

**Xəlil İlqar QULUZADE**  
**Odlar Yurdu Universitetinin doktorantı**

## ƏMƏK BAZARI VƏ ONUN DETERMİNANTLARI

### Xulasə

*Məqalədə əmək bazarı, onun determinantları, həmçinin əmək bazarında tələb və təklif funksiyalarının müxtəlif istiqamətlərdə dəyişməsi nəzəri olaraq təhlil edilib. Müəllif belə nəticəyə gəlib ki, əməyin tələb funksiyasından fərqli olaraq, təklif funksiyası, digər şərtlərin dəyişmədiyi hallarda, əmək haqqının artması ilə artır. Bu iki funksiyanın kəsişməsi əmək bazarında məşğulların tarazlıq sayını və əmək haqqının tarazlıq səviyyəsini ifadə edir*

**Açar sözlər:** əmək bazarı, tələb funksiyası, təklif funksiyası, qiymət, tarazlıq

**UOT:** 331

**JEL:** L15

### Giriş

İqtisadiyyatın normal fəaliyyəti üçün onun əsas aktorları arasında, yəni ev təsərrüfatları, biznes və dövlət arasında fəaliyyət bölgüsü yaradılır. Ev təsərrüfatları biznesi işçi ilə təmin edirlər. Bu işçilər öz əməyini satmaq üçün əmək bazarını təşkil edirlər. Biznes isə ev təsərrüfatlarının təqdim etdiyi əməyin və istehsal üçün zəruri olan mal və xidmətlərin vasitəsilə öz fəaliyyətlərini, məsələn məhsul istehsalını, daşınmasını, mübadiləsini və ya satışını təşkil edirlər. Dövlət və ev təsərrüfatları biznesin istehsal etdiyi mal və xidmətlər bazarından istehlak üçün zəruri olan məhsulları alaraq, onun müqabilində müəyyən həcmdə pul ödəyirlər. Pulun çapı, banklarda onun təhlükəsiz saxlanması, bəzi hallarda digər valyutalara nisbətən kursunun müəyyən edilməsi, bazarlarda bəzi məhsulların qiymətinin müəyyən edilməsi və sair məsələlər dövlət tərəfindən tənzimlənir. Hətta mal və xidmətlər bazarına aid bəzi məsələlər, məsələn, bazara idxal olunan malların daxil olması, yaxud ixrac edilməsi və sair kimi məsələlər də dövlət tərəfindən tənzimlənmə bilər. Beləliklə, biznes əsasən iki istehsal amili bazarından, əsas kapital və əmək bazarından istifadə edərək, öz istehsal fəaliyyətini qurur. Əlbəttə, istehsal prosesi təkcə bu amillərlə məhdudlaşmır. İstehsalın uğurlu inkişafı üçün texnoloji inkişaf, menecment, hətta dövlətin iqtisadiyyata müdaxiləsi səviyyəsi və sair amillər də təsirsiz ötüşmür. Lakin çoxlu sayda digər amillər istehsal prosesinə əmək və əsas kapital kanalları vasitəsilə təsir göstərir.

maraqlandırdığından biz bu amilin təsirlərinə xüsusi diqqət yetirəcəyik.

Qeyd etdiyimiz kimi, əmək mühüm istehsal amilidir və elə ona görə də onun alqı-satqısı prosesi baş verir. İşçi öz əməyini satır. İşəgötürən müəyyən əmək haqqı (yəni “qiymət”) müqabilində bu əməyi alır. İnformasiya kommunikasiya vasitələri hələ primitiv olan dövrlərdə mal və xidmətlər bazarı kimi əmək bazarı da, bu məqsəd üçün nəzərdə tutulmuş fiziki məkanda baş verirdi. Lakin hazırda mal və xidmətlər bazarından, həmçinin maliyyə bazarından fərqli olaraq, əməyin “alqı-satqısı” prosesi ilkin mərhələdə, daha çox internet vasitəsilə, sonra isə müəssisənin özündə fiziki təmasla həyata keçirilir. Bu bazarın bəzi determinantları da digər bazarlarda olduğundan fərqlidir. Lakin digər bazarlarda olduğu kimi, bu bazarda da əsas determinantlar əməyə olan tələb və əməyin təklifi həcmindən ibarətdir. Məhz tələb və təklif arasındakı tarazlıq əməyin qiymətini müəyyən edir. Həm tələb əyrisinin, həm də təklif əyrisinin sağa və ya sola sürüşməsi tarazlığa, həmçinin bazardakı qiymətə təsir göstərir. Lakin əmək bazarına təsir edən çoxlu sayda amillər nəzərə alınmasa, əmək bazarının vəziyyətini qiymətləndirmək və ya proqnozlaşdırmaq mümkün olmaz. Belə amillər sırasına dövlətin müdaxiləsini və ya hər hansı hadisəni, məsələn, müharibələr, təbii fəlakətlər və sair aid etmək olar.

Əmək bazarına dövlətin müdaxiləsi müxtəlif formalarda təzahür edə bilər. Məsələn, minimum əmək haqqı səviyyəsi haqqında

qanunun qəbulu, yaxud işə qəbul və ya işdən çıxarma zamanı biznesin üzərinə qoyulan müəyyən öhdəliklər və sair tədbirlər əmək bazarına ciddi təsir göstərə bilər. Əmək bazarında ayrı-seçkilik, işsizliklə bağlı müavinətlərin verilməsi, insan kapitalının inkişafına yönələn müxtəlif tədbirlər, miqrasiya haqqında qanunlar və sair tədbirlər də əmək bazarına təsir göstərir.

Əmək bazarının fəaliyyətinin əsas qanunauyğunluğu ondan ibarətdir ki, işçilər daha yüksək əmək haqqı almağa, biznes işçilərdən daha çox mənfəət əldə etməyə cəhd edirlər. Beləliklə, işçilər və biznes əmək bazarında iki zidd qütb kimi çıxış edirlər. Əslində bu, elə tələb və təklif arasındakı tarazlığın təmin edilməsinin qanunauyğunluğudur. İşçi öz əməyini daha yüksək əmək haqqına təklif edir. Biznes isə bu əməyi daha aşağı əmək haqqı ödəməklə əldə etməyə çalışır. Lakin onun tələbi yüksəldikcə və təklif az olduqca, o, daha yüksək əmək haqqı ödəməyə məcburdur. Lakin həm təklifin, həm də tələbin həcmının sonsuz artması imkanı olmadığından əmək haqqı müəyyən səviyyədə qərarlaşmalıdır. Bu həcm elə olmalıdır ki, təklif edilən əməkdən istifadə edən və yüksək əmək haqqı ödəyən biznes həm də mənfəət əldə edə bilsin. Mənfəətin azalmasının elə həddi var ki, bu hədd aşıldıqda artıq biznesmen üçün o əməkdən istifadə etmək maraqlı olmayacaq. Bu həm də əməyini təklif edən işçiyə aiddir. Belə ki, əmək haqqının elə aşağı həddi var ki, bu həddən daha aşağı səviyyədə əmək haqqına işçi işləmək istəməz. Həm təklif üçün, həm də tələb üçün qoyulan belə həddlər əmək haqqının tarazlıq qiymətini müəyyən edir.

Əmək bazarında tələb və təklif arasındakı tarazlıq halının əldə edilməsində hökumətin rolunun nəzərə alınmaması mümkün deyil. Belə ki, biznesin gəlirlərinə və mənfəətinə qoyulan vergilər, işçilərin gəlir vergiləri, minimum əmək haqqı səviyyəsinin müəyyən edilməsi, işə götürmə və işdən azad etmə qaydaları ilə bağlı Əmək Məcəlləsinə edilən dəyişikliklər, əmək şəraiti ilə bağlı beynəlxalq standartların tətbiqi və sair sahələrdə əmək bazarına dövlət müdaxiləsi əməyin tələb və təklif ayrılmasının yerdəyişməsinə, həmçinin bu ayrılma arasındakı tarazlığa, yəni əmək haqqına təsir göstərir.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, əmək bazarına endogen amillərlə yanaşı, həm də ekzogen amillər təsir edir. Məsələn, digər ölkələrdə həyat

səviyyəsi, yaxud ölkədə müharibələr, təbii fəlakətlər nəticəsində miqrasiya nəticəsində əmək bazarında dəyişikliklər baş verə bilər. Belə dəyişikliklər daxili miqrasiya səbəbindən də yarana bilər. Belə ekzogen amillər adətən əmək bazarında təklif əyrisini sağa və ya sola sürüşdürür. Bəzi hallarda əmək bazarında dəyişikliklər o qədər kəskin və qısa zaman kəsiyində baş verir ki, onu “şok hadisə” kimi qiymətləndirmək olar.

Beləliklə, hər bir ölkədə 1) əmək bazarının xüsusiyyətlərinin tədqiq edilməsi, 2) bazarın əsas determinantlarının təsnifləşdirilməsi, 3) bazarda müxtəlif iqtisadi sektorlar üzrə tələb və təklif funksiyalarının müəyyən edilməsi, 4) bu funksiyaların daha çox asılı olduqların determinantların müəyyən edilməsi, 5) əmək bazarına təsir edə bilən əsas endogen və ekzogen amillərin müəyyən edilməsi, 6) əmək bazarına şok təsiri ola bilən amillərin müəyyən edilməsi və 7) belə amillərin ola biləcəyi halda əmək bazarının tələb və təklif funksiyalarının qısa və uzunmüddətli dövr üçün proqnozlaşdırılmasının aparılması mühüm elmi və praktiki əhəmiyyət daşıyır. Bizim tədqiqatda bu problemlər daha konkret hal üçün tədqiq ediləcək. Biz Azərbaycanda işğaldan azad olan rayonlara əhalinin qayıdacağı hallarda ölkə üzrə əmək bazarının necə dəyişəcəyini proqnozlaşdırmağa çalışacağıq. Nəzərdə tutulmuş tədqiqat alqoritmi aşağıdakılardan ibarətdir. Birincisi, müxtəlif ölkələrin timsalında əmək bazarında tələb və təklif funksiyalarının xüsusiyyətləri və asılı olduqları amillər, həmçinin bu funksiyaların şok dəyişmələrə reaksiyası müqayisəli tədqiq ediləcək. İkincisi, əmək bazarında tələb və təklif funksiyasına şok təsirlərin qiymətləndirilməsi və belə təsirlərə reaksiyanın ölçülməsi metodologiyası seçiləcək. Üçüncüsü, Azərbaycan üzrə əmək bazarının xüsusiyyətləri öyrənilərək, müxtəlif iqtisadi sektorlarda tələb və təklif funksiyası hesablanacaq. Dördüncüsü, işğaldan azad olmuş regionlar üzrə əmək potensialı qiymətləndiriləcək. Nəhayət, işğaldan azad olmuş regionlara belə köçürülmələrin ölkədə əmək bazarına qısamüddətli və uzunmüddətli dövr üçün mümkün təsirləri proqnozlaşdırılacaq.

• **Əmək iqtisadiyyatında əmək bazarının yeri (ədəbiyyata baxış)**

Əmək bazarı, onun digər bazarlardan fərqləndirici cəhətləri, determinantları və işləmə mexanizmləri ilə bağlı iqtisadi nəzəriyyədə müxtəlif yanaşmalar mövcuddur. Qeyd edək ki, əmək bazarının necə işləməsi əmək iqtisadiyyatı elmi tərəfindən öyrənilir. George J. Borjas [1] “Əmək İqtisadiyyatı” adlı məşhur əsərində əmək bazarının tədqiq edilməsinin vacibliyini bir neçə faktla əsaslandırır: sənaye ölkələrində son yüzillikdə işçi qüvvəsi sıralarında qadınların payının getdikcə artmasının səbəbi nə ilə bağlıdır? İmmiqrasiyanın yerli ölkənin işçilərinin əmək haqqına və məşğulluq səviyyəsinə təsirləri necə ola bilər? Minimum əmək haqqının tətbiqi aşağı ixtisaslı işçilərin işsizlik səviyyəsini artırır mı? Əməyin təhlükəsizliyi və sağlamlıqla bağlı tətbiq edilən standartlar məşğulluq səviyyəsinə və gəlirlərə təsir edirmi? İnsan kapitalının inkişafına dövlət tərəfindən investisiyaların yatırılması imkansız işçilərin rifah halının yaxşılaşdırılmasına səbəb ola bilər mi? Əmək haqqı səviyyəsində qeyri-bərabərliyin əsas səbəbi nə ilə bağlıdır? Təsdiqedicilərin fəaliyyət proqramlarının qadınların və azlıqların qazanmasına və firmaların işə götürdüylə qadınların və azlıqların sayına təsiri necədir? Həmkarlar təşkilatlarının fəaliyyətinin onların üzvlərinə və ümumilikdə iqtisadiyyata hansı təsirləri var?

Əmək bazarı və onun fəaliyyət mexanizmlərinin tədqiqi əmək iqtisadiyyatının predmetinə daxil olan digər məsələlərlə qarşılıqlı əlaqə reallaşır. Məsələn, Campbell R. McConnell və digərləri [2] “Müasir əmək iqtisadiyyatı” adlı fundamental əsərdə əmək iqtisadiyyatının tədqiqini iki səviyyədə, yəni mikroiqtisadiyyat və makroiqtisadiyyat səviyyələrində təqdim edirlər. Onlar əmək bazarını mikroiqtisadiyyata aid edirlər. Əməyin mikroiqtisadiyyata aid olan aspektləri kimi “əməyin təklifini”, “iş-istirahət qərarlarını”, “əmək bazarında iştirak dərəcəsi”, “əməyin keyfiyyəti”, “əməyə olan tələb” anlayışları bir-birindən fərqləndirilib. Məhz bu anlayışlar və onların mahiyyəti “əmək bazarını” formalaşdırır. Lakin əmək bazarına hökumət, həmçinin həmkarlar təşkilatları və kollektiv müqavilələr də təsir göstərir. Əmək bazarı da öz növbəsində əmək haqqına və əməyin ödənilməsinin səmərəliliyinə təsir göstərir. Əmək bazarı ilə miqrasiya qarşılıqlı əlaqədədir. Campbell R. McConnell və digərləri [2] əmək iqtisadiyyatının makrosəviyyədə aspektləri olaraq “fərdi

gəlirlərin paylanması”, “məhsuldarlıq”, “məşğulluq və ya işsizlik” kimi anlayışları fərqləndirirlər.

Əmək iqtisadiyyatının predmeti ilə bağlı iqtisadi nəzəriyyədə qəbul edilən yanaşma ondan ibarətdir ki, əmək iqtisadiyyatı, digər məsələlərlə yanaşı əmək bazarı, onun mahiyyəti və fəaliyyət mexanizmi ilə bağlı problemləri tədqiq edir. Bu problemlər əsasən mikrosəviyyədə olan problemlərdir. Lakin ölkədə makroiqtisadi səviyyədə baş verən hadisələr əmək bazarına təsirsiz ötürülmür.

• **Əmək bazarı ilə bağlı nəzəriyyələr (ədəbiyyata baxış)**

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, əmək bazarı biznesin müəyyən etdiyi tələb, maddəli işçilərin müəyyən etdiyi təklif həcmi, həmçinin dövlətin tənzimləyici rolu əsasında fəaliyyət göstərən iqtisadi sistemdir. Bu bazar mal və xidmətlər bazarına formaca oxşasa da mahiyyətcə fərqlidir. Əmək bazarında da tələb var. Lakin bu tələbi biznes müəyyən edir. Bu bazarda təklif də var, lakin bu təklif maddəli işçilər tərəfindən yerinə yetirilir. Mal və xidmətlər bazarında “qiymət” anlayışının oynadığı rolu bu bazarda “əmək haqqı” anlayışı oynayır. Mal və xidmətlər bazarından fərqli olaraq, əmək bazarında dövlət tənzimlənməsi daha yüksək səviyyədə həyata keçirilir. Belə ki, bu bazarda maddəli işçilərin sosial müdafiəsi ilə biznes mühitinin əlverişliliyi arasında müəyyən ziddiyyət hiss edilir. Ölkənin iqtisadi inkişafı biznesin inkişafından çox asılıdır. Bazar iqtisadiyyatının üstünlük təşkil etdiyi ölkələrdə ölkənin iqtisadi artımı və rifah səviyyəsi biznesin sayəsində reallaşır. Biznes mühitinin əlverişliliyi azaldıqca, sahibkarların investisiyaya qoymaq istəkləri azalır. Ona görə də hər bir ölkədə, hökumət biznes mühitinin əlverişli olmasına çalışır. Lakin biznes mühitinin əlverişliliyi müəyyən həddə, xüsusilə qısamüddətli dövrlərdə, maddəli işçilərin sosial müdafiəsinin məhdudlaşdırılması ilə nəticələnmə bilər. Məsələn, işə götürmənin və ya işdən azad etmənin biznes üçün asanlaşdırılması, biznesin çevikliyini artırır. Lakin işdən asanlıqla azad edilən maddəli işçi yeni iş yeri tapana qədər sosial problemlərlə üzləşə bilər. Yaxud iş prosesində işçinin daha çox müddət və ya əməyin mühafizəsinə əməl edilmədən işlədilməsi biznesin xərclərini azalda və mənfəətini

artıra bilər. Bu biznesin ilk baxışda dəstəklənməsi deməkdir. Lakin bu, muzzdu işçinin sosial müdafiəsinin azalması ilə nəticələnir. Biznesə yüksək vergilərin tətbiq edilməsi büdcə gəlirlərini artırır. Lakin yüksək vergilər biznes mühitinin əlverişliliyini və biznesin mənfəətini azaldır. Belə hallarda sahibkar hətta biznesin fəaliyyətini dayandıra bilər. Biznesin əlverişliliyi ilə muzzdu işçilərin sosial müdafiəsi arasındakı ziddiyyətin qısamüddətli dövrdə mövcudluğu haqqında çoxlu misallar gətirmək olar. Lakin dövlət müdaxiləsi elə olmalıdır ki, bu ziddiyyətin hər iki qütbə faydalı səviyyədə həlli mümkün olsun.

Beləliklə, əmək bazarının hər üç aktorunun davranışı və onlar arasındakı qarşılıqlı əlaqənin təbiəti müxtəlif nəzəriyyələr vasitəsilə öyrənilir. Belə nəzəriyyələri Hopkins, M. [3] altı qrupa ayırır: 1) klassik nəzəriyyələr (A.Smit, D.Rikardo, Malthus, Mill, K.Marks); 2) neo-klassik nəzəriyyələr (Say, Marşal, Şumpeter, Pigou, Hayek, Uicksell, Ualras, Solou, Harrod, Domar, Şultz, Stiglitz); 3) social islahatçılar (Keynes, Lenin, Kornai); 4) müasir inkişaf iqtisadçıları (Levis, Fei, Ranis, Prebisch, Hirschman); 5) monetarists (Friedman); 6) institusionalistlər və seqmentləşdirilmə nəzəriyyəsinin tərəfdarları (Carnoy, Harris, Todaro, Krugman, Fine). Əlbəttə, bu siyahı tam deyil və ya sadalanan qrupların bəziləri müəyyən məsələlərə münasibətdə üst-üstə düşürlər. Odur ki, əmək bazarı ilə bağlı bir-birindən ciddi fərqlənən iki nəzəriyyənin mövcudluğunu qeyd etmək daha düzgündür. Bunlar neoklassik və institusional nəzəriyyələrdir. Əslində A.Smitin “görünməyən əl” prinsipinə əsaslanan “əmək bazarı”nın neoklassik nəzəriyyəsi müasir dövrdə beynəlxalq təşkilatların (məsələn, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının) standartları, yerli dövlətin qanunları, həmkarlar təşkilatının müqavilələri, həmçinin şirkətlərin tənzimləyici qaydaları nəticəsində institusional nəzəriyyə ilə zənginləşmişdir.

Dagmar [4] belə hesab edir ki, neoklassik əmək iqtisadiyyatı nəzəriyyəsi özünü institusional mövzulara açır. Bu nəzəriyyə həm də əmək bazarında qərarların qəbuluna neoklassik paradıqlarla deyil, başqa cür təsir edən institutların da analizini aparır. Aydın olur ki, neoklassik əmək bazarı nəzəriyyəsi aparıcı nəzəriyyə kimi öz mövqeyini saxlamaq istəyirsə,

əmək bazarında baş verən real hadisələrin institusional şərhini verməyi bacarmalıdır. İnstitusional iqtisadiyyat nəzəriyyəsi fənlərarası yanaşmanın olmasını tələb edir. Neoklassik əmək bazarı nəzəriyyəsi bazarların azad rəqabət şəraitində formalaşmasını və fəaliyyət göstərməsini əsas götürür. İnstitusional yanaşma isə bazarların, o cümlədən əmək bazarının təkmil olmadığı və onun fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi məqsədilə institutların rolunun artırılmasının tərəfdarıdır. İnstitusional yanaşmaya əsasən, institutların mövcud olduğu reallıqda əmək bazarı neoklassiklərin iddia etdikləri səviyyədə səmərəli fəaliyyət göstərə bilməz.

*Jarmolowicz və Knapińska [5]* öz tədqiqatlarında əmək bazarına aid nəzəriyyələri üç qrupa ayırırlar: 1) seqmentləşdirici nəzəriyyələr; 2) əmək bazarında düzəlişlərin gecikməsinə əsaslanan nəzəriyyələr; 3) əmək haqqının qeyri-çevikliyinə əsaslanan nəzəriyyələr. Seqmentləşdirici nəzəriyyələrdə öz növbəsində a) dual əmək bazarı nəzəriyyəsi; b) daxili və xarici əmək bazarı nəzəriyyəsi; c) əmək bazarı sektorlarının ənənəvi bölgüləri kimi 3 alt qrupa bölünür. Əmək bazarında düzəlişlərin gecikməsinə əsaslanan nəzəriyyələr də a) insan kapitalı nəzəriyyəsi; b) təbii işsizlik səviyyəsi nəzəriyyəsi; c) əmək bazarında axtarış nəzəriyyəsi kimi üç alt qrupa ayrılır. əmək haqqının qeyri-çevikliyinə əsaslanan nəzəriyyələr isə a) səmərəli əmək nəzəriyyəsi; b) insayder-outsayder nəzəriyyəsi; c) NAIRU nəzəriyyəsi kimi üç alt-qrupa ayrılır.

#### • *Əmək bazarında tələb və təklif funksiyaları (nəzəri yanaşma)*

Əmək bazarında tələb və təklif funksiyaları çoxlu sayda amillərdən asılı olduğundan onların müəyyən edilməsi xeyli çətin elmi problemdir. Ona görə də hər hansı iqtisadi sektorda və ya hər hansı ixtisas üzrə əmək bazarında hər iki funksiyanın müəyyən edilməsi üçün müəyyən fərzlərin qəbul edilməsi təbiidir. Mal və xidmətlər bazarında tələb funksiyası qiymət və gəlirlərlə yanaşı digər amillərdən asılı olduğu kimi, əmək bazarında da tələb funksiyasının əmək haqqı səviyyəsindən və müəssisənin gəlirlərindən, həmçinin investisiya imkanlarından asılılığı götürülə bilər.

Bəzi tədqiqatçılar, məsələn, *Marika Karanassou və digərləri [6]* əməyə tələb

funksiyasını hesablayarkən hər hansı məhsul bazarında  $F$  sayda eyni firmaların mövcudluğunu və bu firmaların hər hansı məhsul istehsalında monopolist səviyyəsində olduğunu fərz edirlər. Yəni qəbul edilir ki, belə firmalar üçün əməyə tələb həcmi daha çox əmək haqqından asılıdır və digər amillərdən asılılıq azdır.  $i$ -ci firmanın istehsal funksiyası

$$q_{i,t}^s = A * n_{i,t}^\alpha * k_{i,t}^{1-\alpha} \quad (1)$$

Burada  $q_{i,t}^s$  – $i$ -ci firmanın  $t$ -müddətində istehsal etdiyi məhsulun həcmi, və ya məhsulun təklif funksiyasıdır.  $n_{i,t}^\alpha$  – $i$ -ci firmada məşğulların sayı,  $k_{i,t}^{1-\alpha}$  –  $i$ -ci firmada  $t$ -müddətində əsas kapitaldır.  $A$  – texnologiyanın xarakterizə edən müsbət göstəricidir (Solou qalığıdır).  $0 < \alpha < 1$ . Məhsula tələb funksiyası isə

$$q_{i,t}^d = \left(\frac{P_{i,t}}{P_t}\right)^{-\mu} * \frac{y_t}{F} \quad (2)$$

Burada  $y_t$  – məcmu real məhsul həcmi,  $P_{i,t}$  –  $i$ -ci firma tərəfindən  $t$  – zamanında müəyyən edilən qiymət,  $P_t$  – məcmu real qiymət səviyyəsidir.  $\mu$ - məhsula olan tələbin qiymətə görə elastikliyi və müsbət kəmiyyətdir. Fərz edilir ki, firmaların hər biri xərclərə və məhsul istehsalına görə eyni şəraitə malikdir. Həm də fərz edilir ki, verilmiş əsas kapital həcmində firmalarda məşğulluq səviyyəsi mənfəətin maksimumuna uyğundur. Yəni firmalar elə vəziyyətdə çalışırlar ki, marjinal gəlir, yəni bir vahid məhsul istehsalından əldə edilən gəlir marjinal xərclərə bərabərdir. Bu zaman

$MR_{i,t} = P_{i,t} * (1 - 1/\mu)$  olacaq. Marjinal xərc isə  $MC_{i,t} = W_{i,t} * \left(\frac{\partial n_{i,t}}{\partial q_{i,t}}\right)$  olacaq. Burada  $W_{i,t}$ - $i$ -ci firmada  $t$ -zamanında ödənilən nominal əmək haqqı,  $\frac{\partial n_{i,t}}{\partial q_{i,t}}$  – əməyə olan marjinal tələbdir (bir vahid məhsul istehsalı üçün tələb olunan əməyin miqdarıdır). Əgər (1) istehsal funksiyasından  $\frac{\partial n_{i,t}}{\partial q_{i,t}}$  hesablanarsa, onda  $\frac{\partial n_{i,t}}{\partial q_{i,t}} = \frac{1}{A * \alpha} * \left(\frac{n_{i,t}}{k_{i,t}}\right)^{1-\alpha}$  alarıq. Qeyd edək ki,  $\frac{\partial n_{i,t}}{\partial q_{i,t}}$ -in əks ifadəsi  $\frac{\partial q_{i,t}}{\partial n_{i,t}}$  əməyin marjinal məhsulu, yəni bir vahid əməyin yaratdığı məhsul hesab edilir. Marjinal

gəlirlər, marjinal xərcin bərabərliyindən, yəni  $MR_{i,t} = MC_{i,t}$  istifadə edərək,

$$n_{i,t} = A_n * \left(\frac{W_{i,t}}{P_{i,t}}\right)^{\frac{1}{1-\alpha}} * k_{i,t} \quad (3)$$

Burada  $A_n = \left(A * \alpha * (1 - \frac{1}{\mu})^{\frac{1}{1-\alpha}}\right)$ . Əmək bazarında tarazlıq halı təmin olunan zaman və yuxarıda fərz etdiyimiz kimi, firmalar arasında simmetriya olduğundan  $P_{i,t} = P_t$  və  $W_{i,t} = W_t$  təmin edilmiş olur. Bu halda məcmu məşğulluq bütün firmalarda olan məşğulların sayının cəmi kimi ifadə edilə bilər. Yəni firmaların sayı  $F$  və  $i$ -ci firmada  $t$ -zamanında məşğulların sayı  $n_{i,t}$  olduğundan  $N_t = n_{i,t} * F$  olur. Məcmu kapital isə  $K_t = k_{i,t} * F$  olacaq. Bu zaman real əmək haqqını  $w_t = W_t/P_t$  kimi hesablamaq olar. Beləliklə, eyni məhsul istehsal edən  $F$  sayda firmanın əməyə olan tələb funksiyasını

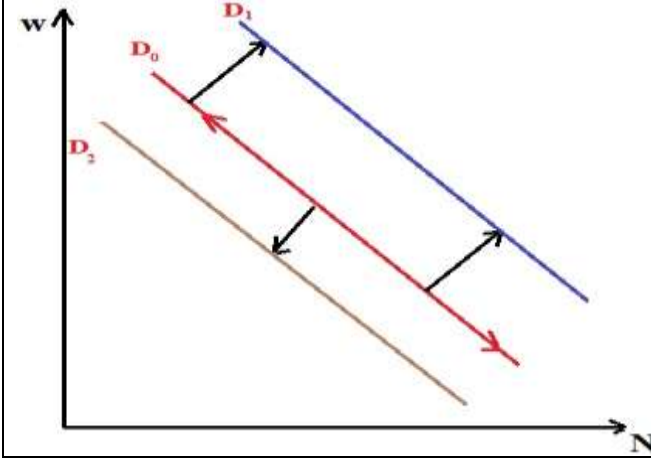
$$N_t = A_n * w_t^{\frac{1}{1-\alpha}} * K_t \quad (4)$$

kimi ifadə edə bilərik. (4) eyniliyindən görünür ki,  $N_t$  əmək haqqı ilə tərs mütənasıbdır. Digər şərtlər, məsələn, kapital dəyişmədiyi halda əmək haqqının səviyyəsinin artması əməyə olan tələbi azaldır. Kapitalın artması isə əməyə olan tələbi artırır. Tələb əyrisinin əmək haqqına və kapitalla görə dəyişməsi 1.1.1-ci şəkildə verilən sxemdə təsvir edilib.

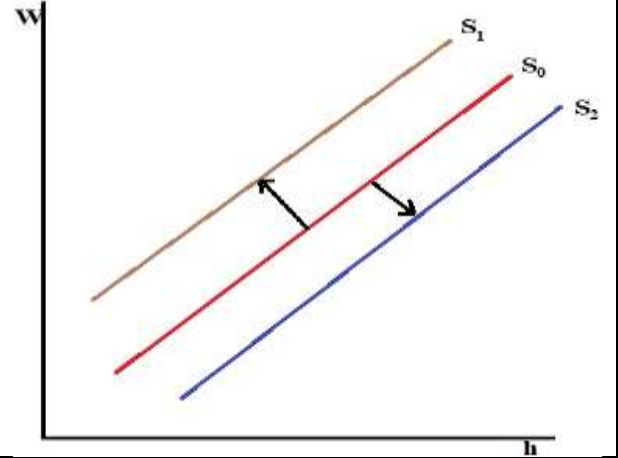
Sxemdən göründüyü kimi, firmanın kapitalının azalması tələb əyrisini sola doğru hərəkət etdirir. Əksinə, kapitalın artması halında tələb əyrisi sağa doğru yerini dəyişir. Kapitalın sabit qaldığı hallarda isə əmək haqqının azalması və ya artması tələb əyrisi boyunca hərəkəti bildirir. Əmək haqqı azaldıqca, əməyə olan tələb artır. Əksinə, əmək haqqının artması əməyə olan tələbi azaldır. Adətən nominal əmək haqqının azalması hallarına az təsadüf edilir. Amma real əmək haqqının azalması halları tez-tez baş verən haldır. Əmək haqqının nominal və ya real artımı isə müxtəlif səbəblərdən baş verə bilər. Bunun ən geniş yayılmış təzahürü minimum əmək haqqı ilə bağlı dövlətin həyata keçirdiyi siyasətdir. Dünyanın əksər ölkəsində minimum əmək haqqı ya dövlət tərəfindən, ya da həmkarlar təşkilatı tərəfindən tənzimlənir. Belə minimum əmək haqqı adətən bütövlükdə iqtisadiyyatda məşğulların hamısına şamil edilir. Lakin ola bilər ki, minimum əmək haqqı

müəyyən sahələrdə çalışan işçilərə tətbiq edilsin. Əksər hallarda minimum əmək haqqının yüksəlməsi daha az ixtisaslı işçilərin əmək haqqı səviyyəsinin yüksəlməsini nəzərdə tutduğundan

belə işçilərin məşğulluq səviyyəsinə təsirsiz ötürsün. Yəni bu halda əməyə olan tələb əyrisi üzrə tarazlıq nöqtəsi sola sürüşmüş olur.



Şəkil 1. Əməyə tələb əyrisinin əmək haqqına və kapitala görə dəyişməsi



Şəkil 2. Əməyin təklif əyrisinin əmək haqqına görə dəyişməsi

Əmək bazarının mühüm kateqoriyalarından biri də təklif funksiyasıdır. Məhz tələb və təklif əyrilərinin kəsişməsi əmək bazarında tarazlığı ifadə edir. Əməyin təklifi işçi qüvvəsi tərəfindən reallıdır. Təklif funksiyası da tələb funksiyası kimi əmək haqqı ilə yanaşı, həm də müxtəlif amillərdən asılıdır. Nəzəri olaraq, əməyin təklifi funksiyası müxtəlif metodlarla qurula bilər. Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, belə yanaşmalarda da müəyyən fərqlər qəbul edilir. Məsələn, qəbul edilir ki, təklif funksiyası yalnız əmək haqqından asılıdır. Yaxud bir və ya bir neçə amildən asılılıq da fərz edilir. Məsələn, minimum əmək haqqı ilə bağlı məhdudiyətlərin olması təklif əyrisini sağa və ya sola sürüşdürə bilər. Bu zaman əmək bazarında tarazlıq halına aid əmək haqqı səviyyəsi və məşğulların sayı da dəyişəcək.

Əməyin təklif funksiyasının qurulması zamanı faydalılıq funksiyasından daha çox istifadə edilir. Belə ki, fərz edilir ki, işçinin ( $w$ ) qədər əmək haqqısı, həm də ( $N$ ) qədər qeyri-əmək gəlirləri mövcuddur. Digər tərəfdən, fərz edəcəyik ki, faydalılıq funksiyası iki göstəricidən, yəni istirahət saatından ( $l$ ) və istehlak həcmindən ( $c$ ) asılıdır. Bu halda məqsəd funksiyası faydalılığın maksimumlaşdırılmasından ibarətdir:  $\text{Max } U(l, c)$ . Fərz edək ki, faydalılıq funksiyası  $U(l, c) = cl^2$  şəklindədir. Məhdudiyələr isə

$$\begin{cases} wh + V = c \\ h = T - l \end{cases} \quad (5)$$

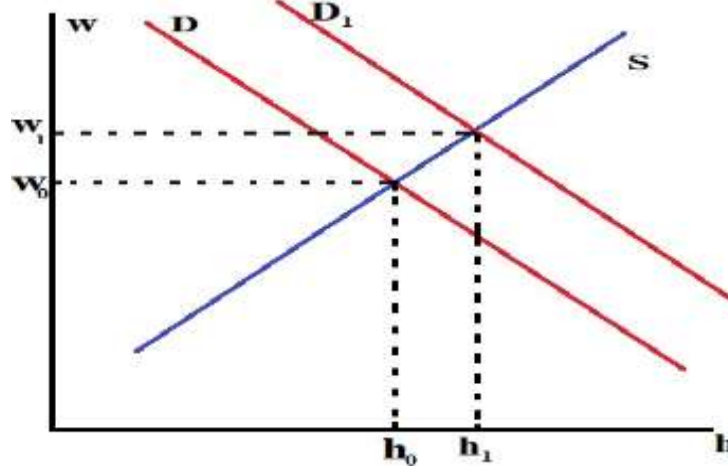
Kimi götürülə bilər. Burada  $w$  – bir saatda alınan əmək haqqı,  $h$  – iş saatlarının miqdarı,  $V$  – qeyri-əmək gəlirləri,  $c$  – istehlak həcmi,  $T$  – iş və istirahət vaxtlarının cəmidir. Əgər sutkanın bütün vaxtları iş və istirahətdən ibarət hesab edilərsə, onda  $T=24$  saat götürülə bilər. Onda istirahətə görə marjinal faydalılıq  $MU_l = \frac{\partial U}{\partial l} = 2cl = 2(wh + V) * l$ ; iş vaxtına görə marjinal faydalılıq isə  $MU_c = \frac{\partial U}{\partial c} = l^2$  olacaq. Bu halda istirahətə görə marjinal faydalılığın istehlaka görə marjinal faydalılığa nisbətə  $\frac{MU_l}{MU_c} = \frac{2cl}{l^2} = 2c/l$  olur. Nəzərə alsaq ki,  $\frac{MU_l}{MU_c} = w$ , onda asanlıqla göstərmək olar ki, əməyin təklif funksiyası

$$h = 8 - 2V/3w \quad (6)$$

şəklində olacaq. Əlbəttə, burada biz fərz etdik ki, faydalılıq funksiyası  $U(l, c) = cl^2$  şəklindədir. Biz faydalılıq funksiyasını nəzəri olaraq, həm  $c$ -dən, həm də  $l$ -dən pozitiv asılı olan istənilən formada seçə bilərdik. Onun hansı formada seçilməyindən asılı olmayaraq, həm istehlaka görə. Həm də istirahətə görə marjinal faydalılığın müsbət olması şərti daxilində biz əməyin təklif funksiyasını əmək haqqından

pozitiv asılı şəkildə müəyyən edəcəkdik. Əmək haqqı artdıqca, təklif funksiyası da artır (şəkil 2). Digər tərəfdən, istehlak həcmində qeyri-əmək gəlirlərinin də olmadığı variantda təklif funksiyasının əmək haqqından pozitiv asılılığı nəzəri olaraq, təsdiq edilir.

Beləliklə, əməyin tələb funksiyasından fərqli olaraq, təklif funksiyası, digər şərtlərin dəyişmədiyi hallarda, əmək haqqının artması ilə artır. Bu iki funksiyanın kəsişməsi əmək bazarında məşğulların tarazlıq sayını və əmək haqqının tarazlıq səviyyəsini ifadə edir (şəkil 3).



Qeyd edək ki, yuxarıda tələb funksiyasının (4) düsturunda məşğulların sayının (N), (6) təklif funksiyasında isə iş saatının daxil edilməsi heç də çətinlik yaratmamalıdır. Məşğulların sayından iş saatlarına keçidi asanlıqla yaratmaq mümkündür. Belə ki, (6) eyniliyində h- məcmu iş saati kimi nəzərə alınarsa, onun bir işçinin orta iş saatına bölünməsi ilə məşğulların sayını müəyyən etmək mümkündür. Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, hər iki funksiya nəzəri olaraq və bir neçə fərqlər əsasında qurulub və universal deyil. Müxtəlif mal və xidmətlər bazarı üçün belə funksiyalar müxtəlif xarakterdədir və onların müəyyən edilməsi mühüm elmi və praktiki əhəmiyyət kəsb edir.

#### ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. George J. Borjas, (2013). Labor Economics / George J. Borjas. — 6th ed. p. cm. ISBN 978-0-07-352320-0. pp.594
2. Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue, David A. Macpherson, 2015. Contemporary Labor Economics. Eleventh edition. p.640

3. Hopkins, M. (2002). An Overview of Major Theories of Labour Market Mismatch. In: Labour Market Planning Revisited. Palgrave Macmillan, London. [https://doi.org/10.1057/9781403920263\\_2](https://doi.org/10.1057/9781403920263_2)

4. Brožová, Dagmar (2015). Modern Labour Economics: The Neoclassical Paradigm with Institutional Content. Procedia Economics and Finance, 30(), 50–56. doi:10.1016/s2212-5671(15)01254-x -

5. Waclaw Jarmołowicz, Magdalena Knapińska, 2011. Labor market theories in contemporary economics. Transformations in Business and Economics January 2011

6. Marika Karanassou, Hector Sala, Dennis J. Snower, 2006. The Macroeconomics of the Labor Market: Three Fundamental Views. Discussion Paper No. 2480 December 2006. Electron resurs: <https://docs.iza.org/dp2480.pdf>

**Khalil İlgar GULUZADE**

Doctoral student of Odlar Yurdu University

### Summary

*The article theoretically analyzed the labor market, its determinants, as well as changes in the demand and supply functions in the labor market in different directions. The author came to the conclusion that, unlike the demand function of labor, the supply function increases with the increase in wages, other conditions remaining unchanged. The intersection of these two functions represents the equilibrium number of employees in the labor market and the equilibrium wage level*

**Keywords:** labor market, demand function, supply function, price, equilibrium

**Халил Ильгар ГУЛУЗАДЕ**

Докторант Университета Одлар Юрду

### РЫНОК ТРУДА И ЕГО ДЕТЕРМИНАНТЫ

#### Резюме

*В статье теоретически проанализированы рынок труда, его детерминанты, а также изменения функций спроса и предложения на рынке труда по разным направлениям. Автор пришел к выводу, что, в отличие от функции спроса на труд, функция предложения возрастает с ростом заработной платы при прочих неизменных условиях. Пересечение этих двух функций представляет собой равновесную численность занятых на рынке труда и равновесный уровень заработной платы.*

**Ключевые слова:** рынок труда, функция спроса, функция предложения, цена, равновесие