin istehsalı və paylanması həyata keçirildiyi bu sistemdə fərdlərin mövqeləri və rolları da fərqlidir. Peşə bilik və bacarıqları təhsil müəssisələri vasitəsi ilə təmin olunur.

Təhsil müəssisələri tərəfindən verilən təhsilin keyfiyyəti və səmərəliliyi bir təhsil-məşğulluq əlaqəsi yaratmaq baxımından çox vacibdir. Əvvəl də qeyd etdiyimiz kimi, türk təhsil sistemi qeyri-rəsmi və rəsmi təhsildən ibarətdir. Təhsil ibtidai təhsildən ali təhsilə qədər verilir. Məqsəd ixtisaslı işçi qüvvəsi yetişdirməkdir. İqtisadiyyata lazım olan işçi qüvvəsi peşə-texniki təhsil metodları ilə təmin edilə bilər. Təhsildə səmərəliliyin və məhsuldarlığın əsas meyarı sənaye ilə təhsil müəssisələri arasında uyğunluq və məqsəd birliyi (Хамалинский И.В., Завгородняя В.В: 2010. s.62–68).

Peşə və texniki təhsil müəssisələrinin məqsədi ixtisaslı əsas işçi qüvvəsi yetişdirməkdir. Ali təhsil müəssisələri isə yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsi yetişdirirlər.

Əmək bazarının tələb etdiyi ixtisaslı işçi qüvvəsi ilə təhsil sistemi tərəfindən ortaya qoyulan ixtisaslar arasındakı münasibətlərin uyğunluğu təhsil ilə bağlı müzakirələrə səbəb olur. İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasının "geniş bir əsas təhsil və istehsal tələb olunarsa qabaqcıl təlimdən" ibarət olması vurğulanır. Qabaqcıl texnologiya ilə istehsal, texnologiyanın ixtisaslı işçi qüvvəsi tərəfindən idarə edilməsini tələb edən bir şərt olaraq göstərilir. Texnologiya

inkişaf etdikcə onu idarə edə biləcək işçi qüvvəsi daha ixtisaslı olmalıdır (Хамалинский И.В., Завгородняя В.В: 2014. s. 52-58.).

İnsanların keyfiyyət anlayışı nisbi xarakter daşıyır. Birinin ixtisaslı hesab etdiyi təhsil, digərinə görə ixtisaslı deyil. Ədəbiyyatda təhsillə bağlı bir çox ixtisas anlayışından istifadə olunur. Təhsil-məşğulluq münasibətləri baxımından keyfiyyəti təşkil edən bilik, bacarıq, bacarıq və bacarıqlar tamamilə spesifik, fərdi və sosial cəhətdən standartlaşdırılmış qaydada müəyyən edilməlidir.

Təhsil müəssisələri məzunlarının bilik və bacarıqlarının əmək bazarının tələb etdiyi xüsusiyyətlərdən çox fərqli olması, təhsil ilə məşğulluq arasında bir əlaqənin olmadığını göstərir. Texnoloji dəyişikliklər nəticəsində baş verən institusional və təşkilati dəyişikliklər işçi qüvvəsinin təhsil səviyyəsinin artırılmasını tələb edir. Təhsil və məşğulluq qarşılıqlı əlaqədədir. Təhsil işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin ən vacib göstəricilərindən biridir. Bu çərçivədə işçi qüvvəsini peşə texniki təhsili yolu ilə ixtisaslı hala gətirmək lazımdır (Шилова М.И., Белых И.Л: 2010. s. 39-45).

Həyat boyu işəgötürmə qabiliyyəti getdikcə daha əhəmiyyətli bir konsepsiya halına gəlsə də, təhsil və iş bir-birinin ardınca ortaya çıxır. Çünki bu gün işçi qüvvəsinin bacarıqlarının ömür boyu inkişafına baxış perspektivinin olmaması təhsil sistemləri baxımından qarşılaşılan vacib problemlərdən biridir.

Əsas və peşə təhsili, insanı sürətlə dəyişən və getdikcə daha çox tələb olunan bir iş dünyasında yetişdirmək və iş qabiliyyətini artırmaq üçün əsas vasitədir. Peşə və texniki təhsil; Fərdi iş tapmaq və davam etdirmək, məhsuldarlığını və gəlir qazanma imkanlarını artırmaq, əmək bazarında rəqabət edə bilmək və peşə hərəkətliliyinə uyğunlaşmaq, öyrənməyi inkişaf etdirmək bacarığını artırmaq məqsədi yeni əmək bazarı və iş imkanları daşıyır.

Qlobal iqtisadiyyatın inkişafı peşəkar texniki təhsili ön plana çəkdi. Müasir dövrdə ixtisas təhsili yalnız iqtisadi quruluşun inkişafına olan tələbatın ödənilməsində deyil, həm də insan resurslarına təməl bilik və bacarıqların verilməsində mühüm rol oynayır.

Sürətli və daim inkişaf edən informasiya texnologiyaları mövcud bacarıqların qısa müddətdə sıradan çıxmasına səbəb olur. Bu vəziyyət fərqli bacarıqlara olan tələbin artmasına səbəb olacaq və sürətlə dəyişən tələbə uyğunlaşmaq üçün davamlı yenidən hazırlaşma tələb olunur (Autor, D.H: 2013. s. 185-199).

3.3. Əmək bazarının tənzimlənməsində təhsilin rolu

Bazar münasibətlərinə keçid təməl bazar institutlarının yaranması və inkişafı ilə müşayiət olundu. Bunlara əmək bazarı və təhsil bazarı daxildir. Bu iki bazarın yaranması təkcə milli və regional səviyyədə işgüzar tələb və təklif arasında nisbi tarazlığın olmaması ilə deyil, həm də təhsil xidmətləri bazarının işçi qüvvəsinin tələblərindən geri qalması ilə müşayiət olundu. Bu, milli iqtisadiyyatın və sənayenin yenidən qurulması proseslərinin ixtisaslı işçi qüvvəsi çatışmazlığı, müəssisələrin və bütün sahələrin rəqabət qabiliyyətini təmin etmək üçün mütəxəssis səviyyəsinin olmaması və ya qeyri-kafiliyi ilə üzləşməsində özünü göstərdi.

Əmək bazarında mənfi bir amil, bazarda çevrilmə şəraitində işçilərin sağ qalması üçün həqiqi bir vasitə halına gələn əmək motivasiyasının aşağı ixtisaslı əməyə yönəlməsində əks olunan gəlir gətirmə mexanizmləri üzərində nəzarətin olmamasıdır.

Eyni zamanda, əmək bazarında gənclərin payının azaldılması istiqamətində davamlı bir tendensiya, istehsal sektorundakı gənclərin böyük əksəriyyətini əhatə edə biləcək təsirli gənclər siyasətinin hazırlanmasını və həyata keçirilməsini, peşə hazırlığını və əmək məhsuldarlığının artması işə həvəsin azalmasına təsir edən amillərdən biri də aşağı əmək haqqı və işgötürənlərin bütün kateqoriyaların işçi qüvvəsinə olan həddindən artıq tələbləri ilə əlaqədardır. İşçilərin əhəmiyyətli bir hissəsində əmək məhsuldarlığını artırmaq, peşəkar böyümək və peşəkar fəaliyyət növünü dəyişdirmək üçün motivasiya yoxdur. Bu problemin mahiyyəti təkcə iqtisadi deyil, həm də sosial amillər və bir insanın həyat səviyyəsində və işdən məmnun qalma səviyyəsini daha da artıracaq peşə təhsili və yenidən

hazırlanmasına yönəlmiş mühüm addımlar və tədbirlər görməyə hazır olması ilə müəyyən edilir.

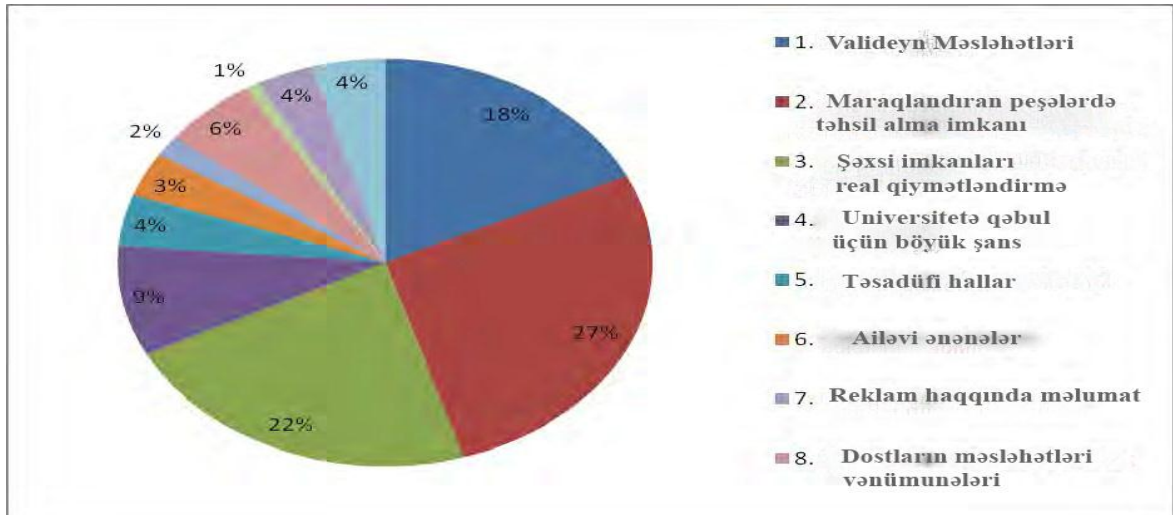
Əmək bazarının mövcud şəraitində peşə seçimi olduqca mürəkkəb və bəzən uzun müddətli bir motivasiya prosesidir, çünki bir insanın həyatından məmnun qalması böyük ölçüdə düzgün bir peşə seçimindən asılıdır. Bəzi gənclər peşə məktəbini (ibtidai, orta, ali) bitirdikdən sonra peşələri üzrə iş tapa bilmir və işsizlər sırasına qoşulurlar. Əmək bazarındaki dəyişmiş peşə vəziyyəti, gənc bir insana adekvat peşə seçimi etməyə imkan verən yeni şəxsiyyət xüsusiyyətlərinin və keyfiyyətlərinin formalaşmasını stimullaşdırır. Şəxsiyyətin həyatının koordinat sistemi dəyişdiyindən köklü bir yenidənqurma var. Köhnə sistem “məktəb - ailə - cəmiyyət” əvəzinə “peşə - ailə - sosial-iqtisadi şərtlər” koordinatları ilə təyin olunan yeni bir vəziyyət yaranır.

Gənc tələbələr arasında aparılan sosioloji sorğunun nəticələri göstərdi ki, məzunların əksəriyyəti seçdikləri peşə barədə tam təsəvvürə malik deyillər, xarici cəlbədicə amillərdən istifadə edirlər və gələcək peşə fəaliyyətləri üçün yüksək səviyyədə maliyyəyə ehtiyac duyurlar (Autor, D.H: 2015. s. 3).

Təhsilin peşə seçimində rolu və onu yerinə yetirməyə hazır olmağın formalaşması ilə əlaqədar olaraq, sorğu məyusedici nəticələr verdi. Məktəb məzunlarının əksəriyyəti seçimlərini müəyyənləşdirən aparıcı amillər kimi təhsil müəssisələrini qeyd etməyiblər (Kılıç, Y: 2015. s. 129-131). Gələcək peşə seçimində müəllimlərin rolu ən aşağı yerlərdən birində idi (media ilə müqayisədə, valideynlərin və dostların tövsiyələri). Bir peşə seçimi, gələcək peşəyə münasibət və peşə seçiminə təsir edən amillərlə əlaqəli suallar, Şəkil 7-də əks olunan nəticələr əldə edilmişdir.

Təhlil müəllimlərin və məktəb şagirdlərinin peşə rəhbərliyində onlara verilən funksiyaları yerinə yetirmədiyi qənaətini təsdiqləyir. Peşə seçiminə təsir edən əhəmiyyətli amillər olaraq, yuxarı sinif şagirdlərinin əksəriyyəti ixtisasları üzrə təhsil alma imkanlarını və qabiliyyətlərinin real qiymətləndirilməsini müəyyən etdilər (Autor, D.H: 2015. s.7).

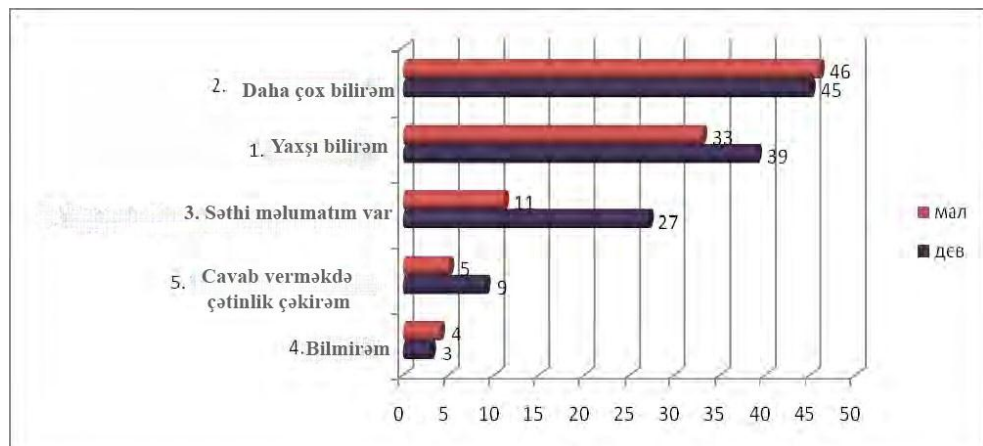
Şəkil 5: Peşə seçiminə təsir qrafiki



Mənbə: Деева. Н.Н. Роль образования в регулировании регионального рынка труда: социологический анализ: 2011. s. 3

Gələcək iş üçün tələblər barədə sualı cavablandırarkən yalnız yarısı (qızların 45% -i və oğlanların 46% -i) daha çox bildiklərini cavablandırdı. Qalan respondentlər ya gələcək peşələri haqqında səthi təsəvvürə sahibdirlər, ya da cavab verməyə çətinlik çəkirlər. (Şəkil 8).

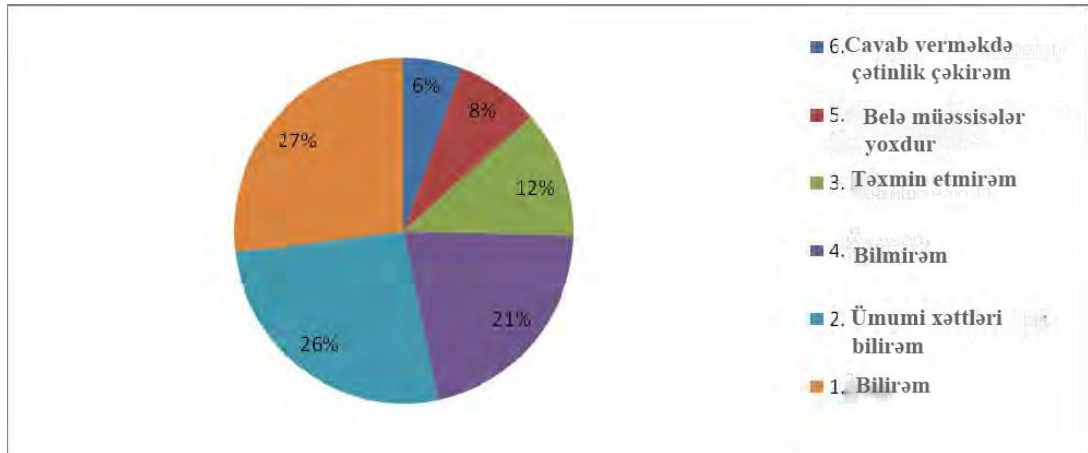
Şəkil 6: Yetkin şagirdlərin "Gələcək peşələrinə dair analiz"



Mənbə: Деева. Н.Н. Роль образования в регулировании регионального рынка труда: социологический анализ: 2011. s. 3

Gənclərin bölgədəki əmək bazarının vəziyyəti, vakansiyalar, peşələrinə olan tələbat və digər amillər barədə məlumatlı olmaları onların əmək davranışlarını və miqrasiya hisslərini müəyyənləşdirir. (Şəkil 9).

Şəkil 7: Müəssisələrin yuxarı sinif şagirdlərinə ehtiyac statistikasını

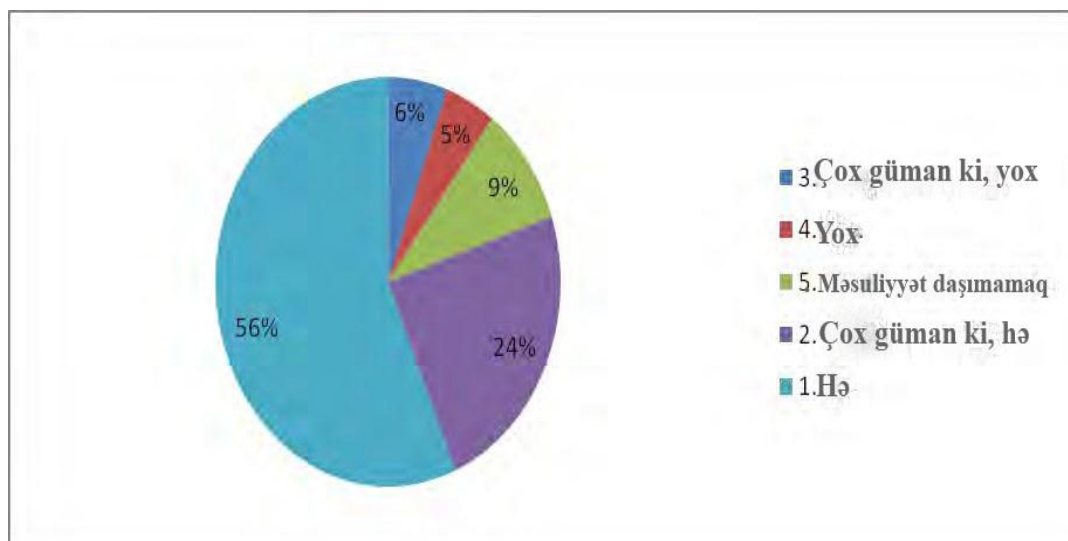


Mənbə: Деева. Н.Н. Роль образования в регулировании регионального рынка труда: социологический анализ: 2011. s. 4

Tədqiqatın nəticələri göstərir ki, məktəb və kollec məzunlarının əksəriyyəti gələcəyini yaşadıkları və təhsil aldığı ərazilərlə əlaqələndirməyi planlaşdırmırlar (şəkil 10).

Əmək bazarı onu şəhərdə və bölgədə təmsil edən müəssisələr haqqında məlumat mənbələri barədə suala verilən cavablar böyük maraq doğurur. Anket nəticəsində məlum olduğu kimi, gənclər üçün əsas məlumat mənbəyi valideynlər, dostlar və mediadır. Təəssüf ki, nə təhsil müəssisələri, nə də məşğulluq xidmətləri həlledici rol oynamır, eyni zamanda, Əhali Məşğulluq İdarəsi daim peşə təhsili müəssisələrinin məzunları üçün stajlar təşkil edir. Hazırda ölkə ərazisində əhəlinin məşğulluq xidməti tərəfindən 150 məzunun təcrübə keçməsi üçün iş yerləri barədə məlumat bazası formalaşdırılıb. Peşə rəhbərliyi və sosial uyğunlaşma, psixoloji dəstək üçün dövlət xidmətləri 7.7 min nəfər tərəfindən alındı. Məşğulluq üzrə əhali ilə işin yeni bir forması tətbiq olundu - işəgötürənlərin, iş axtaran vətəndaşların, təhsil müəssisələrinin məzunlarının, dövlət və bələdiyyə orqanlarının işçilərinin iştirak etdiyi mobil məlumat və məsləhətçi mobil nöqtələrdir (Yamak, R., Abdioğlu, Z., Mert, N: 2012. s. 41-44).

Şəkil 8: Yuxarı sinif şagirdlərinin sorğusu



Mənbə: Деева. Н.Н. Роль образования в регулировании регионального рынка труда: социологический анализ: 2011. s. 5

2011-ci ildə əmək bazarındakı gərginliyin azaldılması üçün əlavə tədbirlər Proqramı çərçivəsində əmək bazarında rəqabətqabiliyyətliliyinin artırılması məqsədilə 116 nəfər qabaqcıl peşə təhsilinə göndərilmiş, 43 işsiz vətəndaş öz təşəbbüsləri üçün subsidiya almışdır bunun 46 faizi - bölgəmizin kənd yerləri üçün vacib olan kənd təsərrüfatında fərdi əmək fəaliyyəti təşkil etmişdir. Hökumətin Məşğulluq İdarəsi tərəfindən həyata keçirilən tədbirlərin həyata keçirilməsi işsizlik səviyyəsini iqtisadi cəhətdən fəal əhalinin 9,4% -i səviyyəsində saxlamağa imkan verdi. 2011-ci ildə qeydə alınmış işsizlik nisbəti, 2010-cu ildəki% 1.7 ilə müqayisədə 1% idi.

Gənclərin qabiliyyət və imkanlarına uyğun peşə seçimi və məşğulluq probleminin həlli çətin olaraq qalır. Bir qayda olaraq, seçim insan həyat səviyyəsini təyin edən maddi hissəyə doğru edilir. Eyni zamanda, gənclərin peşə meylləri və maraqları yerinə yetirilmədən qalır ki, bu da onların əmək bazarında məşğulluğunun təmin edilməsində mühüm rol oynayır. Müasir iqtisadiyyat yeni qeyri-standart istehsal tapşırıqlarını həll etməyə qadir olan getdikcə daha çox yenilikçi mütəxəssislər tələb edir və bu, peşəkar bacarıqların, maraqların və fərdi yönümün inkişaf səviyyəsi ilə birbaşa əlaqəlidir.

Ümumi təhsil, gənclərin peşəkarlaşmasında mühüm rol oynamağa çağırılır, bunun məqsədi gənclərin qabiliyyət və meyllərinə uyğun olaraq fərdi şəxsin potensial qabiliyyət və bacarıqlarını inkişaf etdirməkdir. Hər bir uşağın fərdi inkişafına yönəlmiş peşə təhsili, peşə təhsili nəzərdə tutan şagirdlərin peşə rəhbərliyində təhsil eyni dərəcədə mühüm rol oynayır. Təəssüf ki, sorğunun nəticələri ümumi təhsil sisteminin məzunların peşə seçimində aparıcı rolu barədə bu müddəaları təsdiqləmədi. Aydınadır ki, məşğulluq xidmətlərinin fəaliyyətinin məzmununun dəyişdirilməsinə yönəlmiş kəskin qərarlar yalnız işsiz vətəndaşların məşğulluğuna deyil, həm də gənclərin peşə rəhbərliyi üçün məktəblər və peşə təhsili müəssisələri ilə birgə işə yönəldilməlidir (Cincera, M., and Veugelers, R : 2013. s. 177-179).

Əmək bazarının vəziyyəti nəzərə alınmaqla orta məktəb şagirdlərinin peşə yönümlü olması məktəblərin və işəgötürənlərin birgə işində əsas istiqamət olmalıdır. Peşəkar öz müqəddəratını təyinetmə mövzusunda kömək mümkün qədər erkən, aparıcı ehtiyaclar və meyllər meydana gəldiyində təmin edilməli və yuxarı siniflərdə bu iş artıq hədəflənməlidir. Təhsil müəssisələrinin yeni əmək bazarının tənzimlənməsi proseslərində daha fəal iştirak etmələri, digər bölgələrin müsbət təcrübələrini öyrənmələri, peşə təhsili və məsləhətləşmələrin müasir metodlarını tətbiq etmələri lazımdır. Tələbə gənclərin fərdi ehtiyaclarını nəzərə alaraq həyat strategiyalarının peşəkar seçimində yardım regional sosial-iqtisadi inkişafın təmin edilməsində zamanın vacibliyi kimi çıxış edir (Cohen, W.M: 2010. s. 129-131).

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Dissertasiyanın sonunda aşağıdakı nəticələr və təkliflər formalaşdırılmışdır.

1. İqtisadi sistemdə təhsilin rolu və yeri ilə bağlı tədqiqatın əsasları klassik siyasi iqtisad tərəfindən qoyulmuş, bütün məktəblər və iqtisadi düşüncənin inkişaf istiqamətləri tərəfindən öyrənilmişdir. Ancaq təhsil kateqoriyalarının fərqli konsepsiyalarda başa düşülməsi və istifadəsi xüsusi tarixi və iqtisadi şərtlərlə müəyyənləşdirildi. Baxışların təkamülü təhsili geniş bir işçi qüvvəsi tərəfindən müəyyən peşə bacarıqlarına yiyələnməyin bir şərti kimi müəyyənləşdirməkdən, məhsuldar qüvvələrin tərəqqisində, müasir iqtisadi münasibətləri təkrarlamaqda və yüksək səviyyədə inkişaf etmiş bir cəmiyyət yaratmaqda təhsilin aparıcı rolunu tanımağa qədər getdi.

İnsan fəaliyyətinin başqa bir sahəsindəki kimi təhsil prosesində, bilik istehsalının və istehlakının kimliyi, əsas istehsal gücünün kəmiyyət və keyfiyyət parametrlərinin təkrar istehsalı və onun fəaliyyətinin sosial forması - istehsal münasibətləri özünü göstərir.

2. İctimai istehsal və əmək bölgüsü sistemində fərdiləşdirilmiş sahə kimi təhsilin özünəməxsus xüsusiyyətləri var. Onlar istehsal amillərinin xüsusiyyətləri, qarşılıqlı təsir şərtləri və nəticələri ilə müəyyən edilir. Təhsil sahəsinin əsas vəzifəsi təbiətin, cəmiyyətin və düşüncənin inkişafının qanunları haqqında biliklərin nəsildən-nəslə toplanması və ötürülməsidir. İqtisadi rekreasiya prosesi baxımından təhsil cəmiyyətin əsas istehsal gücünün - iş gücünün iş prosesində reallaşan, insanın mənəvi və fiziki qabiliyyətlərinin məcmusu kimi təkrar istehsalında bir amildir. Bu da öz növbəsində iş gücü ilə istehlak olunur. Sosial tərəqqinin ehtiyac və imkanlarından asılı olaraq, ixtisaslı işçi qüvvəsinin hazırlanması, bölüşdürülməsi və istehlakı prosesində insanlar arasında sabit əlaqələrin yaradılmasında, artan insanın ehtiyaclarının ödənilməsində ifadə olunan münasibətlər və qanunlar sistemi və təhsili sosial-iqtisadi kateqoriya kimi tərif edir.

3. Təhsilin cəmiyyətdəki rolu və əhəmiyyəti onun funksiyaları ilə müəyyən edilir: idrak (təbiət və cəmiyyətin işləmə qanunları haqqında məlumat vermək); metodoloji (təbiətin və cəmiyyətin inkişaf qanunları haqqında bilikləri praktik olaraq həyata keçirmək bacarığı); praktik (istehsalın praktik təşkili və idarə edilməsi vərdislərinə yiyələnmək, yəni peşə hazırlığı), ideoloji (sənaye münasibətləri subyektlərinin davranışının şüur dərəcəsini müəyyənləşdirir, təhsili birbaşa cəmiyyətin maraqları və hədəfləri ilə əlaqələndirir), sosial (şəxsiyyətin formalaşması, onun mənəvi, mənəvi inkişafı, şəxsiyyətin sosiallaşması); iqtisadi (ixtisaslı əməyin təkrar istehsalı). Məzmunadakı bütün funksiyaların cəmi təhsilin bir insanın təkrar istehsalında və sosial-iqtisadi münasibətlər sistemində mühüm bir amil kimi təyin olunmasına imkan yaradır.

4. İnsanı ictimai istehsalın müəyyənedici amilinə çevirən və maraqları və ehtiyacları (istər istehsal, istərsə də fərdi) spektrini əhəmiyyətli dərəcədə genişləndirən və bu maraqları və ehtiyacları meydana gətirən sistemin rolunu artıran təkamül dəyişiklikləri, istehsal münasibətlərinin mövcudluğunun sosial formasıdır. Təhsil sistemi müasir inkişaf etmiş cəmiyyətlərin mənəvi və maddi təməlidir, vəzifəsi müəyyən bir bilik və bacarıqlara sahib fərdlər yetişdirmək olan köməkçi bir quruluş deyil. Buna görə də təhsilin forma və məzmunadakı dəyişikliklərin dərinliyi və sürəti cəmiyyətdə baş verən qlobal proseslərlə və onun istehsalçı qüvvələri ilə sıx bağlıdır.

5. Ətrafımızdakı dünyadakı təhsil problemlərinin həlli, təhsil ilə cəmiyyətin sosial-iqtisadi quruluşu arasında davamlı səbəb-nəticə əlaqələrinin mövcudluğuna və fəaliyyətinə inandırır. İqtisadi nəzəriyyədə və praktikada iqtisadi tərəqqinin nə qədər çox olsa, sosial tərəqqinin də bir o qədər çox olacağı fikri getdikcə daha çox təsdiqlənir. Bir insanın əsas funksiyalarından biri cəmiyyətin qorunması və inkişafıdır, çünki bu, bir insanın varlığı üçün zəruri bir şərtidir. Sosial fəaliyyət, varlığın həqiqi mühiti tərəfindən yaradılan və inkişaf etdirilən həyatın təbii şərtlərinin - ictimai münasibətlərin, mədəniyyətin və insanın özünün biososial varlıq kimi çoxalmasını təmin edir. Əvvəllər xeyirxahlıq kimi qəbul edilən dövlətin sosial fəaliyyəti, indi getdikcə daha çox cəmiyyətin həyatı üçün zəruri bir

şərt kimi qəbul edilir, çünki yalnız bu şərtlər altında irəliləmənin əsas ilkin şərti əldə edilə bilər - işçi qüvvəsinin yüksək dərəcədə çevrilməsi təhsilli, təşəbbüskar, yaradıcı. Hərtərəfli şəxsiyyət inkişafı həm təhsil sistemində, həm iş strukturunda qəbul edilir, həm də həyata keçirilir.

Yekun etibarını ilə təhsil sistemində keyfiyyətin monitorinqi müxtəlif metod və yanaşmaların istifadəsini əhatə edir. Üç əsas yanaşmanı ayırmaq məsləhətdir:

Birincisi, tədrisin keyfiyyəti, tədris prosesinin texniki və metodiki təchizatı, tələbələrin bilik, bacarıq və bacarıqlarının həqiqi səviyyəsi və tələb dərəcəsinin birləşməsindən ibarət olan tədris prosesinin özü ölçülməsidir. əmək bazarındakı məzunlar üçün;

İkincisi, məzunların bilik, bacarıq və bacarıqlarının ilkin səviyyəsini və bilik, bacarıq və bacarıqlarının yekun (çıxış) səviyyəsini ölçməyə əsaslanır (dövlət imtahan və test balları);

Üçüncüsü, təlimin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi tədris prosesinin özünə deyil, biliyin giriş və çıxış səviyyəsi arasındakı fərq kimi son nəticəyə deyil, keyfiyyətin hərtərəfli və uca qiymətləndirilməsinə əsaslanır.

Dissertasiyada təqdim olunan mütəxəssislərin keyfiyyətinin peşə hazırlığı keyfiyyətini qiymətləndirmə metodologiyası (üçüncü yanaşmaya əsasən) yalnız müvafiq bilik həcminin mənimsənilmə səviyyəsini sistemli şəkildə izləməyə deyil, həm də bütöv bir təsvir verməyə imkan verir. İşəgötürənlərin əvəzinə mütərəqqi olan ən təsirli təlim keçmiş mütəxəssisləri seçməsinə imkan verəcək qabiliyyət və bacarıqları haqqında məzun, işçi qüvvəsində zəif proqnozlaşdırılan şəxsləri müəyyənləşdirir. Təhsil xidmətlərinin istehlakçısı bilik əldə etmə dinamikasının işəgötürən tərəfindən işə cəlb olunarkən, ehtiyatlarını səfərbər etməyə və daha yaxşı hazırlaşmağa çalışarkən, bilik əldə etmə dinamikasının nəzərə alındığını, nəzarət edildiyini və istifadə edildiyini bilir.

Beləliklə, təhsil, təlimin keyfiyyətini qiymətləndirməklə, sistemin bütövlüyü vasitəsilə işçi qüvvəsini yetişdirmək üçün öz psixologiyasını da təsir edir.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

Azərbaycan dilində

1. Aras O.N., Süleymanov E. (2010). “Azərbaycan iqtisadiyyatı”. Bakı: “Şərq-Qərb” Mətbəəsi”, 316 s.
2. Azərbaycanca təhsil, elmi və mədəniyyət, statistik məcmuə 2015
3. “Azərbaycan 2020: Gələcəyə Baxış” İnkişaf Konsepsiyası Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı. Bakı 29 dekabr 2012. 161 s.
4. Azərbaycanca təhsil, elm və mədəniyyət, statistik məcmuə.2015. 824 s.
5. “Əmək bazarı”, statistik məcmuə. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. 2015. s. 11.
6. Əliyev İ.H. (2015). Regionların 2014-2018-ci illərdə sosial-iqtisadi inkişafı Dövlət Proqramının icrasının birinci ilinin yekunlarına həsr olunan konfransında giriş nitqi, <http://president.az/articles/14135>
7. İsmayilzadə Ə.A. İnsan resurslarının idarə edilməsi və sosial inkişafı, Bakı 2013. 828 s.
8. İqtisadiyyatın davamlı inkişafı: problemlər perspektivlər. Beynəlxalq elmi konfransın materialları, 27-28 aprel 2016 – ci il. Sumqayıt – 2016. <http://economics.com.az/index.php/tedbirler/elanlar/item/471-izhtisadiyyat-n-davaml-inkishaf-problemlaer-perspektivlaer-moevzusunda-beynaekhalzh-elmi-konfrans.html>
9. Qasımlı V.Ə. (2014). İqtisadi modernizasiya. Bakı: Strateji Araşdırmalar Mərkəzi, 312 s.
10. Quliyev T.Ə. İnsan resurslarının idarə edilməsi Bakı -2013. 594 s.
11. Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı, Bakı 2003. 694 s.
12. Quliyev T.Ə. İnflyasiyanın anatomiyası, Bakı – 2003. 276 s.
13. “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, 2001. 20 s.
14. Meybalayev M.X., Mikayılova S.M. İqtisadi təhlükəsizlik nəzəriyyəsi., Bakı – 2015. 658 s.
15. Mehbəliyev S.İsgəndərov R. Əmək bazarı və əhalinin sosial müdafiəsi, Bakı 2002. s. 197.

16. Mustafayev Ş.A.(2012). İnkişafın Azərbaycan modelinin yaradıcısı http://www.economy.gov.az/index.php?option=com_content&view=article&id=14:model&catid=10&Itemid=263&showall=&limitstart=&lang=az s. 144
17. Muradov A. N. Elmi – texniki potensialı: əsas inkişaf meyilləri və problemləri. Bakı 2005. s. 321
18. Muradov R.Ş.. Müasir mərhələdə əhalinin məşğulluq quruluşunun formalaşdırılması və təkmilləşdirilməsi problemləri Bakı 2006. s. 216.
19. Nadirov A. A. (2001). “İqtisadiyyatın Yeni İnkişaf Mərhələsi” Azərbaycan Qəzeti, 15 Sentyabr, s. 411 s.
20. Səmədzadə Z.Ə. (2012). XXI əsrdə Azərbaycanın iqtisadi inkişaf modelinin əsas xüsusiyyətləri. Strateji təhlil, Strateji Araşdırmalar Mərkəzi. s. 24.

Rus dilində

1. Александрова О. А. Экономика образования и экономическая политика государства // Экономика образования. – 2006. – № 3. 39 с.
2. Беглова Е.И. Безработица молодежи: первоочередная проблема современного рынка труда // Экономические науки. – 2010. - №11. 175 с.
3. Голышев И.Г. Модель функционирования региональных рынков труда и образовательных услуг в сфере высшего образования // Человек и образование. 2011. № 2. 35 с.
4. Горбатко Е.С. Методика формирования компетенций в интегрированной системе высшего образования // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. 2013. № 7. 49 с.
5. Дунаева Н., Салахутдинов Р. Эффективная занятость российской молодежи – стратегическая проблема // Человек и труд. – 2010. 9 с.
6. Завалько Н.А. Формирование качественных аспектов высшего профессионального образования в условиях рыночной среды // Вестник Академии. 2013. № 1. 152 с.
7. Зерчанинова Т.Е. Выпускники профессиональных образовательных

- учреждений и рынок труда // <http://chinovnik.uapa.ru> URL:
<http://chinovnik.uapa.ru/modern/article.php?id=96>(дата обращения: 17.05.2011).
131 с.
8. Кузьмина А. Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг // Вопросы экономики. – 2007. 146 с.
9. Линдберг М. Е. Традиционные и нетрадиционные формы получения высшего образования и перспективы трудоустройства // Экономика образования. – 2007. – № 1. 102 с.
10. Павленков, В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица / В. А. Павленков. – М.: Просвещение, 2004. 16 с.
11. Попова Т.Н. Структурный дисбаланс системы занятости в регионе // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. - №5. 106 с.
12. Пескова О.С. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда как следствие развития экономики знаний // Вестник СГУТиКД. 2011. № 2. 88 с.
13. Ракитов А. И., Авдулов А. Н., Иванова Н. И. и др. Государственные приоритеты в науке и образовании /; Отв. ред. А. И. Ракитов. – М.: ИНИОН РАН, 2001. – 232 с.
14. Родионова Е.В. Инновационный подход к управлению персоналом // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. - №5. 113 с.
15. Смолин О. Н. Законодательство о дистанционных образовательных технологиях: перспективы и новые проблемы // Экономика образования. – 2004. – № 1. 23 с.
16. Синицкая Н. Я. Экономические основы механизма финансирования социальной сферы // Экономика образования. – 2004. – № 5. 160 с.
17. Трунин, С. Н. Экономика труда: учебник / С. Н. Трунин. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика»», 2009. 496 с.

18. Хамалинский И.В., Завгородняя В.В. Методические подходы к анализу взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда (на примере Омской области) // Региональная экономика: теория и практика. 2010. № 29. 68 с.
19. Хамалинский И.В., Завгородняя В.В. Методы оценки степени доверия предприятию // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 27.
20. Шилова М.И., Белых И.Л. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза // Вестник ТГПУ. - 2010. №4. 52-58 с.

İngilis dilində

1. Ang, J.B., Madsen, J.B. and Islam, R.Md. (2011), "The Effects of Human Capital Composition on Technological Convergence", *Journal of Macroeconomics*, 33. 476 p.
2. Aggarwal, A., Freguglia, R., Johnes, G., Spricigo, G., *Education and Labour Market Outcomes: Evidence From India*, December 2010; http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1744058 37 p.
3. Arntz, M., G. Terry, and U. Zierahn. 2016. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. 35 p.
4. Atkinson, A.B. 2015. *Inequality. What Can Be Done?* Cambridge [Mass.]: Harvard University Press. 188 p.
5. Autor, D.H. 2013. The "task approach" to labor markets : an overview. *Journal for Labour Market Research* no;46. 199 p.
6. Autor, D.H. 2015. Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives* 29, no.3. 8 p.
7. *Comparative Analysis*. Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189. 35 p.
8. Chui, M., J. Manyika, J. Bughin, R. Dobbs, C. Roxburgh, H. Sarrazin, G. Sands, and M. Westergren. 2012. The Social Economy: Unlocking value and productivity through social technologies. London: McKinsey Global Institute. 184 p.

9. Cincera, M., and Veugelers, R. 2013. Young leading innovators and the EU's R&D intensity gap. *Economics of Innovation and New Technology*, 22(2). 198 p.
10. Cohen, W.M. 2010. Fifty Years of Empirical Studies of Innovative Activity and Performance. In *Handbook of the Economics of Innovation*, ed. B.A. Hall and N. Rosenberg. Amsterdam: Elsevier. 213 p.
11. Cooper, S., A.C.H. Skelton, A. Owen, D. Densley-Tingley, and J.M. Allwood. 2016. A multi-method approach for analysing the potential employment impacts of material efficiency. *Resources, Conservation and Recycling* 109. 66 p.
12. Dakhli, M. and De Clercq, D. (2004), "Human Capital, Social Capital, and Innovation: A Multi-Country Study", *Entrepreneurship and Regional Development*, 128 p.
13. Fadayomi, T.O. and Olurinola, I.O. (2014), "Determinants of Labour Force Participation in Nigeria: The Influence of Household Structure", *Journal of Economics and Development Studies*, Vol. 2. 190 p.
14. Lawal, N.A. and Wahab, T.I. (2011), "Education and Economic Growth: The Nigerian Experience", *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 231 p.
15. OECD (2016), "Education at a Glance", *OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris(<http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2016>) 570 p.
16. Rycx, F., Saks, Y. and Tojerow, I. (2015), "Does Education Raise Productivity and Wages Equally? The Moderating Roles of Age, Gender and Industry", *IZA Discussion Paper No. 9043*. 37 p.
17. Schneider, L., Günther, J. and Brandenburg, B. (2010), "Innovation and Skills from a Sectoral Perspective: A Linked Employer–Employee Analysis", *Economics of Innovation and New Technology*, Vol.19(2). UNDP (2016), "Human Development Report", http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf 70 p.

18. Usman, O. and Sanusi, A. (2016), “Education and Labor Force Participation of Women in North Cyprus: Evidence from Binomial Logit Regression Model”, Munich Personal RePEc Archive, No: 77140. 19 p.
19. Woessmann, L. (2014), “The Economic Case for Education”, European Expert Network on Economics of Education (EENEE), Analytical Report No. 20. 71 p.

Türk dilində

1. Beltekin, N. (2014), “İşgücü Talebi ve Eğitim İlişkisi Üzerine Bir Analiz (İş İlanları Örneği)”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:13, Sayı:51. 240 s.
2. Berber, M. (2011), İktisadi Büyüme ve Kalkınma, Derya Kitapevi, 4. Baskı, Trabzon. 180 s.
3. Kılıç, Y. (2015), “Eğitim ve Büyüme İlişkisi: Türkiye’de Bölgesel Farklılıklar”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 48, Sayı: 2. 156 s.
4. TÜİK (2016), “Araştırma Geliştirme Faaliyetleri Araştırması 2015”, www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=21782(Erişim Tarihi: 01.08.2017). 70 s.
5. Yamak, R., Abdioğlu, Z. ve Mert, N. (2012), “Türkiye’de İşgücüne Katılımı Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Analiz”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (2). 58 s.

İnternet resursları

1. Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı 2011–2015 – ci illər) Bakı, 2011.
<http://old.taxes.gov.az/uploads/DP/DP5.pdf>

Cədvəllərin siyahısı

Cədvəl 1: Ümumi tələb və məcmu təklif nisbətinin müqayisəli təhlili.....	17
Cədvəl 2: Əmək bazarı ilə təhsil xidmətləri bazarı arasındakı balanssızlıqlar.....	38
Cədvəl 3: OECD Ölkələrində Məhsuldarlıq, Əmək haqqı, AR-GE və Təhsil Vəziyyəti (2015).....	59

Qrafiklərin siyahısı

Qrafik 1: Əmək bazarının Keynes təfsiri.....	18
---	----

Şəkillərin siyahısı

Şəkil 1: Mal, əmək və pul bazarları arasındakı əlaqələrin modeli.....	20
Şəkil 2: İnformasiya və kommunikasiya texnologiyalarının iş yerlərində sürətlə yayılması.....	49
Şəkil 3: OECD 2019 , Mal və xidmətlərin ticarət göstəricisi.....	50
Şəkil 4: Məşğulluq bazası.....	51
Şəkil 5: Peşə seçiminə təsir qrafiki.....	69
Şəkil 6: Yetkin şagirdlərin "Gələcək peşələrinə dair analiz".....	69
Şəkil 7: Müəssisələrin yuxarı sinif şagirdlərinə ehtiyac statistikasını.....	70
Şəkil 8: Yuxarı sinif şagirdlərinin sorğusu.....	71

Sxemlərin siyahısı

Sxem 1: Təhsil xidmətləri bazarının iqtisadi inkişafa və əmək bazarının səmərəliliyinə.....	40
--	----