

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

**“Azərbaycanda xidmət sektorunda əməkhaqqı və onun tənzimlənməsi yolları”
mövzusunda**

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

Piriyev Orxan Piri

BAKİ – 2019

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

BMDM-in direktoru
i.ü.f.d., dos. Əhmədov Fariz Saleh
_____ **imza**
“ ___ ” _____ **20__-ci il**

“Azərbaycanda xidmət sektorunda əməkhaqqı və onun tənzimlənməsi yolları”
mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

İxtisaslaşmanın şifri: 060404 “İqtisadiyyat”

İxtisaslaşmanın adı: İqtisadiyyatın hüquqi tənzimlənməsi

Magistrant

Piriyev Orxan Piri

_____ **imza**

Elmi rəhbər

i.ü.f.d. Mikayılov Fərhad Qambov

_____ **imza**

Proqram rəhbəri

i.ü.f.d.,b.m.Hümbətova Suqra İnqilab

_____ **imza**

Kafedra müdiri

i.e.d., prof.Kəlbiyev Yaşar Atakişi

_____ **imza**

BAKI-2019

"Salaries in service sector and improvement ways of its regulation"

Summary

The urgency of the research: The payment of labor - the employer is obliged to pay the wage to the wage worker in accordance with the terms of his employment contract. Therefore, the issues of regulating the income of the population in the country have always been one of the urgent issues and will continue to be relevant in the future.

Purpose and objectives of the research: to analyze the mechanism of implementation of the salary policy, ways of improving the wage regulation, the analysis of the current situation of income, the analysis of factors affecting wages and the wage regulation policy countries' experiences.

Used Research Methods: The following methods and methods were used in writing the dissertation: systematic approach, analysis and synthesis, absolute difference, graphs, tables and comparative analysis.

Research Information Database: this study uses information from various scientific journals, internet resources, and major market subjects.

Research Restrictions: All types of service areas have been studied in Azerbaijan in the research, norms of wages have been studied and new proposals have been made in wages.

Research results: The following results were obtained from the research work:

- Improving the legal framework for the regulation of wages based on the organization of normal and effective activity of the service sector;
- Preparation of various programs by the relevant state authorities in order to increase their employment in the service sector, and implement necessary measures.

Scientific-practical significance of the results: The obtained results will be of great importance in the implementation of state programs for the development of services in the future, developing entrepreneurship areas for entrepreneurs, creating new types of services, as well as performing scientific works.

Key words: wages, service areas, labor market, service sector.

İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR

ABŞ	Amerika Birləşmiş Ştatları
AFR	Almaniya Federativ Respublikası
BVF	Beynəlxalq Valyuta Fondu
İEÖ	İnkişaf Etmiş Ölkələr
ÜDM	Ümumi Daxili Məhsul
ÜTT	Ümumdünya Ticarət Təşkilatı

MÜNDƏRİCAT

	Giriş.....	7
I Fəsil	ƏMƏK HAQQININ FORMALAŞMASININ İQTİSADI MAHİYYƏTİ.....	12
1.1.	Bazar iqtisadiyyatının inkişaf şəraitində əmək haqqının tənzimlənməsinin nəzəri-metodoloji aspektləri.....	12
1.2.	Xidmət sektorunda əmək haqqının tənzimlənməsinə dair metodoloji yanaşmalar.....	19
1.3.	Xidmət sektorunda əmək haqqının tənzimlənməsinə dair dünya ölkələrinin təcrübələri.....	26
II Fəsil	AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA ƏHALİNİN GƏLİRLƏRİNİN VƏ XİDMƏT SEKTORUNDA ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN MÖVCUD VƏZİYYƏTİNİN TƏDQIQI.....	33
2.1.	Xidmət sektoru müəssisələrində əmək haqqının strukturunda mövcud tendensiyaların təhlili.....	33
2.2.	Mövcud şəraitdə xidmət sektorunda əmək haqqına təsir edən bazar və qeyri-bazar amillərinin təhlili.....	42
2.3.	Xidmət sektorunda əmək haqqının tənzimlənməsinə dair mövcud vəziyyətin təhlili.....	47
III Fəsil	XİDMƏT SEKTORUNDA ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ MƏSƏLƏLƏRİ.....	57
3.1.	Xidmət sektorunda əmək haqqının dövlət tənzimləməsinin təkmilləşdirilməsi yolları.....	56
3.2.	Xidmət sektoru müəssisələrində əmək haqqının strukturunda dəyişikliklər və onların təkmilləşdirilməsi yolları.....	63
	NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....	72
	İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT.....	74
	Cədvəllərin siyahısı.....	77
	Şəkillərin siyahısı.....	78

Giriş

Tədqiqat işinin məqsədi və vəzifələri. Dövlətin sosial siyasətinin mühüm hissəsi kimi əmək haqqı siyasəti böyük əhəmiyyət daşıyır. Bu baxımdan əsas məqsəd bazar iqtisadiyyatı mühitində maaşın tənzimlənməsinin nəzəri-metodoloji aspektlərini, maaş siyasətinin yeridilmə mexanizmi, əmək haqqının tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi yolları, gəlirlərin mövcud vəziyyətinin təhlili, əmək haqqına təsir edən amillərin təhlilini aparmaq və əmək haqqının tənzimlənməsi siyasətinə dair dünya ölkələrinin təcrübələrini toplamaqdan ibarətdir. Qarşıya qoyulmuş məqsədə çatmaq üçün aşağıdakı vəzifələr ayırd edilmişdir:

- Əməkhaqqının nəzəri-metodoloji əsasları öyrənilmiş, əməkhaqqının tənzimlənməsi sistemi araşdırılmışdır
- Azərbaycanda xidmət sahələri ətraflı öyrənilmiş, xidmət sahələrində əməkhaqqının miqdarı öyrənilmiş, müvafiq təhlillər aparılmışdır.
- Azərbaycanda xidmət sahələrində əməkhaqqına təsir edən müxtəlif amillər araşdırılmış, bazar və qeyri-bazar amilləri olaraq ayırd edilmişdir.
- Azərbaycanda xidmət sahələrində əməkhaqqının tənzimlənməsi sahəsi araşdırılmış, bu sahənin təkmilləşdirilməsi üçün müvafiq təkliflər verilmişdir.

Tədqiqat işinin aktuallığı. Həyat səviyyəsi göstəricilərinin isə ən əsaslarından birini əhalinin gəlirləri təşkil edir. Gəlirlər, onların ərsəyə gəlməsi və istifadəsi sosial-iqtisadi sistemlərin hər birində hər zaman ölkənin mühüm problemi olmuşdur. Əhalinin gəlirlərinin əsasını təşkil edən əmək haqqı isə bu sahədə aparılan iqtisadi siyasəti, bu sahədə bütün iqtisadi fikirlərlə əlaqələndirir.

Nəzəri yanaşmalara, dünya ölkələrinin təcrübələrinə, eləcə də ölkəmizdə həyata keçirilən iqtisadi siyasətə əsaslanaraq qeyd edə bilərik ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində əsas məsələlərdən biri kimi tələb və təklifin uyğun bazar qanunları, eləcə də, mənfəətin ən yüksək səviyyəyə çatdırılması, dövriyyədə olan kapitalın hərəkəti, əmək bazarlarının, həmçinin məhsul satışının tənzimlənməsini təmin edən mexanizmlərə uyğun icra edilir.

Bu amillərin hər biri işə işçilərin əmək haqqının formalaşması və ödənişlərinə dövlətdən və müəssisələrin fəaliyyətindən asılı olmayaraq öz təsirini göstərir. Buradan belə qənaətə gəlmək olar ki, əməyə görə ödənişlərin edilməsi – işəgötürənin maddəli işçiyə onun yerinə yetirdiyi və əmək müqaviləsinin şərtlərinə uyğun müvafiq qaydada icra etdiyi işin müqabilində vəsaitlərin ödənilməsi üçün üzərinə götürdüyü bir öhdəlikdir. Əməyin ödənilməsi – istehsal olunmuş məhsula və ya göstərilən xidmətə dair əmək qanunvericiliyində və eləcə də kollektiv müqavilələrə əsaslanan müntəzəm alınan bir vəsaitdir.

Əməyin ödənilməsinə dair geniş mənada tərif vermiş olsaq–qeyd edə bilərik ki, əmək haqqı icra olunan işin həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət səviyyəsinə görə müxtəlif formalarda işə götürənlər tərəfindən verilən vəsaitdir. Əməyin pul və qeyri-pul ödənilmə formaları vardır. Qeyd edək ki, əmək haqqı əsasən pul formasında ödənilir, bəzən işə əmtəə və ya digər formada da ödənişlər edilir.

Əhalinin gəlirlərinin formalaşmasında işə əmək haqqının xüsusi çəkisi vardır. Bu səbəbdən ölkədə əhalinin əmək haqqı gəlirlərinin tənzimlənməsi məsələləri daim aktual məsələlərdən biri olmuşdur və gələcəkdə də öz aktuallığını saxlayacaqdır.

Tətbiq olunan metodlar. Tədqiq edilən mövzu ilə bağlı toplanılan informasiyaların mənbələri bir neçədir. Burada ayrı-ayrı ölkələrin iqtisadçı müəlliflərin fikirləri, statistik informasiyalar, araşdırmalar qeyd edilib. O cümlədən, bu tədqiqatda fərqli aktual qəzetlərdən və jurnallardan olan informasiyalardan, internet resurslarından, iri bazar subyektlərinin məlumatlarından istifadə olunub. Hazırki dissertasiya işinin yazılmasında aşağıdakı metodlardan, üsullardan istifadə olunacaq: sistemli yanaşma, analiz və sintez, mütləq fərq, qrafik, cədvəl və müqayisəli təhlil.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi. Qeyd edək ki, xidmət sektoruna və əmək haqqı sisteminə ayrılıqda bir çox tədqiqatçıların əsərlərinə rast gəlinə də xidmət sektorunda əmək haqqı sisteminin tənzimlənməsi probleminə baxılmamışdır. Bu baxımdan problemin qoyuluşu xüsusi önəm kəsb edir. İşdə Respublikamızda

xidmət sahələrinin inkişaf mərhələləri və bugünkü vəziyyəti araşdırılmışdır. Həmçinin xidmət sektorunda əməkhaqqına təsir edən amillər, bu sahədə çalışanların əmək xərcləri təhlil olunmuşdur. Belə ki, Azərbaycan dövlət müstəqilliyini bərpa etdikdən sonra ölkəmizdə xidmətlər bazarı formalaşmağa başlayıb. Əsasən, ticarət, nəqliyyat, rabitə, bank, turizm və sair kimi sahələri özündə birləşdirən bu sektor son onilliklərdə böyük bir inkişaf yolu keçərək iqtisadiyyatda mühüm rola malik olub. Xidmət sektorunun iqtisadiyyatda rolunun artmasının iki əsas səbəbi var. Birincisi, insanların gəlirlərinin çoxalması xidmətlərə xərclənən pulların da artmasına imkan verir. Bu cəhət xidmət sektorunun inkişafını şərtləndirir. İkinci səbəb isə informasiya-kommunikasiya texnologiyalarının dayanmadan inkişafıdır ki, bu da həmin sektorun imkanlarını genişləndirir. Beləliklə, bu iki səbəb xidmət sektorunun iqtisadiyyatda dəyərini durmadan artırır.

Problemin öyrənilməsi istiqamətində ölkə tədqiqatçılarından T.Ə.Quliyev, V.Cəfərov, M.M.Əhmədov, A.Əmiraslanov, F.Q.Mikayılov, S.A.İbadov, F.A.Hüseynova və başqaları, xarici ölkə tədqiqatçılarından isə В.А.Гагинин, В.О.Канаев, А.В.Конюхов, А.И.Кузнецова., А.Г.Чепик, А.И.Рофе, Фрейзер-СЭМПсон Г, Olivier Bargain, Audrey Etienne, Blaise Melly, Robert J . Flanagan və başqaları araşdırmalar aparmışdır. Lakin bu müəlliflərin araşdırmaları qoyulmuş problemin ayrı-ayrı detallarını əks etdimiş və ya Azərbaycanda xidmət bazarında əmək haqqının tənzimlənməsi məsələlərinə kompleks yanaşmamışdılar.

Tədqiqatın obyektı və predmeti. Tədqiqatın obyektı Azərbaycan Respublikasının xidmət bazarında əmək haqqı sistemidir. Tədqiqatın predmeti isə xidmət bazarında əmək haqqı sisteminin tənzimlənməsi məsələlərinin elmi cəhətdən əsaslandırılmasıdır.

Tətbiq olunacağı sahə. Ümumi olaraq əmək haqqı işçinin xərclədiyi əməyin qarşılığında əldə etdiyi və yaşayış səviyyəsini təmin etmək üçün istifadə etdiyi pulların cəmidir. Hüquqi kateqoriya kimi maaş işçinin, onunla imzalanmış əmək müqaviləsinin prinsiplərinə əsasən öz funksiyasını yerinə yetirdiyinə görə ona verilən

haqdır. İqtisadi kateqoriya olaraq maaş əməyin qiymətinin çevrilmiş formasıdır, onun tutumu aşağıdakılarla təyin edilir:

- əmək bazarında tələb və təklifin bir-birilə əlaqəsilə;
- işçi qüvvəsinin təkrar istehsalını təmin edən həyati nemətlərin dəyəri ilə;
- iqtisadiyyat sahəsində işçi qüvvəsinin fəaliyyəti sayəsində.

Bazar iqtisadiyyatı mühitində elə obyektiv və subyektiv faktorlar vardır ki, əməyin sərfləndirilməsində onları hökmən nəzərə almalıyıq. Əsas obyektiv bazar faktorlarına işçi qüvvəsinin qiyməti, əmək alətlərinin və hazır məhsulların dəyərləri, əmtəə satışı bazarı və onun konyukturası, mənfəət, rəqabət və s. aiddir. Belə faktorlar dövlətdən və müəssisələrin özündən asılı olmayaraq maaşın ödənilməsinə təsir göstərirlər. Maaşın təşkil edilməsində vacib rolunu obyektiv faktorlar oynayır. Mütəxəssislərin işi ancaq öz fəaliyyətlərində bu faktorları nəzərə almaqdan ibarətdir. Subyektiv faktorlara isə dövlət tənzimlənməsi, müəssisə daxili tənzimlənmə, həmkarlar ittifaqı tərəfindən tənzimlənmə daxildir. Nəticədə işçi qüvvəsinin həyata keçirdiyi fəaliyyətin faydalılıq dərəcəsini bildirən göstəricilər təyin edilir və işçi qüvvəsinin dəyərinin yaranmasında hökmən nəzərə alınır.

Bütün bunları nəzərə alaraq bu tədqiqat işindən həm işə götürənlər, həm də işçilər, eləcə də bu sahədə fəaliyyət göstərən digər mütəxəssislər, tədqiqatçılar istifadə etməklə öz fəaliyyətlərində tətbiq edə bilərlər.

Tədqiqat işində görülməli işlər. Tədqiqat işinin birinci fəslində bazar iqtisadiyyatının inkişafı şəraitində əmək haqqının tənzimlənməsinin nəzəri-metodoloji aspektləri araşdırılacaqdır. Burada müxtəlif iqtisadçı alimlərin əsərləri tədqiq edilərək əmək haqqının formalaşmasının iqtisadi mahiyyətinə dair nəzəri fikirlər ümumiləşdiriləcək, əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizmlərini özündə əks etdirən metodoloji yanaşmalar qruplaşdırılacaq, bu sahədə ayrı-ayrı dünya ölkələrinin təcrübələri öyrəniləcəkdir.

Eyni zamanda tədqiqat işinin ikinci fəslində əhalinin gəlirlərinin formalaşması, iqtisadiyyatın sahələri üzrə əmək haqqı sisteminin mövcud vəziyyəti tədqiq ediləcək,

mövcud şəraitdə xidmət sektorunda əmək haqqına təsir edən bazar və qeyri-bazar amilləri təhlil edilərək bu sahədə mövcud problemlər üzə çıxarılacaq. III fəsildə bu problemlərin həlli məqsədi ilə xidmət sektorunda işçilərin əmək haqqının tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi istiqamətlərinə dair əsaslandırılmış təklif və tövsiyələr hazırlanacaqdır.

I Fəsil BAZAR İQTİSADİYYATININ İNKİŞAF ŞƏRAİTİNDƏ ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN NƏZƏRİ-METODOLOJİ ASPEKTLƏRİ

1.1. Əmək haqqının formalaşmasının iqtisadi mahiyyəti

İş qüvvəsinin pulla ifadə edilən qiymətinə əmək haqqı adı verilir. Əmək haqqı mürəkkəb iqtisadi prosesləri əhatə edir. Bu isə özünü müxtəlif işçi kollektivləri, bütün işçilər ilə onun fəaliyyət göstərdiyi kollektiv arasında meydana gələn münasibətləri göstərir. Əmək haqqı bütün dünyada qəbul edildiyi kimi, görülən iş müqabilində işəgötürən tərəfindən işçiyə ödənilən puldur. Hər bir ölkənin iqtisadiyyatında əmək haqqı çox əhəmiyyətli rol oynayır. Belə ki, əmək haqqı iqtisadi və hüquqi əlaqələrin müəyyən edilməsində açar rolunu oynayır. Hər bir iqtisadi hesablama bu dövrdəki maaşa uyğun olaraq hesablanır və proqnozlaşdırılır. Məhsul istehsalından işsizlik müavinətinə kimi, pensiyaların məbləğinin müəyyənləşdirilməsində əsas rol oynayır.

İşəgötürən quracağı və ya qurduğu işə işçi qəbul etməmişdən əvvəl onun maaşını müəyyənləşdirməlidir. Əmək haqqının müəyyən edilməsi artıq işəgötürənin peşəkarlığının göstəricisidir. Çünki, ədalətli olaraq verilən maaş işçilər tərəfindən görülən işin vicdanla və daha məsuliyyətli görülməsinə, işəgötürəni artıq xərclərdən azad edəcəkdir. Bununla da istənilən işçi özünü gördüyü işin doğru icrasına fokuslandıracaq, nəticədə görülən işin keyfiyyətli olmasına xidmət edəcəkdir.

Müasir dövrdə müxtəlif iş yerlərinin göstərdiyi fəaliyyətə görə əməkhaqqı təyin olunur. M.A.Qolovaçev belə hesab edir ki, əməkhaqqı istehsalda məhsul istehsalından və məhsulun keyfiyyətindən asılıdır. A. Kazakeb belə təklif edirdi ki, əməkhaqqı qiymətin pul vasitəsilə ödənilməsi, o cümlədən, işçilərin şəxsi tələbatı əməyin keyfiyyətindən asılıdır. Əməkhaqqı fiziki və elmi zəhmətin qiymətidir, əmək şəraitindən asılı olaraq istehsalat prosesində ixtisaslı işçilərin sərf etdiyi əməkdir. Almaniyada ilk dəfə 8 saatlıq iş gününə keçən, mühəndis, iş adamı, Robert Bosch GmbH-un yaradıcısı Robert Boş maaş haqda aşağıdakı fikri vardır:

"Yaxşı maaş ödəyirəm ona görə yox ki, varlıyam. Varlıyam ona görə ki, yaxşı maaş ödəyirəm" (<https://az.trend.az>).

Əməkhaqqının mahiyyəti aşağıdakı əsaslardan ibarətdir:

1. Motivasiya-bu işçinin öz ehtiyaclarını təmin etmək üçün işə maraqla yanaşmasıdır.

2. Təkrar iş qabiliyyətinin yüksəldilməsi

3. İş prosesinin stimullaşdırılması, yeni peşəkarlıqla iş sisteminin qaydaya salınması

4. İşin görülməsində əməkhaqqına uyğun tənzimlənmə

5. Görülən işin müqabilində əməkhaqqının təyin edilməsi

Yuxarıda göstərilən funksiyalara daha ətraflı nəzər salmaq.

Təkrar iş qabiliyyətinin yüksəldilməsi ondan ibarətdir ki, fəhlə qüvvəsi ilə tələbatın sosial qaydaya uyğun təyin edilməsi həm əməkhaqqının yüksəldilməsi, həm də istehsalın genişlənməsinə təsir edir. Əməkhaqqının ödənişi funksiyası təyin olunmuş məbləğdən asılı olur. Təyin olunmuş əməkhaqqı ilə insan vəziyyətini başa düşür və sosial münasibətləri əlaqələndirir. Əmək öhdəliyi nəzərdə tutulmuş işçinin başqa işçilərə olan münasibəti üfüqi və şaquli istiqamətdə təyin olunur. Buradan belə çıxır ki, əməyə görə mükafatlandırma əsas meyarlardan biri hesab olunur. Bu qanunauyğunluq məcbur edir ki, ədalətli əməkhaqqı ödənişi olsun.

Yuxarıdakıları nəzərə alaraq belə nəticəyə gəlmək olar ki, əməkhaqqı ehtiyaclar əsasında, insanların tələbatını təmin etmək, maddi və maliyyə sərbəstliyi verməkdir.

Əməkhaqqı ödənişinin formalaşmasının iki əsas modeli vardır:

-insanın əmək potensialının icarəsi

-qarşılıqlı insan kapitalı

İnsanın əmək potensialının icarəsi modelindən istifadə edərkən insan kapitalı mənbəyi kimi yox, onun şəxsiyyəti, xarakteri və əmək potensialı nəzərə alınır. Bu halda əməkhaqqının ölçüsü birinci növbədə əmək potensialı səviyyəsində təyin olunur.

Qarşılıqlı insan potensialı daha çox yayılmış əməkhaqqının formalaşmış modelidir. Bu halda müəssisənin məqsədi istifadə olunmuş insan kapitalının gəlirləridir. Əməkhaqqının ölçüsü qəti şəkildə formalaşır. Əsasən görülən işlərin gəlirlərindən və ölçüsündən asılı olur.

Orta əməkhaqqının səviyyəsi illik əməkhaqqı fondundan, orta aylıq əməkhaqqından, uçot dərəcəsi, həmin müəssisənin direktoru, mühasibatlıq şöbəsi və yerli komitə ilə razılaşdırılmalıdır. Əgər müəssisənin işçisi bütün ayı tam işləyibsə, o cümlədən, təyin olunmuş əmək normalarını tam yerinə yetiribsə əməkhaqqının miqdarı qanunvericilik əsasında təyin olunmuş minimum əməkhaqqından az ola bilməz.

Hər bir işçinin ödənişlərinin tam qiymətləndirilməsi ümumi əmək nəticələrinə görə müəssisə əlavə ödənişlər edə bilər. Bundan başqa ümumi məbləğə müxtəlif pul mükafatları da əlavə edilir ki, bu plan öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi, əmək göstəricilərinin keyfiyyətli olması və məhsulun iqtisadi cəhətdən istifadə olunmasıdır. İşçinin pul mükafatı ümumi əməkhaqqının faizi ilə müəyyən olunur. İşçinin iş marağını artırmaq üçün müəssisə aylıq mükafatdan əlavə həmin illik pul mükafatı da təyin edilə bilər. Bu isə təyin olunmuş göstəricilərdən, şəraitdən, mükafat qaydalarından asılıdır. Bu vəziyyətə əsasən işçinin hüququ çatır ki pul mükafatı tələb etsin, rəhbərlik isə ödəniş etməyə məcburdur.

Müəssisədə əməyin ödənişi sistemi bir neçə mərhələdə həyata keçirilir.

1. Birinci mərhələ- işçilərin dərəcələrinin əsas məhsula görə müəyyən edilməsi
2. İkinci mərhələdə- işçilərin tərkibi, strukturu, əməkhaqqı, işçilərin əmək gəlirləri, kiçik müəssisələrdə hesablama dərəcələrinin qaydalarının elementləri, işçilərin müxtəlif iş ölçülərinə görə həmin müəssisə daxilində təyin olunur.
3. Üçüncü mərhələdə ödənişin hesablanması və əsaslandırılması, əməyin ödənişinin hər bir elementi həmin müəssisəyə aiddir.
4. Dördüncü mərhələdə müəssisənin işçilərinin əmək gəlirləri strukturu əmək cədvəli ilə tərtib olunur.

Birinci mərhələnin əsas məsələsi vəzifəli işçilərin bir qrupda müəssisə daxili birləşməsidir. İşin xarakteri işçilərin işçilərin müəssisənin müxtəlif bölmələrində işin nəticələrinə diqqət yetirmək, ümumiyyətlə, müəssisənin fəaliyyətini tamamilə izləməkdir. Buna görə də pul mükafatları strukturuna və iş mexanizminə görə bəzi fərqlər əmələ gətirir. Bu əsasla təklif edilir ki, müəssisənin işçiləri aşağıdakı kateqoriyalara ayrılınsın:

- A- Müəssisənin rəhbərliyi- baş direktor, kommersiya-satış üzrə direktor, maliyyə üzrə direktor və marketinq üzrə direktor
- B- Müəssisənin əsas strukturu-müəssisəyə gəlir gətirənlər, müəssisənin fəaliyyətində əsas iştirak edənlər
- C- İqtisadiyyat bölməsi- bu bölmə müəssisənin əsas fəaliyyətini təmin edir. Bu bölməyə mühasibatlıq, maliyyə şöbəsi, plan şöbəsi və s. daxildir.
- D- Əlavə köməkçi bölmə- nəqliyyat şöbəsi, təsərrüfat-təminat şöbəsi və s. aiddir (Головачева М. А. 2005, səh 71).

Müəssisə rəhbəri işçilərin ümumi gəlirlərinin daimi hissəsini hesablama sistemi kimi nəzərdə tutaraq büdcənin üç mərhələsindən birini istifadə edə bilər.

İkinci mərhələdə əməkhaqqının tərkibi və strukturu təyin edilir. Kiçik müəssisələrdə əmək gəlirləri və onun qaydaları, şərti formalaşır. İşçilərin ixtisasından hərtərəfliliyindən, keyfiyyətindən tələb olunan işi yerinə yetirməsindən əmək gəlirləri çox asılıdır. Müəssisədə işçilərin əməkhaqqı bu cür təsvir edilir:

1. Ödənişin tarif cədvəli və məvaciblə
2. Əmək şəraitinə görə əlavə ödəniş:
 - İstehsalat sahələrinin xüsusiyyətləri;
 - Növbəli iş rejimi;
 - Növbə ərzində məşğulluq dərəcəsi;
3. Əlavə ödəniləcəklər
 - məhsuldarlıq normadan artıq olduqda;
 - şəxsi yığım üçün effektivliyi artırmaq;

- səmərəli təkliflər əsasında yüksək keyfiyyətli məhsul istehsalı, təcili işlərin yerinə yetirilməsi və cavabdehlik;
4. pul mükafatı:
- müqavilə əsasında keyfiyyətli iş və vaxtında yerinə yetirilən iş;
 - il ərzində görülən iş;
 - müəssisənin rəhbərliyi fondunda müəlliflik mükafatı-səmərəli təkliflərin təsviri;
 - mükafatlandırma-müəssisədə yeni texnologiyaların yaradılmasında iştirak etmək, təşkilati işlərdə təklif vermək;
 - müəssisə işçilərinin şəraiti (sosial ödənişlər);
 - iş dövründə işlərin keyfiyyətlə və vicdanla yerinə yetirilməsi;
 - ilin yekunlarına görə illik;
5. Aksiyalarda müəssisənin dividendləri.

Yuxarıda sadalananlardan belə nəticəyə gəlmək olar ki, günəməzd işçinin əməkhaqqı gəlirlərdən ibarətdir. İqtisadi tənzimləmə forması mülkiyyətçinin hüququna daxil olub əmək resurslarından asılıdır. Əməkhaqqının funksiyasının mahiyyəti onu ictimai istehsalı yerinə yetirməsi, mübadilənin və bölgünün istifadə olunmasıdır.

1. İstehsalatın funksiyası işçilərin təmin olunmasıdır. Eləcə də onun ailə üzvlərinin həyatı naminə fəhlə yükünü artırmaqdır.

2. Təkmilləşdirmə funksiyası ondan ibarətdir ki, işçini əməkhaqqından asılı etsin, əmək yığımları artırılsın.

3. Ölçülü paylayıcılıq funksiyası- canlı əməyin ölçüsü olub, fondun bölgülənməsi, işçilərin arasında özlərinin istehsalat vasitəsidir. Aralıq əməkhaqqında hər kəsin öz payı, fonddan istehsalat prosesində əmək gəliri olur.

4. İstehsalat məhsullarının yerləşdirilməsi funksiyası aydınlaşdırma, əmək məhsullarının yerləşdirilməsi, regionlara paylanması, müəssisənin iqtisadi fəaliyyətidir.

5. Əhalinin ödənişli xüsusiyyətli tələbatı funksiyasının formalaşması- ödənişli tələbat iki əsas faktordan ibarətdir. Əsas faktor istifadəçidir və əhalinin gəlirləridir, əməkhaqqının köməyi və bazarın şərti ilə təyin olunur. Təklif və tələb əsasında formalaşır.

Bu funksiyaları tətbiq etmək üçün aşağıdakı prinsiplərə əməl etmək lazımdır:

1. Düzgün əməyə-düzgün ödəniş prinsipi;
2. Əməkhaqqının differensiallaşması, işçinin əmək yığımlarından, müəssisənin fəaliyyətindən, işin məzmunu və şəraiti, müəssisənin yerləşdiyi ərazidən asılıdır;
3. Vahid dövlət siyasəti- zona daxilində əməyin ödənişi tənzimlənir;
4. Əməkçilərin iqtisadi inkişafını, istehsalçının əməyini təmin etmək. Orta əməkhaqqı səviyyəsinə çatdırmaq;
5. Müəssisənin istehsalını və effektivliyini artırmaqla real əməkhaqqını artırmaq;
6. İş olmayanda əməkhaqqının ödənilməsi forması;
7. Müəssisənin əməkhaqqı ödənişində əmək bazarının təsiri cədvəli.

Müəssisələrdə əməkhaqqının forması və prinsipi əsasında müəssisədə əməkhaqqının ödəniş sistemi təşkil olunur. İşçilərin əməkhaqqının ödənişinin əsasında zəhmət çəkib əldə etdiyi qazanc, onun əsasında maddi marağı, onun əsasında işə öz əməyi durur.

Əməyin miqdarı- iş fəaliyyəti prosesində, istehsalatda əl əməyi və beyin enerjisi ilə insan fəaliyyətidir.

Əməyin keyfiyyəti- mürəkkəblilik dərəcəsi, ağırlıq və xalq təsərrüfatında lazımı işlərin yerinə yetirilməsidir.

Müəssisə müxtəlif yanaşmalardan, modellərdən istifadə edərək, təşkilati sistem yaradır və növbəti məsələləri həll edir:

- Hər bir işçinin işə qarşı marağını artırmaq, onlarda öz əməklərinə qarşı effektivliyi artırmaq, zəhmət çəkməyib əməkhaqqı almaqdan çəkindirmək;
- Əməkhaqqı ödənişində bərabərliyi nəzərdə tutmamaq, istər tək halda, istər kollektiv halda görülmüş işə görə əməkhaqqı almağa yönəltmək;

- İşçilərin əməkhaqqı ödənişində bərabərlik münasibətində kateqoriyalar, peşəkar mütəxəssislər, o cümlədən çətin görülən işlər, əmək şəraiti, mütəxəssis çatışmazlığı, eləcə də rəqabətlə işləyən işçilər nəzərə alınmalıdır.

Əməkhaqqının ödənişi forması müəssisənin istehsalat prosesində gördüyü işin qiymətləndirilməsi müəssisə tərəfindən aparılır. Ödənişin dəyişdirilməsi və yenilənməsi uçot dərəcəsi ilə təyin olunur.

Əməyin ödənişi sistemi- pul mükafatının təyin olunması metodudur. Bu işçilərə aiddir və əməyə sərf etdikləri zəhmətin nəticəsidir. Müasir dövrdə əməkhaqqının forması və sistemi idarəedici iqtisadi metod kimi əməyin itkisi yaxud nəticəsi kimi işçilərin mükafatlandırılmasını nəzərdə tutur. İşçilərin əməkhaqqının iki əsas sistemi mövcuddur. Mövcud iki əsas praktikada tətbiq edilən forma və uçot əmək sərfiyyatıdır. Müəssisənin hüququ çatır ki, əməkhaqqı ödənişi sistemini özü təyin etsin, texnoloji prosesləri nəzərə alaraq əməyin təşkili formasını, tələblərini, məhsulun keyfiyyətini, eləcə də əməyin qiymətləndirilməsi və uçotunu nəzərə alsın. Əməyin görülən iş qaydası ilə ödənişi fəhlələrin gördüyü işdən, hazırladığı məhsulun keyfiyyətindən və ona sərf edilən zamandan asılıdır. Görülən iş qaydası sisteminin təyin edilməsi müəssisənin rəhbərliyindən asılıdır (Камаев В.О., 2014).

Əməkhaqqı ödənişi həm tək, tək kollektiv halında ola bilər. Tək işləyən işçi tərəfindən hazırlanan məhsulların sayı təyin olunmuş qiymət cədvəlinə əsasən ödənilir. Qiymətlər müxtəlif işlərə və əməliyyatlara görə fərqlənir. Kollektiv halda əmək ödənişi işçinin əməkhaqqı təyin edilir, ancaq tək gördüyü işlər nəzərə alınır. Kollektiv gördüyü işlərdən isə müəyyən faiz məbləği alır. Günəmuzd əməkhaqqının ödənişi özündə növbəti müxtəlifliyi yaradır.

Sosial münasibətlər sistemində əməkhaqqı mühüm yer tutur. İşçinin əməkhaqqı iki hissəyə bölünür. Birinci hissəyə əməkhaqqının 50-60%-ni təşkil edən və əsas sayılan hissəsi maaşın əvvəlcədən şərtlənmiş və sabit miqdarı olub, sahibkarla həmkarlar təşkilatı arasında bağlanmış razılaşmada fiksə edilir. İkincisi, maaşın dəyişən hissəsi olub, əvvəlcədən fiksə edilmir, işçi onu dövrü olaraq alır. Əmək

haqqının əsas hissəsi aylıq tarif (vəzifə) maaşı ilə müəyyən edilir. Əmək haqqının əlavə hissəsinə isə əlavələr və mükafatlar aid edilir.

İşçilərin əməkhaqqısı eyni məbləğdə hesablanmır. Ona görə ki, onlar eyni qabiliyyətə malik deyildirlər və müxtəlif dərəcəli işlərdə çalışırlar. Məsələn, İEÖ-də peşəkar idmançının illik maaşı 300-500 min, eyni zamanda bəzən 1 milyon dollar oldusa da, çamaşırxana yaxud dəmir yol qulluqçusunun illik maaşı 10-14 min dollar, tibb bacısının 26-30 min dollar, müəllimininki isə 21-25 min dollar olur (<http://genderi.org>).

Bunu tələb və təklifin qarşılıqlı şəkildə fəaliyyət göstərməsi ilə açıqlamaq mümkündür. Əməyin müəyyən dəqiq bir növü əsasında təklif, ona olan tələbə görə çox olduqda, maaş az olur. Buna zidd olaraq, tələb təklifdən qabaqda olduqda maaş artır. Həmçinin işçilərin hər birinin bacarığı fərqlidir, müxtəlif iş növləri bir-birindən özlərinin cəlbədiciliyinə görə seçilir, o cümlədən əmək bazarlarında əməyin fərqli növləri üzrə tələb və təklif arasında böyük fərqlər mövcuddur.

1.2. Əmək haqqının tənzimlənməsinə dair metodoloji yanaşmalar

İqtisadiyyat sahəsində əməyin və işin ümumilikdə bir növü olsa idi, hər kəs üçün maaş da eyni olardı. Bununla belə, maaşda fərqlin olması səbəblərindən biri fərqlərin bir-birindən bacarıqlarına, hazırlıq səviyyələrinə görə fərqlənməsidirsə, başqa səbəbi fərqli iş növləri bir-birindən cəlbədiciliyinə görə seçilməsidir. Maaş tarif sistemi vasitəsilə təyin olunur. Tarif sistemində bunlar aiddir:

- 1) Tarif (maaş) dərəcəsi;
- 2) Tarif cədvəli;
- 3) Tarif – ixtisas informasiya kitabçası.

Tarif dərəcəsinə işçiyə 1 saat yaxud 1 gündə ödənilən maaş miqdarı nəzərdə tutulur, tarif cədvəlində peşələrinə uyğun olaraq ikinci, üçüncü və sonrakı dərəcələrin və birinci dərəcənin maaşı yazılır. Tarif cədvəlində dərəcələrin sayı, birinci və axırıncı, o cümlədən digər dərəcələr arasındakı nisbət qeyd edilir.

Tarif – ixtisas informasiya kitabçasında işlər haqda verilən qısa məlumatı və mürəkkəbliyi əsas götürülməklə bütün peşələrə xarakteristika verilir.

Maaşın təyin olunması üçün səviyyəsi ilə işçilərin ixtisası, icra edilən işlərin çətinliyi, məsuliyyət dərəcəsi arasında əlaqə aşkar edilir. Məsələn, Amerikada modern mürəkkəb avadanlıqlara xidmət göstərən işçilərin – təmir işləri həyata keçirən sazlayıcıların, mexaniklərin, çilingər – mexaniklərin maaşı konveyerdə fəaliyyət göstərən işçilərin maaşından 2-3 dəfə çoxdur. Burada statistikada göstərilən 200 kütləvi peşə arasında daha çox maaş verildiyinə əsasən ən "nüfuzlu" mühəndislikdir. Bu siyahıda II yerdə iqtisadçı ixtisasıdır. Digər yerləri kimyaçı və bioloq, riyaziyyatçı ixtisasları tutur. Ən az maaş ödənilən işçilərə uzunmüddətli hazırlıq lazım olmayan peşə sahibləri, özünəxidmət mağazalarında məhsulları qablaşdırırlar, süpürgəçilər, paltar yuyan maşınların operatorları, kassirlər, yükləyicilər və s. daxildir (<https://www.sole-jole.org>).

İEÖ-in bir çoxunda maaş dərəcələrində çalışanların xalis işgüzar keyfiyyətləri ilə bərabər, onların xidmətlərinə əsasən təhlil edilməsi üzrə şəxsi keyfiyyətləri də nəzərə alınır. Eyni zamanda hər bir işçinin xüsusi "xidmətləri"ni təyin edərkən bəzi göstəricilərdən istifadə olunur. Bunlara istehsal olunmuş məhsulun miqdarı, əməyin keyfiyyəti, xammallara qənaət olunması, iş vaxtından ən yüksək səmərə ilə istifadə olunması və s. daxildir. "

Müasir dövrdə maaşın ən çox tətbiq edilən aşağıdakı formaları vardır:

1) Vaxtamuzd maaşı; 2) İşəməz maaşı.

Vaxtamuzd maaşı işlənmiş vaxtın – saat, gün, həftə-kəmiyyətinə əsasən hesablanır. Bu səbəbdən də saatlıq, gündəlik, həftəlik, aylıq maaşı bir-birindən fərqlənir. Vaxtamuzd maaşı istehsal prosesinin daha çox avtomatlaşdırıldığı sektorları aiddir. Son illərdir ki, İEÖ-in bir çoxunda maaşın əsas forması kimi vaxtamuzd əmək haqqından istifadə olunur. Bununla belə, Fransanın və Amerikanın hasilat sənayesində fəaliyyət göstərən orta hesabla 70%-i, Böyük Britaniya və Almaniyada isə sənaye işçilərinin 60%-ə qədəri maaşı vaxtamuzd şəkildə alırlar.

Vaxtamuzd maaşının ən geniş vüsət almış sistemləri bunlardır:

- 1) Sadə vaxtamuzd maaşı;
- 2) Mükafatlı vaxtamuzd maaşı;
- 3) Gündəlik normanın ölçülməsi sistemi;
- 4) 2 və daha çox dərəcəli maaş sistemi.

I vaxtamuzd maaşı sistemindən icbari iş rejimi tətbiq edilən sektorlarda istifadə olunur. Mükafatlı vaxtamuzd maaşı istehsal standartlarını icra edən, daha çox iş stajına sahib olan, materiala, yanacağa, elektrik enerjisinə qənaət edən, keyfiyyətli məhsul ərsəyə gətirən işçilərə verilir.

"Gündəlik normanın ölçülməsi" sistemində əmək haqqının kəmiyyəti 60 dəqiqəlik tarif maaşını sərf edilən saatların miqdarına vurmaq yolu ilə tapılır.

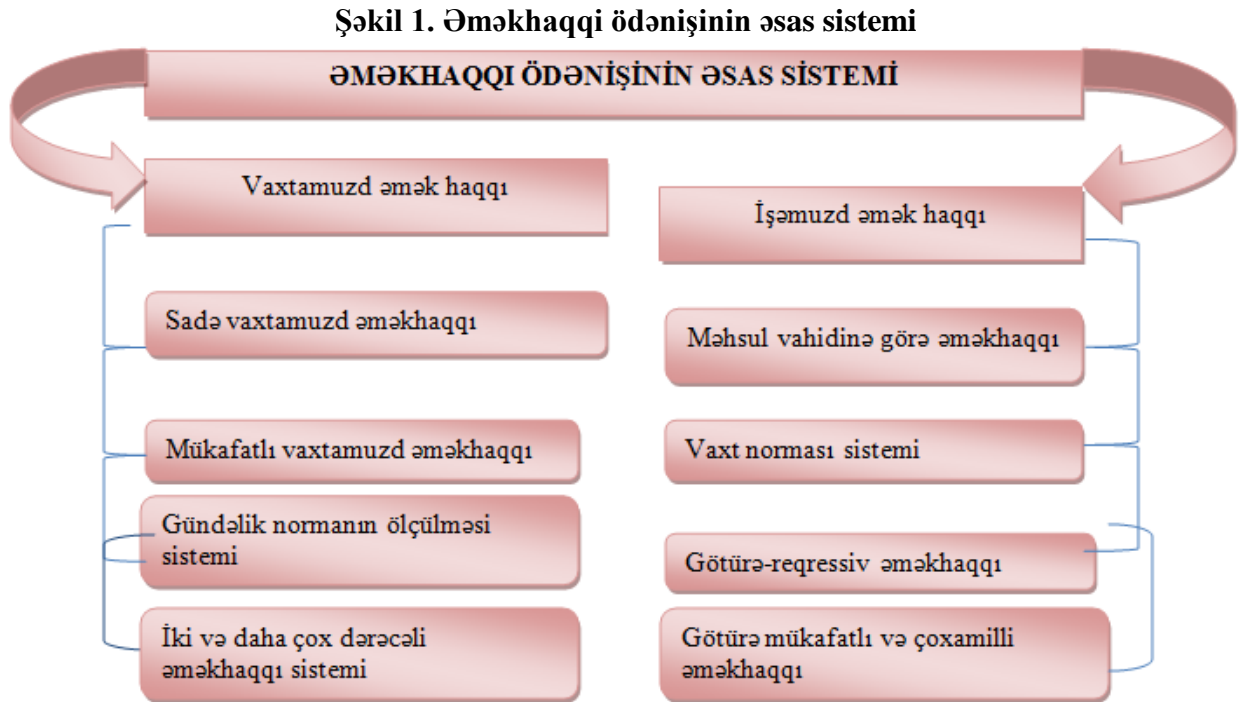
Tarif maaşı işlərin analitik təhlil edilməsi və "xidmətlərə görə" təhlil edilmə üsullarının köməyi ilə təyin olunur. Bunlar işəməuzd maaşı amillərinin əsas tarif maaşına daxil olunmasına imkan yaradır.

"İşlərin analitik qiymətləndirilməsi" tələb edilən ixtisas, zehni və fiziki şərtlər, məsuliyyət və əmək şəraitinə uyğun olaraq bal sisteminin vasitəsilə fərqli işlərin müqayisəli təhlil edilməsi üsuludur. "Xidmətlərə görə" qiymətləndirmə "istehsal amili" olan işçiyə, onun şəxsi xüsusiyyətlərinə bal sistemi vasitəsilə tələb edilən keyfiyyət xarakteristikası verir, işin fiziki səviyyəsini, onun keyfiyyətini, xammala qənaət edilməsini nəzərə almaqla maaş təyin edilir.

Adətən cərimə sistemi adlandırılan 2 və daha çox dərəcəli sistemin önəmi odur ki, 2 və daha çox tarif dərəcəsiindən istifadə edilir. Yəni, istehsal normalarını icra etməyən işçilərin maaşı aşağı, icra edən işçilərininki adi, artıqlaması ilə icra edənələri isə yüksək dərəcələrin miqdarları ilə ödənilir. İstehsal normasını icra etməyən işçilər sözün əsl mənasında cərimə edilirlər.

İşəməuzd maaşı əl əməyinin payının çox olduğu və məhsul istehsalının artırılması yolu ilə təmin olunması vacib olan müəssisələrdə tətbiq olunur. Günümüzdə götürə maaş məhsulun keyfiyyəti, avadanlıqlardan istifadə edilməs əmsalı kimi faktorların

nəzərə alınmasını vacib edir. Bu isə onu vaxtamuzd maaşına yaxınlaşdırır. İşəmuzd maaş istehsal norması və məhsul vahidinin tarif qiyməti ilə ciddi şəkildə əlaqədardır.



Mənbə: Рофе А.И. “Рынок труда” : учебник для вузов –М.: МІК, 2012

İşəmuzd maaşın geniş vüsət almış sistemləri bunlardır:

- 1) Məhsul vahidinə görə maaş;
- 2) "Vaxt norması" sistemi;
- 3) Götürə – reqressiv maaş;
- 4) Götürə mükafatlı və çoxamilli maaş sistemi.

Məhsul vahidinə görə maaş sistemi daha geniş yayılmışdır. Bu sistem çox sadədir və lazım olduqda həm istehsal normaları, həm də tarif qiymətləri gözdən keçirilib dəyişdirilə bilər.

"Vaxt norması" sistemində işçiyə maaş faktiki vaxtın və emal etdiyi məhsulun həcminə görə yox, təyin olunmuş norma və bu işin icrası üçün lazım olan vaxtın ölçüsü nəzərə alınmaqla ödənilir. Məsəl üçün, əgər işçi icrası üçün 8 saat vaxt norması seçilmiş işi 7 saatda görürsə və 1 saatin tarif qiyməti 2 dollar olarsa, onda o 16 dollar

maaş alır. Bunun tam əksinə isə, işçi görülməsi üçün 6 saat vaxt norması seçilmiş işi 8 saatda görərsə, onda ona 12 dollar maaş verilir.

Maaşın götürə–regressiv sistemində məhsul istehsalının çoxalmasına nisbətən maaş nisbətən çox yavaş sürətlə artır.

Maaşın götürə–mükafatlı və çoxamilli sistemi onunla ifadə edilir ki, o nəinki istehsalın çoxalması, o cümlədən müxtəlif "amillər" üzrə iqtisadi göstəricilər alınmasını nəzərdə tutur. Bu cür "amillərə" məhsulların keyfiyyətinin və avadanlıqlardan istifadə əmsalının artması, materiala və enerjiyə qənaət edilməsi və s. daxildir.

Bəzi dövlətlərdə qrup mükafatlı götürə sistem də geniş vüsət almışdır. Bunun yaranması, misal üçün böyük aqreqatlara xidmət təqdim edilməsində kollektiv əməyin vacibliyi ilə bağlıdır. Qrup mükafatlı - götürə maaş sistemində adətən "müəssisələrin mənfəətinin paylaşdırılmasında işçilərin iştirakı" sistemi adı da verilir. "İştirak"ın formaları isə çox fərqlidir. Buna maaşın üzərinə dividend hesablanmasını, uyğun şirkətlərin öz işçilərinə mükafat olaraq səhm vermələrini nümunə göstərmək olar. Günümüzdə vaxtamuzd maaş formasına önəm verilməsi meylləri nəzərə çarpır. Sözügedən, istehsal proseslərinin avtomatlaşdırılması, ETİ-nin uğurarından geniş istifadə olunması ilə bağlıdır.

Ancaq maaşın forma və sistemləri sabit deyildir. İstehsalın xarakterindən, ETİ-nin əhatəsindən və başqa bir çox faktorlardan asılı olaraq, onun müasir, qabaqcıl forma və sistemləri yaranıb tərəqqi edə bilər və bu təcrübədən faydalanmaq lazımdır. Tərəqqi etmiş bazar iqtisadiyyatlı dövlətlərdə maaş, bazar qanunları və mühitinə müvafiq gəlir, müəssisənin istehsal fəaliyyətinin yekun nəticələrindən asılı olur. Maaşın yeni sistemlərində qiymətlə əlaqəli olmayan, ancaq sərtləşən rəqabətdən qaynaqlanan bir çox faktorlar nəzərdə tutulur.

Bazar iqtisadiyyatının daha yaxşı tərəqqi etdiyi dövlətlərin, hər birində tarif sistemindən uğurlu bir şəkildə istifadə edilir. Sözügedən təcrübənin qısa məzmunu bu cürdür:

- 1) Tənzimlənmənin 3 pilləli mexanizmi –dövlətin müdaxiləsi, əmək bazarı və kollektiv müqavilələr – yaradılır;
- 2) Elmi-texniki inkişafın təzahürlərindən biri olan əməyin nəticələrinin miqdarına görə ənənəvi ödəmə sistemindən, ilk növbədə sistem rədd edilir;
- 3) Öz ixtisasını artıran, bir neçə peşəyə sahib olan və müxtəlif vəzifələri icra edən işçilərdə maraq oyadılır;
- 4) Şirkət və qurumların fəaliyyətlərinin nəticələrinə əsasən maddi stimullaşdırmanın kollektiv formaları geniş vüsət alır.

Azərbaycan Respublikasında əmək hüquq münasibətlərinin əsasını AR-nın Konstitusiyası təşkil edir. AR-nın Konstitusiyasının 35-ci maddəsində göstərir ki, əmək ictimai və fərdi rifahın əsas hissəsidir. Əmək münasibətlərinin, o cümlədən əmək haqqının tənzimlənməsi üçün AR-nın Əmək Məcəlləsi qəbul edilmişdir. Bundan başqa, AR-nın bağladığı və tərəfdar çıxdığı müqavilələr, normativ aktlar da əmək qanunvericiliyi sistemində daxildir. AR-nın Əmək Məcəlləsindəki 154.1-ci maddədə bu anlayış qeyd olunmuşdur: "Əmək haqqı – müəyyən iş saati müdətində əməyin funksiyasını həyata keçirilməsinə görə müqavilə ilə müəyyən olmuş, çalışanın göstərdiyi xidmətlərə görə sahibkar (işəgötürən) tərəfindən natura yaxud pul formasında ödənilən aylıq (gündəlik) ödəniş, üstəlik ona edilən mükafatların, əlavələrin və s. ödəmələrin toplusudur. Göründüyü kimi əmək haqqına təkə iş sonu çalışana ödənilən gündəlik (aylıq) məbləğ yox, eyni zamanda mükafatlar, əlavələr, başqa ödəmələr də aiddir.

Əlavə olaraq əmək haqqında - əmək şəraiti ilə bağlı əvəz ödəmək (həvəsləndirmək) məqsədindən işçinin vəzifə maaşına, müəyyənləşdirilən əlavə ödəmədir. Mükafat isə əməyin keyfiyyətinin və kəmiyyətinin yaxşılaşdırılmasına, çalışanın maddi marağının yüksəldilməsi məqsədilə maaş (əməkhaqqı) sistemində nəzərə alınan formada və qaydada ödənilən həvəsləndirici vəsaitdir. AR Əmək Məcəlləsinin 155.2-ci maddəsinə görə minimum əmək haqqı qanunvericiliklə sosial, iqtisadi şərait nəzərə alınmaqla ixtisasız xidmətə və əməyə əsasən aylıq maaşın ən

az səviyyəsini müəyyənləşdirən normativdir (Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi 2011). Orta əməkhaqqı - çalışana peşəsinə uyğun işəgötürən tərəfdən verilən məvacib həmçinin onun tərkibinə daxil edilən ödənişlərin normativ aktlarda qeyd olunan qaydada göstərilən məbləğdir.

Maaş (əməkhaqqı) işin icra edildiyi iş yeri tərəfindən ödənilir. Çalışanın istəyi nəzərə alınaraq maaş onun müvafiq ünvanına və ya bankdakı hesabına yönəldilə bilər.

Hər bir ölkədə əməyin ödənilməsində, yəni əməkhaqqında müxtəlif fərqlər mövcuddur. Bu da ölkənin tarixən formalaşan inkişaf səviyyəsi ilə əlaqədardır. Əməkhaqqındakı fərqləri iki hissəyə ayırmaq olar: əməkhaqqında olması zəruri olan fərqlər və əməkhaqqında olmamalı fərqlər. Əməkhaqqında olması zəruri olan fərqlərə əmək şəraiti, əməyin mürəkkəbliyi, iş növbəsi, işçinin təhsil səviyyəsi və s. aid etmək olar.

Əməkhaqqında olmamalı fərqlərə isə irqinə, milliyətinə, yaşına, ən əsası isə cinsinə görə işçilərə qoyulan fərqlər aiddir. Əməkhaqqına təsir edən amillərdən biri də insan kapitalıdır. İnsan kapitalı işçinin təhsilinə və peşəkarlığına qoyduğu investisiyalar kimi özünü büruzə verir. İnsan kapitalı ən çox müəyyən müddət ərzində işçidən toplanmış təcrübə və biliklər formasında özünü göstərir. İşçilərin əməkhaqlarındakı fərqləri onların təhsil səviyyələri ilə əlaqələndirmənin mühüm rol oynamağına baxmayaraq bəzən işəgötürənlər təhsildən bir işarə kimi istifadə edirlər.

Harvard Universitetinin iqtisadiyyat üzrə professoru N.Qreqori Mənkyu özünün Ekonomiksin əsasları əsərində yazır ki: “Təhsil özlüyündə əmək məhsuldarlığını artırmır, lakin işçi təhsilə sərf etdiyi illərlə sanki gələcək iş verənlərinə özünün yüksək məhsuldar işçi olması barədə işarə verir.”

İnsan kapitalı nəzəriyyəsinə görə işçilərin artan təhsil səviyyəsi onların əmək məhsuldarlığını və deməli, həm də əməkhaqqını artıracaqdır. İşarə nəzəriyyəsinə əsasən isə təhsil məhsuldarlığı artırmır və bütün işçilərin təhsil səviyyələrinin artması əməkhaqqına təsir etməyəcəkdir.

Əməkhaqqı sahəsində yaş, cins və irq üzrə diskriminasiyalar ən çox müstəmləkə dövründə meydana gəlmiş və hətta bu günə qədər bəzi mənfi izləri müxtəlif ölkələrdə qalmaqdadır. Bir çox hallarda işçilərin əməkhaqlarını ölçülə bilən kəmiyyətlərlə-peşə təliminə sərf edilən illərlə, təcrübə, yaş və işin xüsusiyyətləri ilə əlaqələndirirlər.

AR Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyə yol verilməzlik müəyyən edilmişdir. Əmək münasibətlərində vətəndaşlığa, cinsinə, irqinə, dininə, milliyətinə yaşayış ünvanına, dilinə, mənşəyinə, ailə vəziyyətinə (evli, subay), yaşına, siyasi baxışına, əqidəsinə, həmkarlar ittifaqına, qulluq mövqeyinə, eyni zamanda işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq şəriştəsi, əməyin nəticələri ilə əlaqəli olmayan başqa amillərə görə çalışanlar arasında hansısa fərqlənmələrə yol verilməsi, bu amillər səbəbiylə güzəştlərin və imtiyazların müəyyən olunması, həmçinin hüquqların azaldılması qəti yolverilməzdir. Ayrı-seçkiliyə uğrayan çalışanlar hüquqlarının bərpası üçün məhkəməyə üz tuta bilər. Əməkhaqqı elə təyin olunmalıdır ki, o çalışanın maddi maraqlarını təmin edə bilsin.

Əməkhaqqı əmək şəraitindən, onun məhsuldarlığından, mürəkkəbliyindən və s. fərqləndirildiyi üçün əmək şəraiti zərərli, çətin işlərdə, işləmək üçün iqlim şəraiti əlverişsiz mühitlərdə çalışanların yüksək məbləğdə əmək haqlarının ödənilməsinə təmin edən əmsallar təyin olunur. Bu əmsalların minimum miqdarı AR Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq olunur.

1.3. Əmək haqqının tənzimlənməsinə dair dünya ölkələrinin təcrübələri

Əmək haqqının səviyyəsi iqtisadi baxımdan əsasən İEÖ-də zəif İEÖ-ə nisbətən olduqca yüksəkdir. Onlar əsasən aşağıdakılardan ibarətdir. Daha çox İEÖ-də:

- əmək məhsuldarlığı maksimum səviyyədədir;
- dövlət və müəssisə idarəçilik sistemləri lap çox tərəqqi etmişdir;
- zəhmətkeşlərin haqlarını qoruyan qanun və müvafiq təşkilatlar daha çox inkişaf etmişdir;
- ümumiyyətlə insan haqlarına üstünlük verilir (Hüseynova F. A., 2007, s 43).

İnkişaf etmiş ölkələrdə əmək haqqının yüksək səviyyədə olması, təhsilin yüksək səviyyədə olması, texnologiyalardan daha çox istifadə edilməsi, təbii ehtiyatlardan səmərəli istifadə olunması, əmək məhsuldarlığını təşviq edən iqlimin olması və digər amillər ilə izah olunur.

Əmək haqqında milli fərqlər mövcuddur. İşçilərin əməkhaqları ölkələrin tərəqqi səviyyələrindən asılıdır. Misal üçün, Nigeriya, Boliviya və bəzi dövlətlərdə 1 günlük əmək haqqı İEÖ-də hətta 1 saatlıq əmək haqqından 2,5-3,0 dəfə aşağıdır (Quliyev T. Ə., 2003, s 85).

Maaşın səviyyəsinə görə yer üzündə Amerika uzun müddət irəlidə getmişdir. Ancaq son dövrlərdə müasir texnoloji inqilabın tərəqqi etdiyi dövlətlərdə texniki-iqtisadi mühitin eyniləşməsi meyli özünü göstərdiyinə görə bu, nominal və həqiqi maaşın səviyyəsində bu dövlətlər arasındakı milli fərqlərin azalmasına səbəb olmuşdur. Bununla belə, ötən əsrin 50-80-ci illərində həqiqi maaş Böyük Britaniya, Fransa, AFR və İtaliyada 2-3 dəfə, Yaponiyada 4 dəfə çoxalmış və nəticə etibarilə onlar ABŞ-ın səviyyəsinə gəlmişlər. Bununla belə, maaş tələb və təklif qanunlarına əsasən dəyişir. Əmək bazarında iş qüvvəsinə olan tələb təklifdən irəlidə getdikdə iş qüvvəsinin qiyməti artır. Müasir dövrdə elmi-texniki inqilabın təsiri ilə qərb dövlətlərində yüksək ixtisaslı iş qüvvəsinə qarşı yaranan tələb tam olaraq ödənilmir, nəticədə bu da orta və ali təhsilli mütəxəssislərin maaşın çoxalmasına səbəb olur. Əmək bazarındakı rəqabət təbii olaraq maaşın səviyyəsini əməyin dəyərinə yaxınlaşdırır. Bu prosesdə o, «vasitəçi» rolunu oynayır.

Avropa ölkələrinin bir çoxunda əməkhaqqı aşağıdakı qaydada tənzimlənir:

- işçi qüvvəsinə minimum əməkhaqqı normasının təyin olunması
- işçi qüvvəsinin ödənişinin formasınının təyini və genişləndirilməsi
- əməkhaqqının indeksləşdirilməsi və onun genişləndirilməsi üçün tədbirlər görülməsi

Müəyyən müddət ərzində dövlət minimumu təyin olunur. Əməkhaqqının artırılması və azaldılması müəyyən müddətə əsasən tənzimlənir. Kişilərin və qadınların əməkhaqları bərabərlik əsasında təyin olunur. Müəssisənin müflisləşməsi

və normal iş şəraitinin olmadığına görə ödəniş edilmədiyi halda kompensasiya verilir. Tarif dərəcələri, işçilərin qrafiki, xidmət vəzifə haqları əməkhaqqının əsas hissəsi olub fərdi və ya kollektiv əmək müqavilələrində öz əksini tapır. Minimum əməkhaqqı əməkhaqqının dərəcəsinə həlledici təsir göstərir. Minimum əməkhaqqı bir çox Avropa ölkələrində, Fransada, İspaniyada, Belçikada və Portuqaliyada eyni qaydada tənzimlənir. Bununla belə, Almaniyada, İtaliyada, İsveçdə, Avstraliyada, Danimarkada, İrlandiyada minimum əməkhaqqı təyin olunmayıb. Bu ölkələrdə minimum əməkhaqqının səviyyəsinin dəyişməsi istehsal sahələrinin təklifi ilə formalaşır. Belçika və Yunanıstanda isə minimum əməkhaqqının miqdarı ümummilli kollektiv müqavilədə təyin olunur və hər il müqavilələr bağlanır. Əməkhaqqının ölçüsü diferensiasiya tarifi, aylıq əməkhaqqının məbləği, kollektiv müqavilədə qarşılıqlı razılaşma yolu ilə həyata keçirilir. Tarif əlavələrinin ölçüsü və təyin olunma şərti daha mücərrəd olur (Пофе А.И., 2014).

Bəzi ölkələrdə əmək qanunvericiliyi kollektiv müqavilələrdə təyin olunur: məzuniyyətlərin ödəniş qaydası, bayram günləri, sadələşmiş iş günü, kompensasiya ödənişləri.

Almaniyada fəhlələrin və dövlət qulluqçularının əmək haqqının bir hissəsi əmanət hesabına qoyulur və 7 il müddətinə məhdudlaşdırılır. Bunun məqsədi işçinin müəssisənin fəaliyyətinə marağıdır.

Əməyin dövlət tərəfindən ödənişinin tənzimlənməsi əmək haqqına təzyiq edilməsi, həddən artıq artırılması xüsusi diqqət tələb edir. Bu tədbirlərin genişlənməsi keçən əsrin 50-70-ci illərində tətbiq edilirdi. Dövlətlər arasında gəlirlər siyasəti keçiriləndə mahiyyət etibarı o idi ki əmək gəlirlərinin artmasına qarşı ciddi nəzarət olmalıdır. Hazır ki dövrdə bazar iqtisadiyyatının inkişafı ilə əlaqədar həmin tədbirlərin keçirilməsi dövlət tərəfindən etirazla qarşılandı.

Əmək qanunvericiliyində bəzi ölkələrdə qərara alınıb ki, əmək haqqının gecikdirilməsində məsuliyyət sahibkarların üzərinə düşsür. Məsələn, Portuqaliyada

əmək haqqı 30 gün müddətinə gecikərsə, bu zaman aylıq gecikmənin məbləği əmək haqqının məbləğinə bərabər tutulur.

İşçiyə hüquqi cəhətdən ixtiyar verilir ki ya əmək müqaviləsini pozsun, ya da ona ödənilməmiş kompensasiyanı tələb etsin. Bu zaman gecikdirilmiş əmək haqqı faizlərlə ödənilməlidir. Bundan əlavə işçiyə əlavə ödənişlər edilir.

İEÖ-də əmək haqqının formalaşması, birləşdirilməsi iki şərtli təyin olunur. Bir tərəfdən uyğun gələn metodlar və əmək haqqı göstəriciləri işçilərin geniş fəaliyyət bazası əsasında təyin olunur. Digər tərəfdən isə milli xüsusiyyətlərlə təyin olunur. Praktiki cəhətdən bütün İEÖ-də əmək haqqının baza hissəsinin artımı tarif dərəcəsi ilə müəyyənləşir. Tariflə əmək haqqı, əlavə əmək ödənişi ilə aylıq əmək haqqını formalaşdırır. Aylıq əmək haqqı mükafatla və başqa ödənişlərlə tamamlanır. İşçiyə il ərzində təyin olunmuş ödənişlər sisteməlik ödənilir.

Dünya təcrübəsinə əsasən əmək haqqının ödənilməsi üç əsas modelə paylaşılır:

- Amerika modeli
- Yaponiya modeli
- Qərbi Avropa modeli.

Dünya praktikasına əsasən geniş yayılanı şəxsi və kollektiv əmək haqqının stimullaşdırılmasıdır.

İşçiyə ödənilən əmək haqqına istehsal etdiyi məhsulun keyfiyyətindən və kəmiyyətindən asılı olaraq baxılır. Aylıq əmək haqqı işçinin hərəkətindən, fəaliyyətindən və istehsal etdiyi məhsulun keyfiyyətindən asılıdır. Nəticədə əmək haqqı təyin olunur. İşin görülməsi üçün hesablanan əmək haqqının alınması işin yerinə yetirilməsindən asılı olur. Hesablamada əmək haqqının artması və azalması qeydə alınır.

Müvəqqəti əmək haqqının ödənişi qaydası iş vaxtının və yerinə yetirilən işin hesablanması yolu ilə aparılır. Bu zaman müvəqqəti əmək haqqında yoxlama aparılır və işin effektivliyi, keyfiyyəti nəzərə alınır. Xarici ölkələrdə əməyin ödənilməsi sistemi əlavə hissələr əsasında ayrılır. İri müəssisələrin araşdırmaları nəticəsində

1990-cı illərdə günəməzd əmək haqqının ödənişində yeni metodlar hazırlanmışdır. Dəyişkən əmək haqqı sisteminin miqyası, işçilərin ümumi gəlirləri, qrup halında əmək haqqı ödənişi, kompensasiya və biliklənmənin səviyyəsi artırıldı. Əsas məsələ odur ki, yeni metodlar ənənəvi qaydaları əvəz edir. Xarici müəssisələrin 73%-i yeni metodlardan istifadə edərək vəzifə maaşlarını, onun ödəniş sistemini təyin edirlər. Bununla belə bu ödəniş sistemi bütün işçilərə şamil edilmir.

Beləliklə, müəssisənin işçilərinin fəaliyyətindən asılı olaraq əmək haqqının artırılması stimullaşdırılır, başqa əsas formalarda əmək haqqının tənzimlənməsi üçün istifadə olunur. Bütün bu vasitələrin müxtəlifliyi nəticəsində əmək haqqının ödənişində xarici ölkələrin praktikasından istifadə olunur. Xüsusi qeyd etmək olar ki, dövlətin iştirakı ilə əmək haqqı ödənişi edən təşkilatlar xarici ölkələrdə özünü göstərir. Minimum əmək haqqının təyin olunması dövlətin üzərinə düşür. Bu hesabla əhalinin gəlir siyasəti yerinə yetirilir.

1896-cı ildə Avstraliyada əmək haqqının ödənişinin tənzimlənməsinə dair qanun layihəsinin hazırlanmasına başlanılmışdır. Müəssisələrin nümayəndələri tərəfindən işçilərin və cəmiyyətin əmək haqqı ödənişi ilə bağlı suallarına aid məsləhət şurası yaradılmışdır. Həmin məsləhət şurasının ədalətli minimum əmək haqqı təyin etmək səlahiyyəti də var idi. Sonradan minimum əmək haqqı qanunu Böyük Britaniyada (1909), Fransada (1915), Avstriyada (1918) və başqa Avropa ölkələrində tətbiq olunmağa başlanılmışdır.

Müasir Avropa ölkələrinin praktikasında minimum əmək haqqının təyin olunması üçün iki yanaşma vardır. Birincisi, həyat üçün zəruri xidmətlər və onun qiymətləri təyin olunur. İkinci yanaşma isə əsasən fiziki tələbata, yeyintiyyə, yaşayış sahəsinə və sosial-mədəni inkişafın təmin olunmasına həsr olunur. Ona görə də ikinci yanaşma minimum tələbat üçün əmək haqqının ödənilməsi və ağırlaşmış əmək haqqı səviyyəsi ilə uzlaşdırılır.

Qərbi Avropa ölkələrində minimum əmək haqqı fərqli təyin olunmuşdur:
- dövlət tənzimlənməsi

- üç tərəfli-kollektiv razılaşma əsasında.

- dövlət icarə orqanları tərəfindən

Beləliklə, ümumi dövlət minimum əmək haqqı Böyük Britaniyada, Fransada, İspaniyada, Belçikada, Portuqaliyada tətbiq edilir. Belçika və Yunanıstanda minimum əmək haqqı hökumətin, həmkarlar ittifaqının və sahibkarların razılığı ilə təyin olunur. Minimum əmək haqqı diferensiaslaşdırılır (КОНЮХОВ А. В., 2015).

Demək olar ki əksər Avropa ölkələrində (Böyük Britaniya, Almaniya və Danimarkadan başqa) dövlət məşğulluq normasını, metodlarına nəzarəti öz üzərinə götürür. İş vaxtı qanunvericiliklə təyin olunur, iş saati isə danışıqlar əsasında təyin edilir. İş vaxtından əlavə işlər və onun ödənişinin hüquqi əsasları müqavilələrlə təsdiqlənir.

Minimum əməkhaqqının dövlət tənzimlənməsində indeksləşməyə baxılır. Minimum əməkhaqqı müqaisə olunduqda gəlirlər yüksək olduqda hissəli indeksləşdirilir, qalanı hissə isə tamamilə indeksləşdirilir. Bu cür avtomatlaşdırılmış indeksasiya ancaq Fransada saxlanmışdır. Başqa Qərbi Avropa ölkələrində əməkhaqqının indeksləşməsi ümummilli üçtərəfli razılaşma (Avstraliya, Belçika, Danimarka, Yunanıstan və s.) əsasında təyin olunur.

Qərbi Avropa ölkələrinin əksəriyyətində üç tərəfli-kollektiv razılaşma əsasında əməyin ödənişi təyin olunur.

Bazar iqtisadiyyatından asılı olaraq və yaxud bazardan kənar səbəbləri nəzərə alaraq əmək haqqının məbləği formalaşır. İşçinin istehsal etdiyi məhsula bazarda olan tələbat çox olarsa nəticədə əmək haqqının artması da müşahidə olunacaqdır. Əmək haqqının formalaşmasının səbəbləri aşağıdakılardır:

- sahibkarlar üçün məhsulların keyfiyyəti və ona olan tələbatın artması, müəssisələrin gəlirlərinin artmasına səbəb olacaq, digər tərəfdən iqtisadi cəhətdən səmərəli iş prinsipi olarsa yeni işçi qüvvələrinə ehtiyac olacaq. Məhsulların qiymətinin artması, sahibkarların gəlirlərinin artması nəticəsində əmək haqqı da artacaq.

Bəzən əmək məhsullarının gecikdirilməsi firmalardan asılı olur. Əməyə nə qədər artıq xərc çəkilirsə, istehsal məhsullarının qiyməti də dəyişəcək.

Tələbatı çox olan malların və xidmətlərin qiymətinin artması həyat səviyyəsinin yüksəlməsindən asılıdır.

Bazardan kənar səbəblər aşağıdakılardır:

1. Minimum əmək haqqının təyini, əlavə ödənişlərin edilməsi dövlət tənzimlənməsi ilə həyata keçirilir.
2. Əmək haqqı cədvəlinə və əmək şəraitinə həmkarlar siyasəti, həmkarların hərəkət gücü təsir edə bilər.
3. Son nəticədə müəssisənin fəaliyyəti və işçinin şəxsi əmək sərfiyyatına görə əmək haqqının artması ilə əlaqədardır.

Avropa ölkələrində rəhbər işçilərin əməkhaqlarının ödənişi demək olar ki, eyni qaydada ödənilir. Vəzifə maaşlarının təyin olunması müqaviləyə əsasən şəxsi keyfiyyətlər əsasında müəyyənləşir. Yüksək təkmilləşmiş mütəxəssis səviyyəsi, istehsalat məsələlərinin, eləcə də texniki məsələlərin təcili həll edilməsi, şəxs tərəfindən verdiyi qərarın yetirilməsidir (Olivier B., Audrey E., Blaise M., 2016).

Xarici firmalarda daimi öz əməkhaqlarının səviyyəsini qonşu firmalarla tutuşdurur, sonra isə maaşların əsas hissəsini idarə edir və üzvlərin dərəcələrini təyin edir. Adətən 13% ətrafında fərq müqayisə olunan firmaların orta aylıq məvacibinə uyğun gəlir. İEÖ-in əməkhaqqının tənzimlənməsi təcrübəsi Rusiya üçün böyük maraq doğurur. Gündəlik iş vaxtından əlavə əməkhaqqı fasiləsiz iş günü üçün təyin olunur. Bütün Avropa ölkələrində kollektiv müqavilələr daxili əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq işdən sonra əlavə işləməyə icazə verir.

II Fəsil AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA ƏHALİNİN GƏLİRLƏRİNİN VƏ XİDMƏT SEKTORUNDA ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN MÖVCUD VƏZİYYƏTİNİN TƏDQIQI

2.1. Xidmət sektoru müəssisələrində əmək haqqının strukturunda mövcud tendensiyaların təhlili

Xidmət sahəsi insan həyatında olduqca vacib sahələrdəndir. İnsan həyatını xidmətlərsiz təsəvvür etmək mümkün deyil. Biz xidmətləri hiss etmirik və duymuruq və əksər hallarda onun sayəsində nəyəsə sahib oluruq. Lakin göstərilən xidmətlər sayəsində rahat həyat fəaliyyətimizi təmin edə bilirik.

Xidmətlərin növləri genişdir. Sənaye xarakterli və fərdi tələbatları qarşılamağa istiqamətlənmiş xidmətlər yüksək peşəkarlıq istəyir. Xidmət sahəsi ticarət, maliyyə və sığortanı, nəqliyyat və rabitəni, həmçinin məşğulluq və işə düzəltmə, müxtəlif növ vasitəçilik fəaliyyətlərinədək çox geniş fəaliyyət dairəsini təşkil edir.

Xidmət sahələri işçilərin yüksək peşəkarlığı, iri həcmli kapital qoyuluşları ilə fərqlənən xidmət sahələrindən (məsələn, aviadaşımalar) kiçik həcmli maliyyə vəsaitləri ilə kifayətlənən (məsələn, tibbi xidmət) sahələrə qədər müxtəlif növləri özündə birləşdirir. Yenə də xidmət növlərini cədvəl 1-dəki kimi siniflərə ayırmaq olar.

Günümüzdə dünyada xidmət sektorlarının müxtəlifliyi meyili nəzərə çarpır. Əvvəllər ayrı-ayrı göstərilən xidmət növləri birləşir, bir fəaliyyət göstərən xidmət növlərində isə ayrılma müşahidə edilir. Misal üçün, birja, bank, vasitəçilik xidmətləri ümumi maliyyə xidmətləri kimi sintez olurlar. Turizm daxilində müxtəlif xidmətlərin ayrılması prosesi baş verir.

AR dövlət müstəqilliyini qazandıqdan sonra burda xidmətlər bazarı yaranmağa başlayıb. Daha çox, turizm, nəqliyyat, rabitə, ticarət, bank və sair kimi sektorları özündə sintez edən bu sahə son zamanlarda böyük bir tərəqqi yolu keçərək iqtisadiyyatda xüsusi rola sahib olub.

Cədvəl 1. Xidmət sahələrinin növləri

Ənənəvi xidmət növləri		Yeni xidmət növləri	
İstehsal	Mühəndis işi, lizinq, avadanlığa xidmət (təmir) və s.	İşgüzar	daşınmaz əmlakla ticarət, müvəqqəti sərbəst vəsaitlərin yerləşdirilməsi, informasiya, marketing və reklam xidmətləri, mühasibat balansı və hesabatların tərtibi, elektron – katibə və s.
Bölüşdürücü	Ticarət, nəqliyyat, rabitə	Uşaqların tərbiyəsi və təhsili ilə bağlı yeni xidmətlər	qubernantlar (dayə, tərbiyəçi), özəl bağça və məktəblərin xidmətləri;
Peşəkar	Banklar, sığorta, maliyyə, məsləhət, reklam və digər formalar	Ev heyvanlarına qulluqla bağlı yeni xidmətlər	müalicə, qidalanma, gəzdirilmə, müvəqqəti saxlama və s.
İstehlak	Ev təsərrüfatı və asudə vaxtın keçirilməsilə bağlı xidmətlər	Cəmiyyətdə tələbat duyulan digər müxtəlif növ xidmətlər.	
İctimai	TV, radio, təhsil, tibb mədəniyyət, turizm və s.		

Mənbə: The Cost of the Public Service. Central Expenditure Evaluation Unit 2014

Xidmət sahəsinin iqtisadiyyatda rolunun çoxalmasının 2 mühüm səbəbi var:

1. insanların gəlirlərinin artması xidmətlərə sərf edilən pul vəsaitlərinin də artmasına şərait yaradır. Bu cəhət xidmət sahəsinin tərəqqisini şərtləndirir.
2. İKT-nın fasiləsiz olaraq inkişafıdır ki, bu da həmin sahənin imkanlarını artırır. Bununla belə, bu 2 səbəb xidmət sahəsinin iqtisadiyyatda dəyərini fasiləsiz olaraq artırır.

1995-ci ildə iqtisadiyyatda payı 37 % olan xidmət sahəsi 1998-ci ildə payını 43,4 %-ə çatdırdı. Lakin sonradan neft hasilatına başlanılması və ümumi sənaye istehsalının artması ilə bağlı istehsal sahələri, xüsusilə də sənaye inkişaf etdi. Nəticədə 2005-ci ilə qədər xidmət bölməsinin payı 30%-dən aşağı düşdü. Xidmət sektorunda inkişaf meyillərinin bir qədər gec müşahidə edilməsinin əsas səbəbi əhalinin gəlirlərinin aşağı olması ilə əlaqəli deyil.

AR-da xidmət sahəsinin payı 2017-ci ildə 37.5% olub. ÜDM-nin 55.2%-ni istehsal sektorları, qalanını isə xalis vergilər yaradıb. O cümlədən ÜDM-də nəqliyyat 6.8%, ticarət və pullu xidmət 10.4%, rabitə 1,6%, sosial və digər xidmətlər 16.4% təşkil edib (<https://www.stat.gov.az>).

Göstərilən ildə ticarət və nəqliyyat vasitələrinin təmiri sahəsində 291,7 min nəfər, nəqliyyatda 70.7 min nəfər, turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə sahəsində 22.8 min nəfər, informasiya və rabitə cəmiyyətində 24.9 min nəfər, maliyyə və sığorta fəaliyyətində 23.8 min nəfər, daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlarda 19 min nəfər, peşə, elmi-texniki fəaliyyətdə 52 min nəfər, inzibati və yardımçı xidmətlər 27.4 min nəfər, dövlət idarəetməsi və sosial-müdafiədə 108.6 min nəfər, təhsil 333.3 min nəfər, səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi 131.4 min nəfər, istirahət və əyləncə sahəsində 54.3 min nəfər, digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsində 16.9 min nəfər çalışır. (Şəkil 2) Azərbaycanda xidmətin əsasını təşkil edən sahələrdə çalışanların sayı çoxdur. Digər yeni yaranan sahələrdə isə çalışanların sayı azlıq təşkil edir.

Xidmətin əsas sahələrindən biri nəqliyyatdır. Nəqliyyat əşyaların yerdəyişməsini həyata keçirir ki, bu sahənin inkişafı bir çox proseslərə təsir göstərir. Nəticədə, ölkədə nəqliyyat mübadiləsinin keyfiyyətli həyata keçirilməsi milli rəqabətqabiliyyətliliyə təsir göstərir.

Ölkəmizin İpək yolu və şimal-cənub nəqliyyat dəhlizinin qovşağında yerləşməsi nəqliyyat sisteminin inkişafına səbəb olmuşdur. Ölkəmizdə ən iri nəqliyyat qovşaqları -Bakı, Yevlax, Gəncə və Şirvandır (Əli-Bayramlı). Yük daşımalarının həcminə görə 1-ci yeri dəmir yol nəqliyyatı tutur.

Yük daşımının 60%-i, sərnişin daşımının 40%-i dəmir yoluna aid olur. Dəmir yolları vasitəsi ilə neft, inşaat materialları, filiz, qara və əlvan metallar, maşın və avadanlıq, ərzaq daşınır. Müasir dövrdə Bakı-Tbilisi-Poti və Batumi istiqamətində daha çox yük daşınır. Azərbaycanla Türkiyəni birləşdirən Tbilisi-Bakı-Qars dəmiryolu layihəsi Bakı şəhərindən Gürcüstanın Tbilisi və Axalkalaki şəhərindən

Türkiyənin Qars şəhərinə gedir. Aran, Abşeron, Qazax- Gəncə zonasında dəmir yolu xətləri daha çox inkişaf etmişdir.

Şəkil 2. 2017-ci ildə xidmət sahələri üzrə muzzla işləyən işçilərin sayı, min nəfər



Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi

Link: www.stat.gov.az

Su nəqliyyatının inkişafı üçün ölkəmizdə kifayət qədər imkanlar vardır. Xəzər dənizi ən iri limanımızdır. Həmçinin Kür və Araz çaylarından nəqliyyatda istifadə olunması üçün imkanlar vardır. Xəzər dənizindən digər ölkələrə əsasən neft daşınır. Ölkəmizdə avtomobil nəqliyyatının uzunluğu 27 min km-dir. Beynəlxalq əhəmiyyətli avtomobil yolları Bakı-Tbilisi və Bakı-Rostovdur. Ölkə əhəmiyyətli əsas avtomobil yolu isə Bakı-Qazax yoludur. Ölkəmizdə ən iri hava limanları isə Bakı, Gəncə, NMR-da, o cümlədən Şəki, Lənkəran, Yevlax və s. şəhərlərdə vardır. Ölkəmizdə ən inkişaf etmiş sahələrdən biri də boru-kəmərlər nəqliyyatıdır. 1994-cü ilin sentyabr ayının 20-də Bakıda Xəzər dənizinin Azərbaycan sahəsində "Azəri", "Çıraq", "Günəşli" yataqlarındakı neftin birgə işlənməsi haqqında dəyəri 7,4 mlrd. dollar olan, dünyanın 8 ölkəsinin 13 ən məşhur neft şirkətini əhatə edən "Əsrin müqaviləsi" imzalanmışdır. Müqaviləyə əsasən Novorossiysk- Bakı neft kəmərinin Azərbaycan hissəsi tikilmişdir,

Bakı-Supsa boru kəməri inşa edilmişdir. Həmçinin Tbilisi- Bakı-Ceyhan əsas ixrac boru kəməri inşa edilərək Azərbaycan neftinin dünya bazarlarına çıxmasına şərait yaratmışdır. Bu tədbirlərin ardı olaraq Bakı-Tbilisi-Ərzurum qaz-boru kəməri inşa edilmişdir. 2017-ci ildə dövlət büdcəsindən dəmir yolu nəqliyyatına 460 350 min manat, dənizə 162 394 min manat, havaya 1 626 498 min manat, boru kəməre 418 547 min manat, avtomobilə 634 494 min manat, metroya 105 000 min manat ayrılmışdır.

Ölkədəki il ərzində daşınmış yüklərin 67,4 %-i fiziki şəxslər tərəfindən həyata keçirilmişdir ki, nəticədə bu da iri nəqliyyat şirkətlərinin mövcud olmadığını göstərir.

2017-ci ildə nəqliyyat sektorunda 126 104 işçi çalışmış bunun da 72 727 nəfəri nəqliyyat müəssisələrində, yəni hüquqi şəxslər, 53 337 nəfəri fərdi sahibkarlar-fiziki şəxslər üzrədir. Bu sahədə əməkhaqqı isə dəmiryol nəqliyyatında 367 manat, metro 657.4 manat, avtomobil 647.3 manat, avtobus 462.4 manat, taksi 519.7 manat, yük 814.5 manat, boru kəməri 828.6 manat, qaz kəməri 776.0 manat, neft kəməri 984.3 manat, dəniz 1364.4 manat, hava 1038.2 manat, poçt 313.7 manat, anbar təsərrüfatı və yardımçı nəqliyyat fəaliyyətində 646.7 manat təşkil edir. Göründüyü kimi iş şəraiti çətin olan nəqliyyat sahələrində əməkhaqqı da yüksəkdir (<https://www.stat.gov.az>).

Ölkəmizin coğrafi məkan baxımından əlverişli olması, fərqli dünyagörüşləri, mədəniyyətləri bir arada birləşdirən tolerant bir dövlət olması, ümumi 11 iqlim qurşağından 9 iqlim qurşağına sahib olması, həmçinin ecazkar təbiəti, qədimlərə dayanan tarixi abidələrinin dəyərli folklor nümunələri ölkəmizin geniş turizm imkanlarından istifadəni ilk plana çəkir. Bununla o məlum olur ki, turizmin Az.Respublikasında iqtisadiyyat baxımından həlledici mövqeyə malik olması həqiqətdir. Ona görə ki, turizm biznesi eyni zamanda təsərrüfat sahələrinin inkişaf etməsini stimullaşdırmaqla bərabər humanitar, estetik, iqtisadi, tərbiyəvi və s. kimi əsas amilləri özündə birləşdirə bilir.

2009-2013-cü illərdə “Azərbaycan Respublikası region sahələrinin sosial-iqtisadi inkişafı üzrə Proqram” da turizmin mükəmməlləşdirilməsinə xidmət göstərən

çoxfunksiyalı tədbirlərin planlaşdırılması məhz bu səbəbdəndir. Proqramda ölkəmizin fərqli bölgələrinin turizm imkanları doğru dəyərləndirilmişdir. "2002-2005-ci illərdə AR-da turizmin inkişafı proqramı" , "AR-da 2010-2014-cü illərdə turizmin tərəqqisinə dair Dövlət Proqramı", "AR-da kurortların 2009-2018-ci illərdə tərəqqisi üzrə Dövlət Proqramı"nda bu sahə üzrə reallaşan xüsusi və yüksək səviyyəli tədbirlər dəqiq şəkildə öz əksini tapmışdır. Turizm sahələrinə aid obyektlərin inşa edilməsi üçün dövlət fondunun imkanlarından istifadəsi planlaşdırılmışdır. Həmçinin 2011-ci ilin Azərbaycanda "Turizm ili" elan olunması turizmin inkişafı üçün mühüm bir töhvə idi.

Sözgedən proqramlarda struktur məsələlərin yolların təmirinə və çəkilişinə xüsusi diqqətin yüksəlməsi ölkədə turizm inkişafına müsbət təsir göstərmişdir. Ölkə iqtisadiyyatının təkmilləşdirilməsinə, iqtisadi təhlüksizliyin təminatına bu göstəricilər təkanverici amil ola bilər. Ona görə Azərbaycan Respublikasında turizmin yaxşılaşması, yüksəlməsi üçün kifayət qədər resurslar mövcuddur.

Azərbaycanın əsas turizm ehtiyatları kimi fauna və florasının spesifikliyi, qədimliyi, zənginliyi, ərazisində çoxlu sayda tarixi abidələri (21-i dünyaca məşhur memarlıq, 44-ü isə arxeoloji abidələr) olması; rekreasion turizmin inkişafı üçün keçmiş SSR-də tanınan Naftalan nefti, Badamlı, İstisu, Sirab və s kimi müalicəvi əhəmiyyətli mineral su və palçıqları göstərmək olar.

Azərbaycanda turizmin bir çox növlərinin inkişafı üçün geniş imkanlar vardır. Son illər qış turizminin inkişafına önəm verilir ki, Qusarda fəaliyyət göstərən "Şahdağ" Yay-Qış Turizm Kompleksi və Qəbələ rayonundakı "Tufan" Dağ-Xizək Mərkəzi buna misaldır. Qış turizm mərkəzləri fəaliyyətə başladığı gündən nəinki yerli, hətta xarici turistlərin də marağına səbəb olmuşdur.

Bütün bunlar turizm tsiklinin 60 faizinin təminat göstəricisi deməkdir. Yerdə qalan 40 faiz təminat bu sahədə siyasətinin effektiv olmasından asılıdır. Son illər ölkəmizdə beynəlxalq səviyyəli musiqi və idman yarışlarının keçirilməsi ölkəmizin xarici ölkələrdə tanınmasına və kifayət qədər turist axınına səbəb olmuşdur.

Azərbaycanda turizm üçün xarakterik sahələrdə çalışanların orta illik sayı 2017-ci ildə 46 837 nəfərdir. Bu sahəyə qoyulan investisiyaların ümumi həcmi isə 267.3 mln manatdır. Səyahət agentlikləri və turoperatorların əldə etdiyi gəlir 41034.20 min manat təşkil edir. Turizm şirkətləri əldə etdiyi gəlirdən 36734.60 min manatı məhsul (xidmət) istehsalına, 9519.9 min manatı isə turizm yollayışlarının formalaşdırılması xərclərindən göstərdikləri xidmətlərə görə kənar təşkilatlara ödənilmişdir. Məhsul istehsalına çəkilən xərclərdən 5524.70 min manatı əməkhaqqı xərcləri təşkil edir. Turizm sahəsində əməkhaqqı 511.2 manat təşkil edir (<https://www.stat.gov.az>).

Müasir dövrdə ölkədə xidmət sektorlarından biri olan informasiya və rabitə xidmətlərinin həcmi kifayət qədər artmışdır. Rabitə sahəsi telekommunikasiya və poçtu, informasiya texnologiyaları isə yüksək texnologiyalar, mikroelektronika, kosmik, nano, bio və digər innovativ elmtutumlu texnologiyaları əhatə edir. Poçt rabitəsi AR-da yeganə bütün vətəndaşların istənilən ünvanlı ünsiyyətini yaradan, hamı üçün qiymətlərinə görə mümkün ola biləcək xidmət növü olaraq qalır. O, ölkənin siyasi və iqtisadi bütövlüyünü təmin edən amillərdən sayılır.

AR-da Rabitə və informasiya texnologiyalarının tərəqqisi üzrə 2005-2008-ci illər üçün Dövlət Proqramı" qəbul edilmişdir. 2017-ci ildə əhaliyə göstərilən rabitə xidmətlərinin həcmi 1 066 441 min manat olmuşdur. Bunun da 27 748 mini poçt, 1 234 mini sənədli elektrik rabitəsi, 8 334 mini şəhərlərarası və beynəlxalq telefon rabitəsi, 47 614 mini şəhər-kənd telefon rabitəsi, 18545 mini radiorabitə, teleradio yayımı və peyk rabitəsi, 84 4870 mini mobil telefon rabitəsi, 93 844 mini internet, 24 251 mini digər xidmətlərə aiddir. Bu sahədən əldə olunan ümumi mənfəət isə 823.3 milyon manat olmuşdur. İnformasiya və rabitə sektoru üzrə çalışanlar 25 665 nəfər olmuşdur. Orta aylıq nominal əməkhaqqı isə 870.6 manat olmuşdur (<https://www.stat.gov.az>).

Ölkəmizdə ticarət əlaqələrinin miqyası genişdir. Son illər ticarətin yeni forması kimi elektron ticarət meydana gəlmişdir. Xarici ticarət əlaqələrində 2017-ci ildə xidmət və ticarət şəbəkələrində istehlakçılara 45.6 milyard manatlıq və ya 2016-cı illə

müqayisədə 9,5 % çox istehlak malları satılmış və pullu xidmətlər təqdim edilmişdir. Bunlar əhalinin həyat tərzinin ilbəlil yaxşı doğru getməsinin sübutdur. Dövlətin bütün iqtisadi rayonlarında xidmət şəbəkələrinin artması və tərəqqisi sayəsində əhaliyə təqdim edilən pullu xidmət göstəriciləri də müsbət tərəqqiyə doğru meyil etmişdir.

2017-ci ildə əmtəə bazarı dəyişməz və dinamik tərəqqi etmiş, pərakəndə ticarət şəbəkəsində satılmış əmtəələrin miqdarı 2016-cı ilin səviyyəsini 9,5 % keçərək 35,3 milyard manat olmuşdur. 2017-ci ildə əhalinin hər bir nəfərinə düşən pərakəndə ticarət dövriyyəsi 3623.1 manat təşkil etmişdir ki, bunun da 1837.2 manatı ərzaq məhsulları, 1786.0 manatı qeyri-ərzaq məhsullarının payına düşür. Orta nominal əməkhaqqı isə 2017-ci ildə 385.2 manat təşkil etmişdir. (<https://www.stat.gov.az>)

2017-ci ildə dövlət büdcəsindən səhiyyə sahəsinə 704.7 mln manat, sosial müdafiəyə 2067.8 mln manat, sosial təminat sahəsinə 262.4 mln manat vəsait ayrılmışdır. Səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi sahəsi üzrə əməkhaqqı 222.5 manat, dövlət idarəetməsi sosial müdafiə, sosial təminat sahəsi üzrə isə əməkhaqqı 534.5 manat təşkil edir (Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi 2018).

1999-cu ildə «AR-nın təhsildə İslahat Proqramı» təsdiq olunmuş, bütün təhsil sistemində, həmçinin ali təhsil pilləsində məqsədyönlü islahatlar aparılmağa başlayıb. Proqrama uyğun olaraq başqa pillələrdəki kimi, ali təhsildə də struktur dəyişiklikləri həyata keçirilib. Azərbaycan 2005-ci ildə Bolonya prosesinə qoşulub və bununla da ali təhsildə aparılacaq islahatların növləri müəyyənləşdirilib. «2009-2013-ci illərdə AR-nın ali təhsil sistemində islahatlar üzrə Dövlət Proqramı» təsdiq edilib.

Dövlət büdcəsində elmə ayrılan xərclər 125.3 mlrd manatdır. Təhsilə ayrılan pulun məbləği isə 1.8 mlrd manatdır. Təhsil xərclərinin 165.2 mln manatı məktəbəqədər təhsil, 981.0 mln manatı ümumi təhsil, 33.7 mln manatı ilk-peşə ixtisas təhsili, 44.mln manatı osta ixtisas təhsili, 41.3 mln manatı ali təhsil, 3.7 mln manatı isə əlavə təhsil üçün nəzərdə tutulur. Azərbaycanda təhsil xərclərinin çox hissəsi əməkhaqqının ödənişinə sərf edilir. Təhsil xərclərinin 11,2%-ni təhsil müəssisələrinin maddi-texniki bazasının möhkəmləndirilməsi, 2,2%-ni şagird və tələbələrin təqaüdləri

və digər sosial müavinətlər, 2,3%-ni kommunal xərclər, 7,6%-ni isə digər xərclər (rabitə, icarə, mühafizə və s. xərclər) təşkil edir (Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi 2018).

Cədvəl 2. Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində çalışan bilik və bacarıqlarının diaqnostik qiymətləndirilməsi aparılan müəllimlərin aylıq vəzifə maaşlarının sxemi

Göstərici	Aylıq vəzifə maaşı (1 stavka dərslər yükü 18 saatolmaqla)
Ali təhsilli müəllimlər	
İş stajı 3 ildən az olanlar	350
İş stajı 3 ildən 8 ilədək olanlar	375
İş stajı 8 ildən 13 ilədək olanlar	395
İş stajı 13 ildən 18 ilədək olanlar	420
İş stajı 18 il və daha çox olanlar	450
Orta ixtisas təhsilli müəllimlər	
İş stajı 3 ildən az olanlar	320
İş stajı 3 ildən 8 ilədək olanlar	335
İş stajı 8 ildən 13 ilədək olanlar	350
İş stajı 13 ildən 18 ilədək olanlar	370
İş stajı 18 il və daha çox olanlar	385

Mənbə: <http://www.edu.gov.az>

Orta təhsil və ilk peşə-ixtisas təhsili müəssisələrində işləyən müəllimlərin əməkhaqqılarını artırmaq məqsədilə müəllimlərin bilik və bacarıqlarının diaqnostik qiymətləndirilməsi həyata keçirilmiş və imtahandan yüksək nəticə yığmış müəllimlərin əməkhaqqıları yüksəldilmişdir.

Diaqnostik qiymətləndirilmədən keçmiş müəllimlərin həftəlik dərslər yükünün 1,5 dəfə, aylıq vəzifə maaşlarının orta hesabla 2 dəfə artırılmışdır.

Ölkəmizdə təhsil sisteminin qanunvericilik bazasını AR-nın Konstitusiyası, "Təhsil Qanunu", təhsil sahəsində islahatlar proqramı, müxtəlif müəssisələrin AR-nın hökumətinin qərarları ilə təsdiq olunmuş Əsasnamələri, həmçinin digər qanunverici aktları, Prezident fərmanları, Respublika hökumətinin qərarları təşkil edir.

TN-nin həyata keçirdiyi mərkəzləşdirilmiş müsabiqə yolu ilə ilk peşə-ixtisas təhsili müəssisələrinə işə qəbul olunan, idarəetmə, təhsil və təlim fəaliyyəti göstərən işçilər bilik və bacarıqlarının diaqnostik qiymətləndirilməsi aparılmış işçilərə bərabər

tutulur. Orta təhsil müəssisələrində ali təhsilli müəllimlərin əməkhaqqı 350 manatdan 450 manata qədər, orta təhsilli müəllimlərin maaşı isə 320 manatdan 385 manata qədər təşkil edir. İlk peşə-ixtisas təhsili müəssisələrində isə pedaqoji stajdan asılı olaraq ali təhsilli müəllimlərdə əməkhaqqı 350-450 manat, orta ixtisas təhsilli müəllimlər arasında isə 320-400 manat arasında dəyişir.

Həmçinin baş ustaların əməkhaqqı 330-400 manat, istehsalat təlimi ustalarının 300-350 manat, gənclərin çağırışa qədərki hazırlıq rəhbərlərinin 230-265 manat, fiziki tərbiyə rəhbərlərinin 220-250 manat arasında dəyişir. Əməkhaqqında belə fərqlərin yaranmasına səbəb pedaqoji iş stajı, dərs saatının miqdarı, təhsilin növündən- ali təhsilli yaxud orta təhsilli olmasından asılıdır.

Ali təhsil müəssisələrində isə rəhbər və inzibati-idarə heyətin əməkhaqqısı 159-530 manat, pedaqoji heyətin 175-350 manat, tədris köməkçi və xidmətedici heyətinki isə 95-170 manat arasında dəyişir (<https://edu.gov.az>).

Cədvəl 3. Dövlət ilk peşə-ixtisas təhsili müəssisələrində çalışan, bilik və bacarıqlarının diaqnostik qiymətləndirilməsi aparılmış müəllimlərin aylıq vəzifə maaşlarının sxemi
Bir stavka dərs yükü 18 saat olmaqla, aylıq vəzifə maaşı (manatla)

Təhsili	pedaqoji staj 3 ilədək olduqda	pedaqoji staj 3 ildən 8 ilədək olduqda	pedaqoji staj 8 ildən 13 ilədək olduqda	pedaqoji staj 13 ildən 18 ilədək olduqda	pedaqoji staj 18 ildən çox olduqda
Ali təhsilli	350	375	395	420	450
Orta ixtisas təhsilli	320	335	350	370	400

Mənbə: <https://novator.az>

2.2. Mövcud şəraitdə xidmət sektorunda əmək haqqına təsir edən bazar və qeyri-bazar amillərinin təhlili

Xidmət sahəsi elə bir sahədir ki, insanların gündəlik həyat fəaliyyətini bu sahənin inkişafı olmadan təsəvvür etmək çətindir. Zaman keçdikcə yeni-yeni xidmət növləri yaranır və inkişaf edir. Yeni xidmət növlərinin yaranmasını şərtləndirən - texniki

tərəqqi, əhalinin həyat səviyyəsinin və gəlirlərinin dəyişməsi, məşğulluq və başqa səbəblər vardır. Xidmət sektorunun sahələrində əməkhaqqı müxtəlifdir. Buna əsas səbəb əhalinin hər hansı sahəyə olan tələbatıdır.

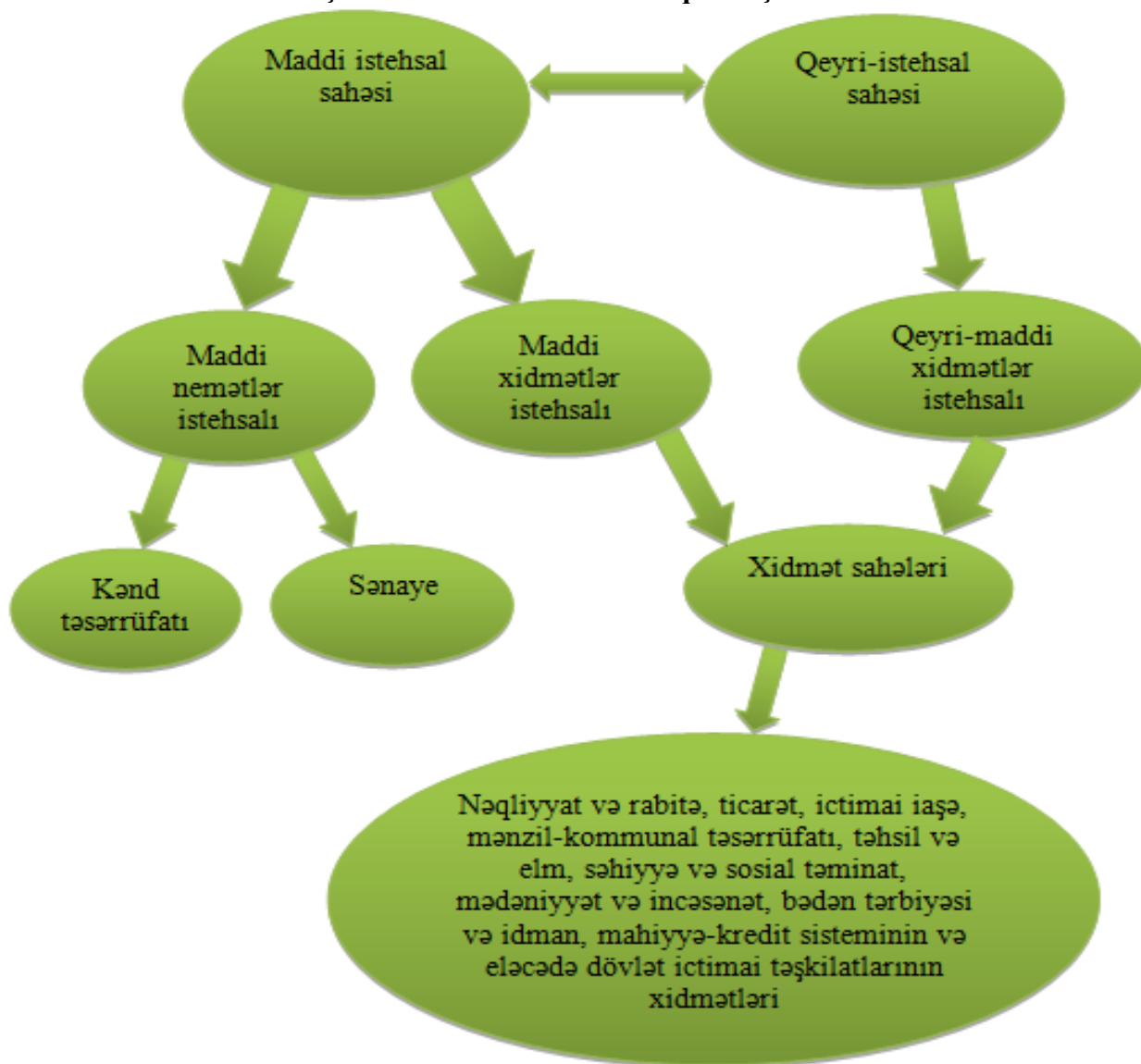
Xidmət sahəsində əməkhaqqına təsir edən amillər olduqca müxtəlifdir. Əməkhaqqına təsir edən amilləri bazar və qeyri-bazar amilləri olaraq iki qrupa bölmək olar. Əməkhaqqına təsir edən bazar amillərinə ÜDM-nin ümumi dinamikası, istehlak məhsullarına qoyulan tələbin dəyişməsi, ölkə əhalisinin məşğulluğu, yaşayış səviyyəsi və gəlirlərinin səviyyəsi ilə şərtlənir. Əhalinin həyat səviyyəsinin və gəlirlərinin dəyişməsi bir çox xidmət sahələrinə olan tələbatı artırır. Bu da həmin xidmət sahəsindən daha çox istifadəyə gətirib çıxarır ki, həmin sahənin gəlirlərinin artmasına və əməkhaqqının artmasına bilavsiyə təsir göstərir. Xidmət sahələrinə tələbatın əməkhaqqına təsirini özəl xidmət sahələrində, yəni dövlətdən maliyyələşməyən xidmət sahələrində daha çox müşahidə etmək olar. Dövlətdən maliyyələşən xidmət sahələrində əməkhaqqı əsasən stabildir, artıb-azalma çox cüzdür. Bu sahələrə təhsil, səhiyyə, rabitə, sosial təminat, nəqliyyat aiddir. Dövlət hesabına maliyyələşən xidmət sahələrində əməkhaqqına təsir edən əsas amil ÜDM-nin ümumi dinamikasıdır.

Dövlətin gəlirləri artdıqca əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi məqsədilə bu gəlirləri daha çox əməkhaqqının artımına yönəldir.

Xidmət sahəsində əməkhaqqına təsir edən amillərdən biri də demoqrafik amildir. Əhalinin sayı artdıqca xidmət sahələrinə tələbat da artır. Bu da əməkhaqqına təsirsiz qalmır. Həmçinin yeni xidmət sahələrinin yaranmasını şərtləndirir. Təbii mühit amili sənayenin və KT-nın tərəqqisinə təsir göstərir və bu sahələrə xidmət göstərən sahələr də inkişaf edir. Turizm sahəsinin təbii şəraitdən asılılığı çoxdur.

Xidmət sferasında əməkhaqqına təsir göstərən amillərdən biri də texniki tərəqqidir. Texniki tərəqqi hava yükdaşımlarından pərakəndə satışı qədər bütün sahələrə əsaslı təsir göstərir. Texnoloji tərəqqi əsasında iqtisadiyyatın inkişafı servis xidmətlərinin inkişafını intensivləşdirir. Bu da əməkhaqqına öz təsirini göstərir.

Şəkil 3. İstehsal sahələrinin quruluşu

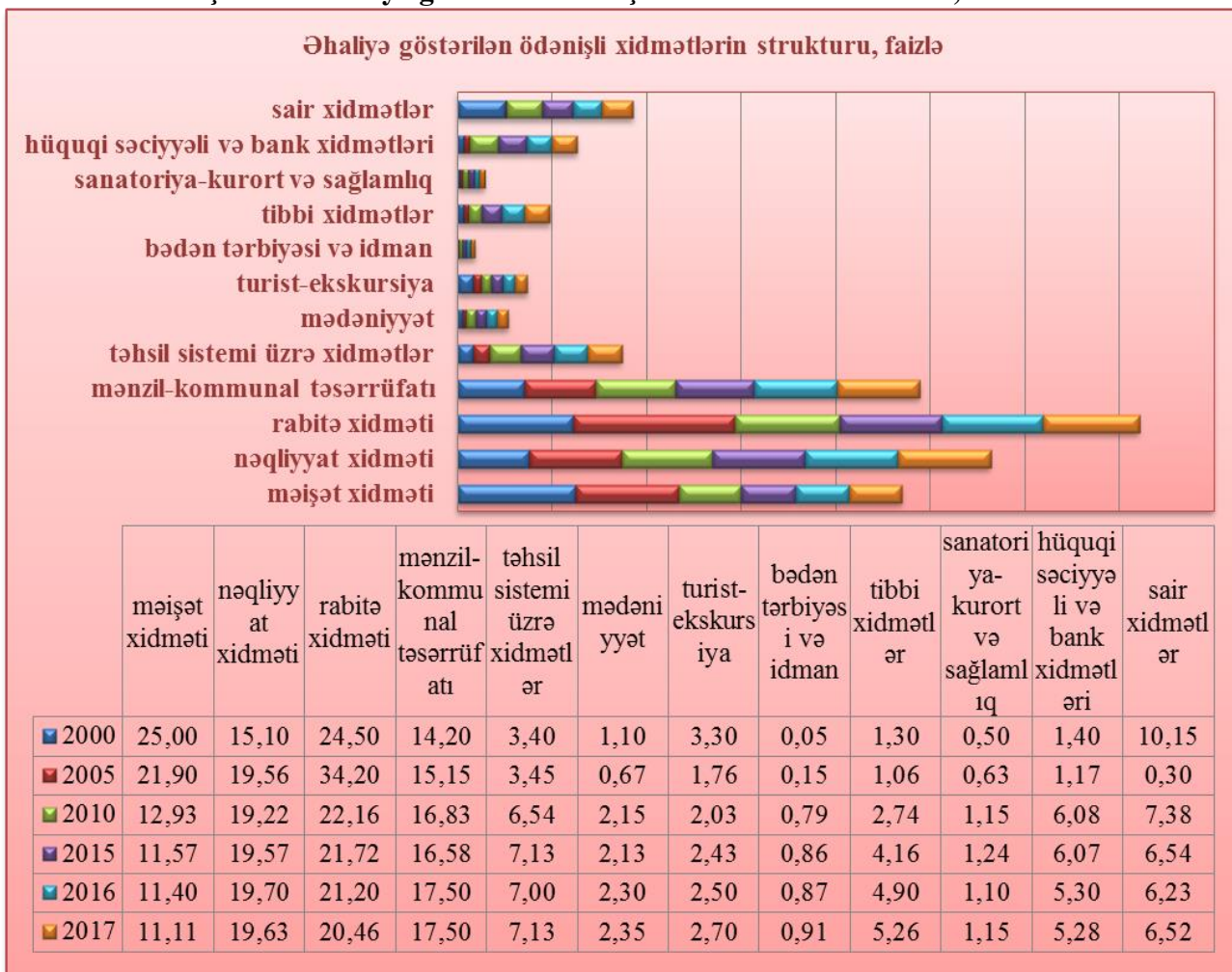


Mənbə: Əhmədov M. M. (2015), Xidmət sahələrinin marketinqi səh 23.

İnformasiyanın növünə əsasən xidmətə qarşı yaranan tələbat aşağıdakıları özünə aid edə bilər:

- çatdırılması və anbarlaşdırılması
- quraşdırılması və montaj olunması
- texniki xidmət
- ekoloji istifadə və s.

Şəkil 4. Əhaliyə göstərilən ödənişli xidmətlərin strukturu, faizlə



Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi

Link: www.stat.gov.az

Bütövlükdə xidmət sektorunda əməkhaqqına təsir edən bazar amillərini aşağıdakı qruplarda birləşdirmək olar :

- xidmət bazarının ümumi xarakteristikası və dəyişmə meyilləri;
- bazarda rəqabətin vəziyyəti;
- xidmətin mühüm istehlakçılarının vəziyyəti;
- xidmət göstərilməsinin sisteminin təsviri;
- firmaya tabe olmayan, ancaq onun fəaliyyətinə təsir edə bilən xarici mühitin inkişaf meyillərinin təhlili (Əhmədov M. M. 2015, səh 42).

Xidmətlər sferasında əməkhaqqına xarici mühit amili təsir göstərir. Xarici mühit amili özündə bazar amili, rəqabət amili, istehlakçılar amilini birləşdirir. Bazar amili bazarda rəqabət mühitini, onun potensial həcmi və tərəqqi perspektivini, təklifin mövsümi və digər dəyişkənliyi, bazarın coğrafi sərhədini, onun əlçatanlığını müəyyənləşdirir. Rəqabət xidmət sektorunda özünü daha yaxşı əks etdirir. Ona görə ki, xidmət sektorunda çoxlu kiçik müəssisələr fəaliyyət göstərir.

İstehsalçıların tələbat vəziyyətinin, onlara göstərilən xidmətlərdən gözləntilərinin tədqiqi xidmətlərin rəqabətə davamlılığını şərtləndirir. Xarici mühit amili əməkhaqqına təsir edə bilən xarici amilləri aydınlaşdırır, belə ki, səmərəli imkanları və potensial təhlükələri təyin edir.

Bu dörd amili birlikdə nəzərdən keçirsək aşağıdakıları əldə etmiş olarıq:

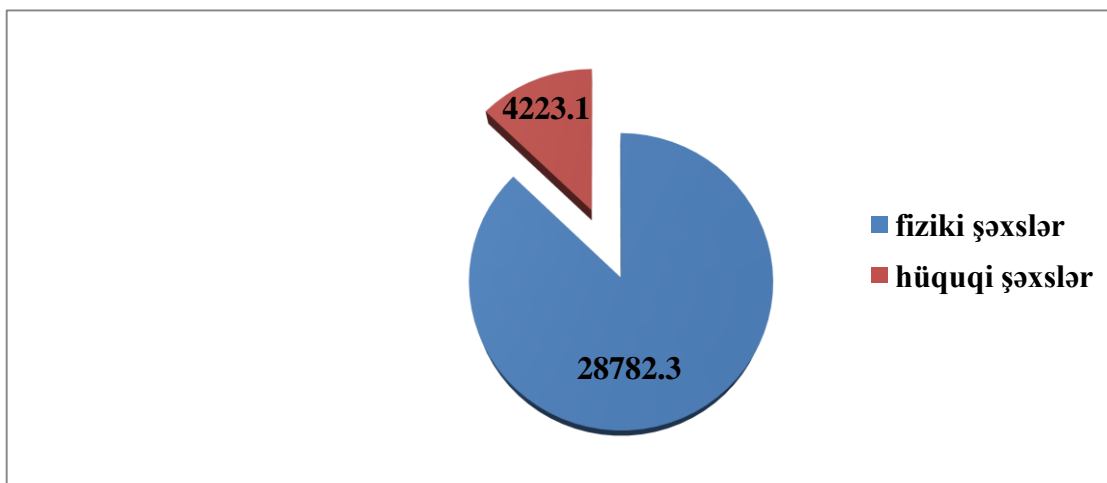
- xidmət sahəsinin işlədiyi bazar və onun inkişaf perspektivləri;
- bazarda rəqabətin vəziyyəti və onun sahənin fəaliyyətinə təsiri;
- sahənin potensial istehlakçılarının dairəsi;
- xarici aləmin ərsəyə gətirdiyi potensial imkan və təhlükələr.

Xidmət sahəsinin tərəqqisinin vacib tərəflərindən biri də sahibkarlığın tərəqqisidir. Müasir dövrdə ölkəmizdə bu sektorun tərəqqisi ilə əlaqədar görülməyən tədbirlər həm də xidmət sahəsinin tərəqqisinə də öz təsirini göstərir.

Vurğulamaq lazımdır ki, iqtisadiyyatı xarici təsirlərdən müdafiə etmək üçün xidmət sahəsinin tərəqqisi vacibdir. 2014-2016-cı illər ərzində dünya iqtisadiyyatında edilən yeniliklər göstərdi ki, istehsal sahəsi həssasdır, onun daxili və xarici risklərə reaksiyası çox sərt olur. Xidmət sektorları da xarici risklərə qarşı həssasdır, lakin bu sektorlar doğru şəkildə tənzimləndikdə daxili imkanlar nəticəsində vəziyyəti müsbətə doğru dəyişmək daha asandır.

Ona görə ki, insanların gəliri çoxaldıqca xərclərdə mühüm pay xidmətlərə yönəlir. Bundan başqa, müasir dövrdə ölkədə sənaye və KT-nın, turizmin ümumi olaraq tərəqqisi ilə əlaqədar görülməyən məqsədyönlü işlər xidmət sahəsinin yeni bir mərhələyə keçid etməsinə öz töhfəsini verəcək.

Şəkil 5. 2016-cı ildə əhaliyə göstərilən ödənişli xidmətlərin ümumi həcmində hüquqi və fiziki şəxslərin payı, min manatla



Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi

Link: www.stat.gov.az

2015-ci ilin sonunda hüquqi şəxs yaratmadan fəaliyyət göstərən fərdi sahibkarların sayı isə 196 327 min təşkil edib. Bu sahibkarların 89 950 mini ticarət və nəqliyyat vasitələrinin təmiri, 28 160 mini nəqliyyat və anbar təsərrüfatı, 3,775 mini informasiya və rabitə, 1372 daşınmaz əmlakla bağlı əməliyyatlar, 40047 mini digər sahələrdə xidmətin göstərilməsi ilə məşğuldur. 2016-cı ildə əhaliyə göstərilən pullu xidmətlərin həcmində hüquqi şəxslərin payı 28782.3 min manat, fiziki şəxslərin payı 4223.1 min manat olmuşdur. Bu faktlar iqtisadiyyatda xidmət sektorunun əhəmiyyətli sahə olduğunun bariz sübutudur.

2.3. Xidmət sektorunda əmək haqqının tənzimlənməsinə dair mövcud vəziyyətin təhlili

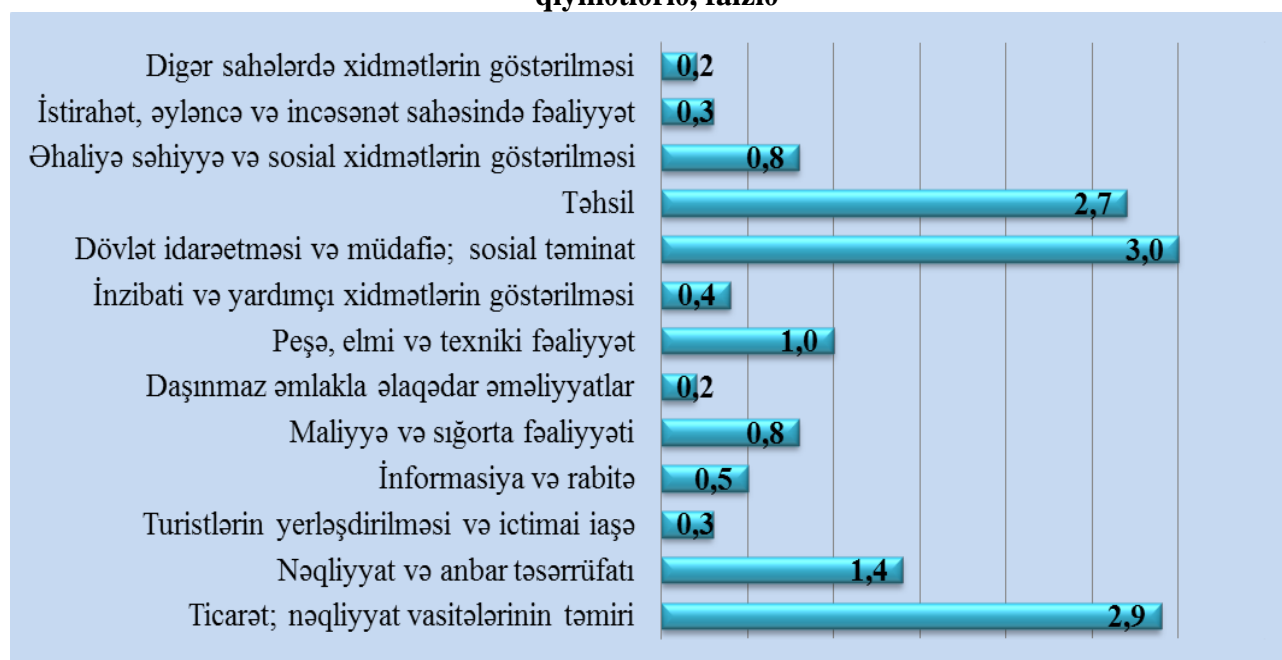
İnsanların gəliri çoxaldıqca xərclərdə əsas pay xidmətlərə yönəlir. Bu səbəbdən də 1998-ci ildən günümüzədək dünya iqtisadiyyatında ən sürətlə böyüyən sahə xidmət sektoru olub. AR kimi neft və qaz hesabına varlanan ölkələrin daha sonra maliyyə və turizm mərkəzləri kimi tərəqqi etdiyi məlumdur. Bu ölkələrdə rabitə sektoru, turizm sahəsi, İKT, maliyyə, bank sektoru inkişaf edir. Neft ölkələrinin bir çoxunda ÜDM-də

xidmət sahəsinin payı 36-41% arası dəyişir. AR-da rabitə sahəsi, İKT sahəsində ciddi irəliləyişlər əldə edilib. Turizm sektorunda da inkişaf nəzərə çarpır.

Azərbaycan müstəqillik qazandıqdan sonra burada xidmətlər bazarı yaranmağa başlamışdır. Bundan qabaq bəzi xidmətlər dövlət tərəfindən təqdim edilir və tənzimlənirdi. Müasir dövrdə inşaat, telekommunikasiya və rabitə, ticarət, turizm, nəqliyyat, bəzi xidmət sahələri intensiv olaraq tərəqqi edir. Dinamik tərəqqi nəticəsində ayrı-ayrı xidmət sektorlarının ÜDM-da payı ilbəil artır. Hazırda xidmət sahələrinin ÜDM-də payı 33,4 %-dir.

2017-ci ildə xidmət sahəsində məşğul olanların sayı 2376,0 min nəfər olmuşdur ki, bu da məşğul əhalinin 49,3 faizini təşkil etmişdir. Məşğul əhalinin 14.6%-i ticarətdə, 4.2 %-i nəqliyyatda, 1.3%-i rabitə və informasiya sahəsində, 0.6%-i maliyyə və sığorta da, 7.8%-i təhsildə, 3.9%-i səhiyyə və sosial xidmətlərdə, 1.7%-i istirahət, əyləncə və incəsənətdə, 5.9%-i dövlət idarəetməsi və müdafiə, sosial təminat sahəsində, 1.5%-i turist yerləşdirilməsi və ictimai iaşə, 3.2%-i isə digər sahələrdə çalışır.

Şəkil 6. 2016-cı ildə xidmət sahələri üzrə əmək ödənişlərinin ümumi əlavə dəyərdə payı cari qiymətlərlə, faizlə



Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi

Link: www.stat.gov.az

Orta aylıq əməkhaqqı isə 2005-ci illə müqayisədə 2017-ci ildə ticarətdə 120 manatdan 385,6 manata, nəqliyyatda 124,6 manatdan 733,9 manata, rabitə və informasiya sahəsində 204,8 manatdan 870.6 manata, maliyyə və sığortada 311.7 manatdan 1387,7 manata, təhsildə 66.0 manatdan 322.2 manata, səhiyyə və sosial xidmətlərdə 45.2 manatdan 222.5 manata, istirahət, əyləncə və incəsənətdə 51.4 manatdan 268.4 manata, dövlət idarəetməsi və müdafiə, sosial təminat sahəsində 133.9 manatdan 534.5 manata qədər turist yerləşdirilməsi və ictimai iaşədə 157.9 manatdan 511.2 manata, digər sahələrdə isə 75.2 manatdan 662.6 manata yüksəlmişdir.

Xidmət sektoru ən çox liberallaşdırılmış sahələrdəndir. Təsadüfi deyildir ki, ÜDM-də qeyri-dövlət bölməsinin xüsusi çəkisi 76 faiz təşkil etdiyi halda, bu göstərici ticarətdə 99, tikintidə 97, nəqliyyatda 84, rabitə xidməti sahəsində isə 84 faizə çatmışdır. 2016-cı ilin sonunda xidmət sahələrində çalışan maddəli işçilərin 743 min nəfəri dövlət sektorunda, 419.8 min nəfəri isə qeyri-dövlət sektorda çalışmışdır.

2017-ci ildə xidmət sahələrində 1 saata düşən əmək xərcləri ticarətdə 2.92, nəqliyyatda 6.03, rabitə və informasiyada 6.78, maliyyə və sığortada 10.79, təhsildə 2.69, səhiyyə və sosial xidmətlərdə 1.79, istirahət, əyləncə və incəsənətdə 2.12, dövlət idarəsi, müdafiə və sosial təminat 4.22, turist yerləşdirilməsi və ictimai iaşə 4.02, digər sahələrdə isə 5.05 manat təşkil edir.

Qeyri-istehsal sahələri sosial tələbatın ödənilməsinə xidmət etdiyi üçün həmin sahələrin planlaşdırılması və idarə olunması məqsədilə istifadə olunan göstəricilər, metodlar əhali ilə onun həyat səviyyəsi və tələbatı ilə bağlıdır.

Sosial sahələrin hər biri özünəməxsus planlaşma və tənzimlənmə mexanizmlərinə malikdir, çünki bu sahələrin hər birində konkret xidmət planlaşdırılır. Ona görə də xidmət sahələri planlaşdıqda və idarə olunduqda ümumi plana uyğunluqlar kəsb edir və hər bir konkret xidmətin növünə uyğun metodiki göstəricilərə malikdir. Azərbaycanda öz həcmi, miqyası etibarlı ilə sosial sahələrdə işləyənlərin və burada uyğun xidmətlərdən istifadə edənlərin sayı əhəlinin 50%-nə

qədərini təşkil edir. Əhaliyə göstərilən xidmətlərin ümumi həcmi, onun dəyər göstəricisi, bu xidmət sahəsində işləyənlərin sayı, həmin sahəyə qoyulan kapital qoyuluşu və onun maddi-texniki bazası əsaslandırılır.

20-ci əsrin sonlarından etibarən dövlət müstəqilliyinin qazanılmasından sonra ötən dövr ərzində AR-da dövlət rəhbərliyi miqyasında yürüdülmən uğurlu iqtisadi islahatlar sayəsində dövlətimiz dünya iqtisadiyyatına inteqrasiya yolunu müəyyən etdikdən sonra ölkə daxili iqtisadiyyatın sektorlarında tərəqqi tendensiyaları nəzərə çarpmağa başlanmışdır.

Son olaraq ölkəmiz özünün perspektiv tərəqqisini modern iqtisadi və siyasi sistemlər üzərində qurmuşdur. Yer üzündə iqtisadi sektorda baş verən qloballaşma prosesləri, dövlətimiz qarşısında da bu proseslərə qoşulmaq zərurətini ortaya çıxarmışdır. Buna görə də rəsmi olaraq həlli lazım olan ən mühüm məsələlərdən biri də əhaliyə xidmət təqdim edən sektorların fəaliyyətini formalaşdırmaq, həmçinin onun əsas infrastruktur sahələrinin normal tərəqqisini təmin etməkdir.

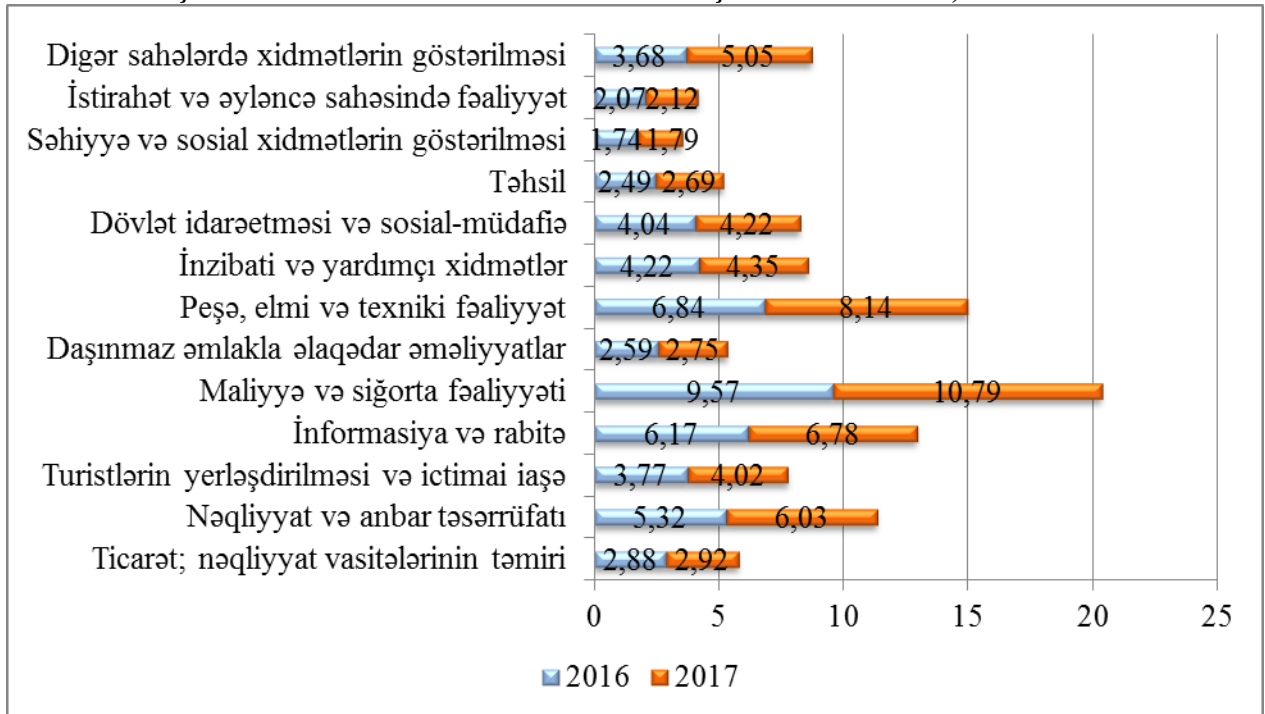
Xidmət sahəsinin məqsədəuyğun tərəqqisinin əsas amillərindən biri də onların təminatının müəyyən investisiya axınlarının istiqamətləndirilməsi hesabına gücləndirilməsi bəzi sahələrin mümkün səviyyəsinin dünya standartları səviyyəsinə uyğunlaşdırılması sayılır.

Dünya miqyasında bu sektorda daha çox ölkədaxili iqtisadiyyatın ayrı-ayrı infrastrukturunu inkişaf etdirilmiş formada tərəqqisi vacib aktuallığa malikdir. Buna görə də müxtəlif xidmət sektorlarının tərəqqisi xidmətlərin keyfiyyətinin artmasında, xidmət sektorunda da rəqabət şəraitinin gücləndirilməsində, xidmətlər üzrə sahibkarlığın regional fəaliyyət dairəsinin böyüməsində, tənzimlənməsində mühüm amillərdən sayılır.

Vurğulayaq ki, AR tərəfindən son dövrlər xidmət sferası üzrə yeni infrastruktur sahələrinin yaradılması, bu sferaların təzədən qurulması və s. yönümündə bir sıra xüsusi tədbirlər görülmüşdür. Yer üzündə baş verən qloballaşma proseslərinə toxunaraq Avropaya inteqrasiya yolunu müəyyən etmiş ölkəmizin qarşısında yüksək

dərəcədə tərəqqi etmiş xidmət kompleksinin yaradılması zərurəti şərt kimi dayanır. AR-nın Dünya İqtisadi Birliyinə, həmçinin ÜTT-na daxil olması yönündə xidmətin bütün sektorlarının tərəqqisində vacib rol oynamaqla yanaşı ölkəmizin yüksək texniki baxımdan səviyyəli tərəqqi etmiş lider kimi tanınmasını təmin etmək imkanlarına sahibdir.

Şəkil 7. Xidmət sahələri üzrə 1 saata düşən əmək xərcləri, manatla.



Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi

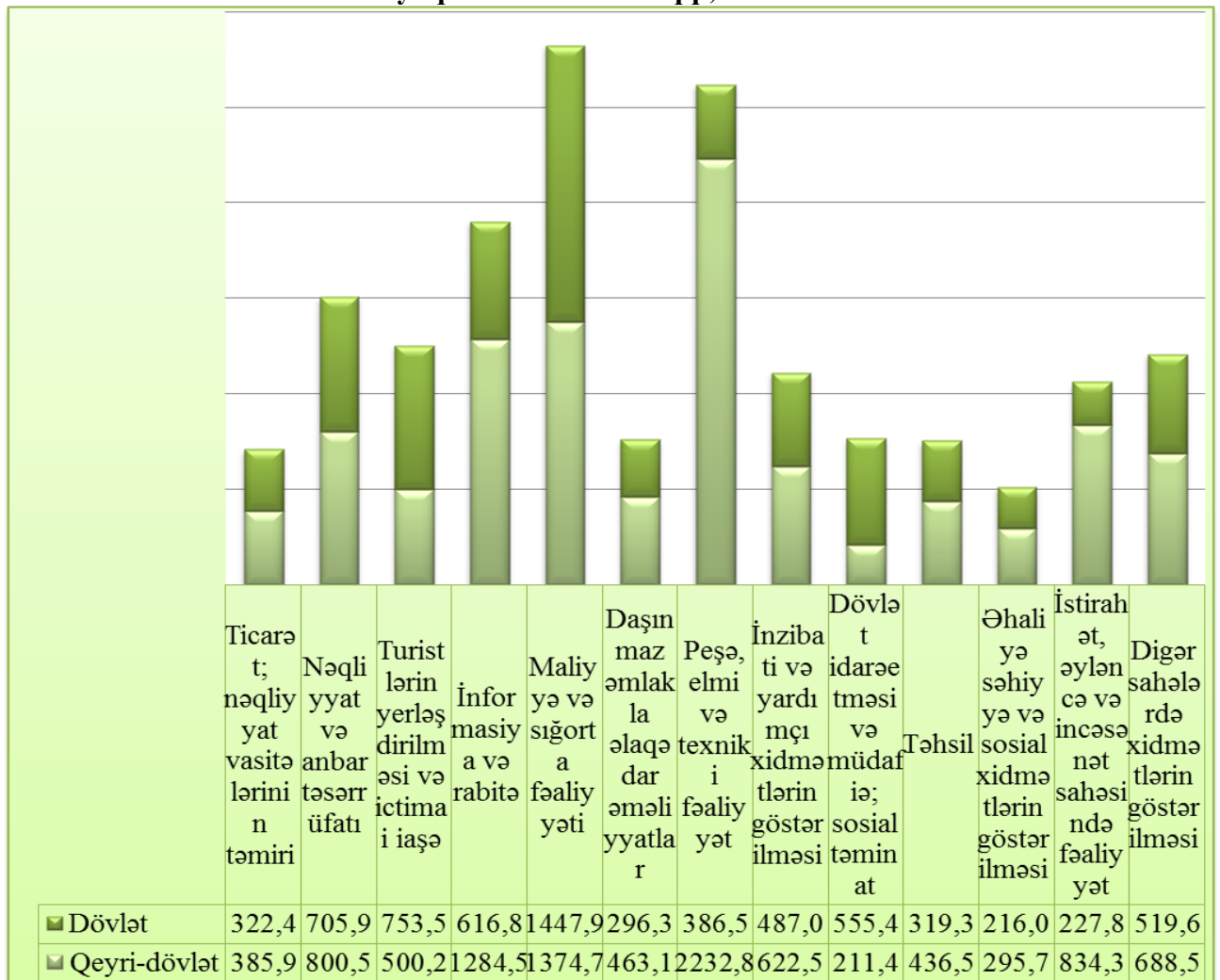
Link: www.stat.gov.az

Xidmət sektoru iqtisadi artımın təşkili və ÜMM-un yaradılmasında xüsusi rol oynayır. Bu sahə genişləndikcə ölkənin bəzi iqtisadi və sosial tərəqqi problemlərini, misal üçün: ofislər artır, rifah problemləri yoluna qoyulur və ÜDM-da xidmət sahəsinin ümumi çəkisi artır.

Bütün istehlak növlərinin təşkilinin və idarə edilməsinin mexanizmləri xidmət fəaliyyətidir. Yeni inteqrasiya sahəsində xarici ölkələrə çatmaq, dünya ticarət birliyinə yaxud bəzi gəlir gətirən xidmət sferasını ümumi, əlaqəli standartlara müvafiq tərəqqi etdirmək əsasdır.

Bu nöqteyi-nəzərdən mərkəzləşdirilmiş olaraq ümumi proqramlar hazırlana bilər. Bununla belə, dövlətlərarası iqtisadi qurumlara qoşulmaq, BVF-nun ölkədə xidmət tərkibinə investisiya qoymaq xidmət obyektlərinin normalara müvafiqliyi ilə həyata keçirilir. Həmçinin, Dünya Ticarət birliyinə qoşulmaq üçün mənzil, yollar, nəqliyyat, otel, ayrı-ayrı servis xidmətləri dünya standartlarına cavab verməlidir.

Şəkil 8. 2017-ci ildə muzzla işləyən işçilərin xidmət sahələri və mülkiyyət növləri üzrə orta aylıq nominal əməkhaqqı, manatla



Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi

Link: www.stat.gov.az

Xidmət sektorunda işçi qüvvəsinin saxlanılmasına çəkilən xərclərin strukturunda 80-85%-ni əməyin ödənişi təşkil edir. Bunun da 60-80%-ni tarif, vəzifə maaşları, 0.8-

1.7%-ni işləməyən vaxta görə ödəmələr, 0.1-5%-ni istehsalın nəticələrinə görə ödənilən mükafatlar və digər mükafatlar, 0.1-3%-ni isə digər ödəmələr təşkil edir (cədvəl 3).

Dövlətin müəyyən xidmət sektorunun himayəsini və qarışmasını faktiki normalarla tələbat standartları arasındakı nisbətlərlə təyin edir. Normalaşdırma və normativ baza öz növbəsində bir iqtisadi sosial idarəetmə elmi hesab edilir, onların əsaslandırılması konseptual yanaşma çərçivəsindən həll edilir. Bu səbəbdən də bu standartlar istənilən dövlətdə özünün kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri ilə fərqlənir və xidmət sektorunda nəzarət funksiyasını icra etmək, dəstəkləmək, dünya ölkələri standartlarına müvafiq tərəqqi meyllərini müəyyən etmək üçün normativlərdən uzaqlaşma cari planlaşma və idarəetmənin mexanizmlərini yaradır.

Xidmətin göstərilməsi və idarə edilməsi xırda sahibkarlıq və biznes üçün fayalıdır. Bu səbəbdən də xidmət sektorunda özəlləşmə yaxud xidmət sektorunun iqtisadi və sosial tərəqqidə rolunun payını çoxaltmaq daha mümkün və ehtiyatı olan bir sahədir.

Xidmət sektorunun tərəqqi dinamikası iqtisadi potensialın, əhali güzəranının dəyişməsi və bəzi xidmətlərin növ və keyfiyyətinin optimallaşdırılması və əhali qrupları üzrə xidmətə olan tələbatın çoxalması ilə nəzərə çarpır. AR-da ÜDM-un 40 %-ə qədəri xidmət sektorunda yığılır. Xidmət sektorunun makroiqtisadi aspektləri onun iqtisadi daha geniş spektrdə proqnozlaşması və ölkənin başqa imkanlarının bu sahə ilə əlaqədə tarazlı tərəqqisini təmin edir.

Xidmət sektoru xaraktercə liberal, azad seçimlə əlaqədardır, onun formalaşması və tərəqqisi daha çox bazar diktəsi, əhalinin imkanları ilə müəyyən edilir. Bu səbəbdən də onun tənzimlənməsində bu faktorları nəzərə alırlar.

Dövlətin xidmət sektorunun tənzimlənməsində rolu iki yöndə baş verir:

1. Dövlət öz mülkiyyətində olan və bəzi əhali qrupları üçün vacib olan xidmət sektorunu tənzimləyir.

2. Xidmət sektorunda rəqabət, təşəbbüskarlıq sahibkarlıq fəaliyyəti üçün zəmin yaradır.

Cədvəl 4. Xidmət sahələri üzrə 2017-ci ildə işçi qüvvəsinin saxlanmasına çəkilən xərclərin strukturu, yekuna görə faizlə

İqtisadi fəaliyyət növləri	Cəmi xərclər	Əmək ödənişi	onlardan		Əməkhaqqına daxil edilməyə n ödəniş və xərclər	sair ödəmələr	onlardan			
			tarif, vəzifə maaşları və s.	işlənməyə n vaxta görə ödəmə			istehsalın nəticələrinə görə ödənen mükafatlar və digər mükafatlar	Əmək haqqına daxil edilməyən ödəniş və xərclər	dövlət sosial sığorta fondu na ödəmələr	xarici işçi qüvvəsinin cəlb edilməsinə çəkilən xərclər
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	100	81,5	79,7	1,6	0,0	0,2	18,5	18,4	-	0,1
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	100	81,3	63,8	6,9	4,6	6,0	18,7	18,0	0,0	0,7
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	100	81,7	75,7	2,5	3,3	0,2	18,3	18,1	0,0	0,2
İnformasiya və rabitə	100	81,9	72,7	5,2	2,6	1,4	18,1	17,8	0,0	0,3
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	100	81,9	68,1	4,8	8,1	0,9	18,1	17,2	0,0	0,9
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	100	82,4	74,6	3,0	3,3	1,5	17,6	17,4	-	0,2
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	100	81,6	76,9	2,4	1,8	0,5	18,4	17,8	0,1	0,5
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	100	81,8	70,8	4,9	4,3	1,8	18,2	18,0	0,0	0,2
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	100	81,6	56,7	7,7	12,3	4,9	18,4	17,8	0,0	0,6

Mənbə: <https://www.stat.gov.az>

Dövlətin iqtisadi və sosial mexanizmləri yaranır və normativlər təsdiq edilir, vəsaitlər müəyyən edilir, nəzarət edilir. Bununla belə, yerli büdcələr, vergi sistemi, bələdiyyə vəsaitləri, dövlət büdcəsi, müxtəlif müəssisələrin xidmət sektorunda rolu bu funksiyaları icra edir. Başqa bir istiqamət kimi dövlət bazar şəraiti yaradır, sahibkarlığın tərəqqisi üçün özəlləşmə, sertifikatlaşma, lisenziyalaşma, azad rəqabət, müxtəlif inhisarların müdaxiləsini əngəlləyən iqtisadi-təşkilati tədbirlər görülür. Dövlətin sosial rolu dövlətdə bütün əhali qruplarının xidmətə olan tələblərini, onun sosial demoqrafik komponentlərini, faktorlarını dəyərləndirərək ümumi tədbirlər görən proqramlar hazırlayır.

Xidmətlər tənzimlənmə dərəcəsinə əsasən bir-birlərindən fərqlənirlər. Misal üçün, sığorta müəssisələrinin və bankların fəaliyyəti dövlət tərəfindən tənzimlənir. İctimai-iaşə sektorunda isə tənzimlənmə çox yüngüldür, ancaq misal üçün, təmir, məişət xidmətləri ən ümumi qanunlarla qaydaya salınmalıdır. Dövlət tənzimlənməsi və makroşəraitin başqa faktorları, misal üçün regionda ölkə əhalisinin demoqrafik tərkibi, gəlirlərin səviyyəsi, inflyasiyanın səviyyəsi, cəmiyyətin qərarlaşmış mentaliteti xidmət qurumunun nəzarətində ola bilməz.

III Fəsil XİDMƏT SEKTORUNDA ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏMƏSİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ MƏSƏLƏLƏRİ

3.1. Xidmət sektorunda əmək haqqının dövlət tənzimləməsinin təkmilləşdirilməsi yolları

Respublikamızda bazar münasibətlərinin inkişaf səviyyəsindən asılı olaraq xidmət sahələri hər zaman öncül istiqamətdədir. Xidmətin yeni sahələri qanunların kamilliyindən, işgüzarlıq ənənələrindən və mədəni səviyyədən asılı olaraq formalaşır və inkişaf edir. Ölkəmizdə xidmət sahələrinin formalaşması üçün 100-ə yaxın qanun qəbul edilmişdir. Bura sahibkarlıq fəaliyyəti, lizinq xidməti, icarə, sığorta, banklar və bank fəaliyyəti, nəqliyyat, rabitə, ticarət və s. haqqında qanunlar, Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi, İnzibati Xətalər Məcəlləsi və s. qanunvericilik aktları daxildir. Xidmət sektorunda əməkhaqqının tənzimlənməsi məsələləri isə Əmək Məcəlləsində öz əksini tapmışdır.

Xidmət sahələrinin inkişafı məqsədilə aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsi məqsədəuyğun olardı:

- Restrukturizasiya və özəlləşdirmə işlərinin sürətləndirilməsi
- Yeni xidmət sahələrinin yaradılması ilə bağlı tədbirlərin həyata keçirilməsinin davam etdirilməsi
- Xidmət sektoru müəssisələrində beynəlxalq standartlara keçidin sürətləndirilməsi
- Azad rəqabət mühitinin inkişaf etdirilməsi
- İnvestisiyaların təşviqi ilə bağlı tədbirlərin həyata keçirilməsinin sürətləndirilməsi

Bütün bu tədbirlərin ardıcılıqla həyata keçirilməsi xidmət sahələrinin təkamülünə şərait yaradacaqdır. Qeyd etməliyik ki, istər hüquqi normativ bazanın dolğunluğu və onun təcrübədə tətbiq səviyyəsi, istərsə də institusional (təşkilati) inkişafdakı boşluqda xidmət istehsalçılara azad sahibkarlıq mühitinin üstünlüklərindən yetərincə faydalanmağa şərait yaratmır. Ölkədə bitkin xidmət şəbəkəsi yaradılmamış, xidmət istehsalçıları ya bir çox xidmətləri təklif edə bilmir, ya

da onların qiymətləri dünya bazar qiymətlərindən xeyli bahadır. Bu sahələrdə sistemli kompleks tədbirlər həyata keçirilməli və bu baxımdan hüquqi-normativ sənədlər qəbul edilməli, mövcud qanunlarda təkmilləşdirmələr aparılmalıdır.

Dünya Bankının bir neçə il əvvəl 132 ölkənin rahatlıq səviyyəsinə əsasən reytingini təyin etdikdə sosial həyatla xidmət sahəsinin səviyyəsi arasında əlaqənin olduğu bir daha öz təsdiqini tapıb. Bildiyimiz kimi, xidmət sahəsində əmək qabiliyyətli insanların 60-75%-i fəaliyyət göstərir. Xidmət sahəsində istehsal sektorlarına nisbətən daha çox insan üçün ofis yaradılır. Bu nöqtəyi-nəzərdən də əsas məsələlərdən biri də AR-nın turizm, nəqliyyat-tranzit və s. xidmət sektorlarındakı imkanlardan faydalanmaqla, xidmət sahəsini ÜDM-in və məşğulluğun əsas aparıcı istiqamətinə çevirməkdir.

Günümüzdə xidmət sahəsinin dəyərinin istehsal sahəsini 7 dəfəyə yaxın qabaqlaması da iqtisadiyyat sahəsində onun rolunun və gücünün ən sadə göstəricisidir. Misal üçün, Amerikanın xidmət bazarı tərəqqi etməsəydi Çin artıq ÜDM istehsalına əsasən yer üzünün ən böyük ölkəsi ünvanını əldə edəcəkdi. Çin məhz xidmət sahəsindəki göstəricilərə görə Amerikaya məğlub olduğundan dünyanın ən iri iqtisadiyyatı ünvanına malik ola bilmir. Çin iqtisadçıları da düşünürlər ki, xidmət sahəsinin istehsal sektorları kimi tərəqqisindən sonra onlar yer üzünün ən böyük iqtisadiyyatına malik olan dövlət olacaq.

Xidmət sahəsində mühüm şərtlərdən biri kadr hazırlığıdır. Başqa sözlə desək, müştəri məmnunluğunu yaradacaq xidmətlər təqdim edən işçi heyəti, kadr təminatının olması xidmət sektorlarının dinamik tərəqqisinin vacib şərtlərindən biridir. Vurğulayaq ki, bir dövlətin iqtisadiyyatında xidmət sahəsinin payının çoxalması üçün əsas şərtlərdən biri də bu ölkədə adambaşına düşən gəlir payının artması şərtidir. Bu səbəbdən də İEOÖ-də ÜDM-in 45-50%-ni xidmət sektoru yaratsa da, İEOÖ-də bu rəqəm 65-70% olur.

AR özünün iqtisadi göstəricilərinə əsasən xarici ölkələrinin elə bir qrupuna daxil olmuşdur ki, bu qrup ölkələr İEOÖ hesab edilməsə də, bəzi xüsusiyyətlərinə görə,

onlardan fərqlənir. Artıq ölkəmizdə də bir çox iqtisadi göstəricilər belə deməyə əsas verir ki, bizim iqtisadiyyat da İEÖ-in iqtisadiyyatına çox yaxındır və tez bir müddətdə bu cərgəyə qoşulacaqdır.

Bu məqsədlə iqtisadiyyat sahəsində, İEÖ-in təcrübəsinə və mövcud tələblərə müvafiq strukturlaşma həyata keçirilməlidir. Yəni, ÜDM istehsalında, məşğulluqda xidmət sahəsi qabağa keçməlidir. Bununla belə, İEÖ-də ÜDM-də xidmət sahəsinin payı 60%-dən az deyil, AR-da isə bu göstərici üzrə vəziyyət qənaətbəxş sayıla bilməz. Müşahidələrdən məlum olur ki, illər keçdikcə xidmət bölməsinin ÜDM-də çəkisi nəinki xüsusi dərəcədə artmır, bunun tam əksinə bəzən azalma olur.

Çoxsaylı və silsiləvi tədbirlərin, tərəqqi proqramlarının müvəffəqiyyətlə gerçəkləşdirilməsi ilə yanaşı, AR-da xidmət sektorlarının tərəqqi səviyyəsi ürəkaçan deyildir. Təbii ki, AR kimi zəngin yeraltı və yerüstü sərvətləri ilə bərabər, əsrarəngiz təbiəti, dənizi, əlverişli coğrafi mövqeyi, müalicəvi bulaqları olan bir ölkə üçün, əlbəttə adı çəkilən göstəricilərlə kifayətlənmək mümkünsüzdür.

Yuxarıda vurğuladığımız kimi, bütün sektorlarda, həmçinin xidmət sektorlarında da tərəqqi üçün əsas məsələlərdən biri də ölkə daxilində tələb edilən keyfiyyətdə əmək ehtiyatlarının yaranmasıdır. Maliyyə və maddi təminatın mövcudluğu hələ biznes etmək yaxud onu təkmilləşdirmək üçün kifayət etmir. Sahibkarlıq subyekti fəaliyyət göstərdiyi təsərrüfat sektoruna müvafiq ixtisaslı, təcrübəli əmək qüvvəsinə də malik olmalıdır. Əmək resurslarının keyfiyyəti məsələsi, insanlarla ünsiyyətdə olan xidmət sektorları üçün daha zəruridir. Çünki, müştəri məmnuniyyətinin əsas şərtlərindən biri onun gülürüz, səmimi, qayğı ilə qarşılanması ki, bu da məhz işçilərin praktiki keyfiyyətindən bir xeyli asılıdır.

Müşahidələrdən məlum olur ki, AR-nın əmək bazarında aktual olan məsələ də keyfiyyət məsələsidir. AR-da əmək resursları, çox vaxt iqtisadi tərəqqinin tələblərinə uyğun olmur. Bir ixtisas üzrə yetərincə kadrlar olur ki, onlara gərək yoxdur, ancaq digər bir sahədə kadrlar azdır. Kəmiyyət və keyfiyyət problemləri vardır ki, burada da çox vaxt keyfiyyət daha çox diqqəti çəkir. AR-da xidmət sektorlarının tərəqqisi

istiqlamətində edilən tədqiqatlardan belə qənaətə gəlirik ki, burada əsas problemlər əhali gəlirlərinin az olması, infrastruktur təminatın bütöv olmaması, xidmətlərin göstərilməsi və keyfiyyəti ilə qiymətləri arasında ciddi qeyri-adekvatlığın olması, marketing tədqiqatlarının olmaması yaxud çox zəif olması, sahibkarların fəaliyyət sahələri barəsində kifayət qədər bilməməsi və s. mövzulardır.

Ölkəmizdə xidmət sahəsində həyata keçirilən yeniliklərdən biri də ASAN Xidmətdir. ASAN Xidmət Azərbaycan Respublikasında vətəndaşlara dövlət orqanlarının göstərdiyi servis mərkəzlərdir. ASAN sözünün açılışı azərbaycan dilində Azərbaycan Xidmət və Qiymətləndirmə Şəbəkəsidir.

Sözügedən mərkəz Sosial İnnovasiyalar və Xidmət əsasında Dövlətin xüsusi Agentliyinə tabedir. İlk "ASAN xidmət" mərkəzi 2013-cü ildə fəaliyyətə başlayıb. Müasir dövrdə 15 mərkəz mövcuddur. Onlardan 5-i paytaxt Bakıda, onu isə AR-nın bölgələrindədir. Xidmətlərin təqdim edilməsində könüllülər də cəlb edilir. "ASAN xidmət" mərkəzlərində 11 dövlət orqanının vətəndaşlara təqdim etdiyi xidmətlərdən əlavə funksional köməkçi xidmətlər də göstərilir. Həmçinin mərkəzlərdə sosial layihələr də keçirilir. "ASAN xidmət" mərkəzlərində 11 dövlət qurumu və özəl müəssisələr tərəfindən birgə 300 artıq xidmətlər həyata keçirilir. Həmçinin Səyyar "ASAN xidmət", ASAN Qatar, ASAN Kommunal və digər xidmətlər göstərir. (www.wikipedia.org) Sözügedən xidmətin aşağıda göstərilən prinsipləri vardır: şəffaf, operativ, məsuliyyət, nəzakət və s kimi davranış qaydalarına düzgün riayət və əhəlinin rahatlığı üçün şərait. Mərkəzlərdə dövlət xidmətləri əlaqələndirilmiş şəkildə fəaliyyət göstərir. Sözügedən mərkəzlərdə vətəndaşlara yüksək xidmət üçün yeni yaradılan üsullardan, müasir innovasiya texnologiyalarından istifadə edilir. Hər mərkəzdə təxminən 100-ə yaxın könüllü çalışır. Həmçinin burada çalışan işçilərin də sayı yetərincədir. ASAN Xidmət də dövlət qulluğudur. Burada çalışan işçilər əməkhaqlarını dövlət qulluğunda ödənilən əsaslarla alır.

2017-ci ildə Respublika üzrə 29302 nəfər dövlət qulluqçusu çalışmışdır (www.stat.gov.az).

Cədvəl 5. 2005-2017-ci illərdə iqtisadi rayonlar üzrə dövlət qulluqçularının orta aylıq nominal əməkhaqqı

Göstəricilərin adı	2005	2010	2015	2016	2017
Respublika üzrə					
Cəmi	181,6	425,7	611,9	634,3	690,7
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	237,5	496,2	758,2	777,8	854,3
Bakı şəhəri					
Cəmi	267,3	572,1	776,0	795,4	915,2
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	524,9	849,8	1316,1	1316,2	1476,7
Abşeron iqtisadi rayonu					
Cəmi	125,4	301,7	446,9	496,3	515,0
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	174,3	434,7	609,9	666,8	646,2
Gəncə-Qazax iqtisadi rayonu					
Cəmi	131,3	323,3	470,3	487,5	495,0
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	157,9	387,3	546,8	564,8	599,2
Şəki-Zaqatala iqtisadi rayonu					
Cəmi	121,4	314,9	480,3	499,6	514,2
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	161,6	388,9	582,5	609,9	613,4
Lənkəran iqtisadi rayonu					
Cəmi	129,7	321,4	479,1	494,0	501,5
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	154,6	386,9	569,3	597,4	598,1
Quba-Xaçmaz iqtisadi rayonu					
Cəmi	125,3	317,6	464,8	496,7	499,6
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	143,8	397,9	555,2	581,7	599,5
Aran iqtisadi rayonu					
Cəmi	128,5	322,3	464,5	481,9	497,5
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	161,5	396,4	572,4	590,5	613,3
Yuxarı Qarabağ iqtisadi rayonu					
Cəmi	137,1	332,6	491,3	507,7	511,7
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	165,9	395,0	587,9	610,0	631,3
Kəlbəcər-Laçın iqtisadi rayonu					
Cəmi	132,3	336,4	482,6	504,4	509,4
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	161,4	400,5	577,9	594,0	595,3
Dağlıq Şirvan iqtisadi rayonu					
Cəmi	124,4	321,3	461,3	504,5	488,0
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	161,3	388,8	572,4	599,4	580,1
Naxçıvan Muxtar Respublikası					
Cəmi	167,2	389,4	574,0	574,0	576,1
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	199,3	506,5	731,9	761,3	767,0

Mənbə: www.stat.gov.az

Əməkhaqqı isə Bakı şəhəri üzrə 915.2 manat, Abşeron iqtisadi rayonu üzrə 515.0 manat, Gəncə-Qazaxda 495.0 manat, Şəki-Zaqatalada 514.0 manat, Lənkəranda 501.2 manat, Quba-Xaçmazda 499.6 manat, Aranda 497.5 manat, Yuxarı Qarabağda 511.7 manat, Kəlbəcər-Laçında 509.4 manat, Dağlıq Şirvanda 488.0 manat, Naxçıvan Muxtar Respublikasında isə 576.1 manat təşkil edir. Dövlət qulluğunda çalışanlar ümumi çalışanların əsas hissəsini təşkil edir (Cədvəl 4).

Dövlət qulluqçularının əmək haqqının ödənişi sistemi tarif dərəcələrinə görə işçilərin ixtisasına, vəzifələrinə görə eyni qaydada dövlət tərəfindən qəbul olunur.

Vəzifə maaşları sistemində islahatların aparılması və ya tənzimlənmə tədbirlərinin həyata keçirilməsi zamanı Mərkəzi və Şərqi Avropa təcrübələrindən istifadə edilməsi daha böyük əhəmiyyət kəsb etmiş olardı. İslahatöncəsi araşdırma göstərmişdir ki, baza maaşları dövlət qulluğu sistemi üçün ümumi olan iş yerləri və vəzifələr təsnifatına əsasən hesablanır, lakin bu səkkiz MŞA ölkələrində rəhbər qərarı ilə bağlı mexanizmlər müxtəlif formada mövcuddur. Polşada rəhbərin qərarı digər ölkələrlə müqayisədə daha yüksək qiymətləndirilir. Maaş sistemində 5 vəzifələr qrupu təyin edilmişdir. Nazirin sərəncamı ilə hər vəzifə qrupuna baza maaşının artırılmasına dair bir neçə əmsal tətbiq edilir və kadr siyasətinə cavabdeh olan baş direktorlar baza maaşının təyin edilməsində əmsallar vasitəsilə xeyli sərbəstliyə malikdirlər. Əslində isə onlar əmsal seçimində məhdudiyyətlə üzləşirlər çünki, işçinin stajı və digər real vəzifə xidmətlərini də nəzərə almalı olurlar. Bunun əks qütbündə yerləşən Macarıstanda baza maaşların müəyyən edilməsində dövlət qulluğunun məsul rəhbərlərinin belə bir hüququ yoxdur. Bu ölkədə baza əmək haqqı ümumi qulluq stajı və vəzifə təsnifatı – vəzifəli şəxslərin rəhbər öhdəliklərinə əsaslanır. Məsələn ali təhsilli yüksək rütbəli məmurlar üçün dövlət qulluğu haqqında qanunla altı rütbə və öz əmsalı olan 17 tarif sinfi təyin edilmişdir ki, parlamentin illik qərarı ilə hər tarif sinfinin baza maaşı təsdiq edilir. Beləliklə, rəhbərlər faktiki olaraq dövlət qulluqçularının baza əməkhaqqına təsir imkanına malik deyillər.

Digər altı ölkədə rəhbər qərarı Macarıstandakından nisbətən yüksək, lakin Polşadan bir qədər aşağı dərəcədə özünü birüzə verir. Çexiyada baza maaşı ikiqat tarif cədvəli ilə müəyyən edilir. Bir tərəfdən, 16 vəzifə kateqoriyası, digər tərəfdən isə qulluq stajının 12 səviyyəsi təsdiq edilmişdir (1992-ci ilin dövlət qulluğu qanununa sonuncu düzəliş 2006-cı ildə qəbul edilmişdir). Birlikdə bunlar 192 tarif qrupunu təyin edir ki, rəhbər qərarı yalnız yeni işçinin vəzifə öhdəliklərini təsbit edir, yəni onun hansı vəzifə tarifinə düşməsinə həll edir. Beləliklə, adətən nazirliklərdə 10-16-cı təsnifə aid olan məmurların baş heyəti yuxarı 3 sinfə aid olur və rəhbərin qərarı ilə gənc qulluqçuların tarif səviyyəsinin yüksəldilməsi çox çətin olur.

Həm Slovakiya, həm də Litvada rəhbər qərarının həcmi (diskresiyayı) məhdudlaşdıran baza maaşın təsnifləşdirilməsi eyni prinsip üzərində qurulmuşdur. Litvada 20 vəzifə kateqoriyasını birləşdirən rəsmi tərkib müəyyən edilmişdir ki, ildə bir dəfə parlament tərəfindən müəyyən edilən minimal aylıq maaş (MAM) hər kateqoriyanın mövcud əmsalına vurularaq baza əmək haqqını müəyyən etmiş olur. Bəzi rəhbər vəzifələri bu və ya digər kateqoriyaya aid etmək səlahiyyəti kadrlar və əmək haqqı sahəsində siyasətə cavabdeh olan dövlət katiblərinə məxsusdur ki, bununla da onların qərar sərbəstliyi məhdudlaşır. Baza əmək haqqının təyin edilməsi slovakkiyada da oxşar məntiqə malikdir. Burada 11 tarif sinfi, bir neçə kvalifikasiya səviyyəsi və konkret vəzifə tələblərindən ibarət təsnifat sistemində hər tarif sinfinə həmkarlar ittifaqı ilə razılaşdırılmış kollektiv müqavilə əsasında hər tarif sinfinə eyni məbləğ təsdiq edilir. Dövlət vəzifələrinin təsnifatı dövlət qulluğu haqqında qanunla müəyyən edilir, və vəzifələrin kateqoriyası vakansiyalar haqqında elanlarda dərc edilir. Beləliklə, rəhbərlərin baza əmək haqqına təsirləri yoxdur.

Bu ölkələrdən fərqli olaraq Estoniya, Latviya və Sloveniya Birliyə daxil olduqdan sonra məmurların baza əmək haqqı sistemində nəzərəçarpan təkmilləşdirmələri aparmağa müvəffəq olmuşlar. Sloveniya yanaşmasında baza əmək haqqının təyin edilməsi zamanı diskresiya qərarlarının xeyli dərəcədə məhdudlaşdırılması institusional səviyyədə həllini tapmışdır. Baza əmək haqqı

səviyyəsi dövlət qulluqçuların həmkarlar ittifaqı ilə müqavilə əsasında hökumətin sərəncamı ilə təsdiq edilir. Hüquqi müəyyənlik və öncəgörülük Estoniyada qüvvədə olan maaş sisteminin ciddi məhdudiyət amilləri kimi çıxış edir. Qanunla nəzərdə tutulmuş ümumi tarif şkalasında 28 dövlət qulluğu rütbəsi vardır. Hər tarif sinfinə konkret məbləğ təyin edilir. Lakin tarif siniflərinə qulluqçuların aid edilməsində nazirliklərin nisbətən geniş səlahiyyətləri vardır. Bununla yanaşı tarif sisteminin sonuncu təkmilləşdirilməsi baza maaşının AB prinsiplərinə yaxınlaşdıran yeni metodologiyayı nəzərdə tutsa da onun rəsmiləşdirilməsi hələ ləngiyir. Yeni qaydaya uyğun olaraq hər vəzifənin qiymətləndirilən nyeddi əlaməti nəzərə alınır və toplu ballar vəzifə tarifinə uyğunlaşdırılır. Bu zaman baza əmək haqqında +- 20 faiz dəyişmələrə icazə verilir. Bunun nəticəsində qanunilik qorunsa da, sistemin hüquqi keyfiyyəti müəyyən suallar doğurur.

Göründüyü kimi xidmət sektorunda vəzifə maaşlarını tətbiq edən zaman müxtəlif imtiyaz, güzəşt və mükafat sisteminin tətbiqindən istifadə edilir. Bu isə son nəticədə xidmətin həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət baxımından inkişaf etdirilməsi üçün zəruri şərtlərdəndir.

Gələcəkdə ölkəmizdə bu istiqamətdə aparılan islahatlar zamanı bu kimi təcrübələr çox faydalı ola bilər.

3.2. Xidmət sektoru müəssisələrində əmək haqqının strukturunda dəyişikliklərin təkmilləşdirilməsi yolları

Xidmət sahələrində əmək haqqının ödənişi prinsipinin formalaşması əsasən əməkdaşların dərəcəsiindən asılı olaraq formalaşır. Bu, işin ağırlığından, miqdarından, zəhmət çəkilmiş əməyin keyfiyyətindən asılıdır. Onun miqdarını məhdudlaşdırmaq olmaz. Real əmək haqqı həmişə artmalıdır. Ştat cədvəli müəssisənin rəhbərliyi tərəfindən təsdiq olunur, müəssisənin işçilərinin razılığı tələb olunur.

Əmək haqqının ödənişi sistemi təsdiq olunur və dəyişdirilir, belə ki illik fondun əmək haqqı hesabatı, yerli komitənin fikri, işçilərin attestasiyası əməyin

qiymətləndirilmə sistemidir. Əmək normasına baxış yeni texnikaya yiyələnmə, texnologiyanı təkmilləşdirmək və hansı vasitə ilə olursa əməyin keyfiyyətini və həcmi artırmaqdır. Əməyin qiymətini nəzərə alaraq müəssisə rəhbərliyi yeni qaydalar fikirləşir, maaşların miqdarına baxış keçirir.

Müasir bazar iqtisadiyyatı şəraitində təyin olunmuş qaydalar var. Əmək haqqının tərkibi və səviyyəsi müxtəlif təbəqələrdən olan əməkçilərin həyat səviyyələrini və tələbatlarını ödəmək üçün müəyyən olunur. Son vaxtlar daha tələbatlı sistem yaradılıb, müəssisə rəhbərləri rəqabətə girərkən öz əsas gəlirlərini nəzərə alır, işçilərinə diqqət yetirir, hətta maddi və mənəvi cəhətdən köməklik edir.

Dərəcə sistemi bir çox müəssisələrdə tarif sistemini əvəz edib, mütəxəssislərdən, tələb edir ki, professional səviyyədə əmək bazarının tələblərini yerinə yetirsin. Eləcə də ekspertlərin rəyinə görə dərəcə sistemi daha geniş yayılmışdı. Əmək haqqının ödənişi sistemində nəzərə alınmalıdır ki, müəssisə dərəcə sistemini istifadə edərkən öz məqsədinə nail olsun. Burada hər şey kompaniyanın tələbatından asılı olur. Onu da qeyd etməliyik ki, dərəcə sistemi ancaq əmək haqqı fondunu optimallaşdırır. Dərəcə sisteminin tətbiq edilməsinin qiyməti, maliyyə gəlirlərindən asılıdır. Burada başlıca çətinlik dərəcə sisteminin planlaşmasıdır.

Bilik, bacarıq, elm işçi üçün əsas cəhətlərdən biridir. Bunların hamısı olanda işçi bütün işləri özü tənzimləyir. Bunun nəticəsində işçinin professionallığı səviyyəsi genişlənir, qarşılıqlı dəyişkənlik genişlənir, işçilərin axını azalır, istehsalın artması, xeyirxahlıq inkişafı artırır. Beləliklə əmək haqqı da öz növbəsində artır. Bu firmanı tanıyanların sayı artır. Stimullaşdırma ciddi qaydaların, yazıların olmaması ilə əlaqələndirilir. Bu sistem təşkilati vəziyyətlə formalaşır, ona görə də heç bir təşəbbüs və inkişafa ehtiyac olmur. Bu minvalla müasir yanaşma əmək haqqına fərdi olmalıdır. Bu sistemdə qrup, ya kooperativlər istehsalatı effektiv şəkildə qaldırırlarsa istehsalat vacibdir. Fərdi nəticədə ayırmaq əməyi çətinləşdirir. Onlar istifadə də möhkəm olur, planlaşdırma və uçot nəticədə kollektiv əməkdə az əmək sərf olunur.

Əmək haqqının ödənişi dəsti ən çox asılıdır müəssisənin effektiv fəaliyyətindən, bazarda dinamikada, rəqabətdə olmasıdır. Başlıcası əmək haqqının ödənişi müəssisədə işçiyə imkan verir ki, qazanc əldə etsin. Ona görə də rəhbər işçilər yüksək keyfiyyətli iş təşkil etməlidirlər. Əməkdaş daha yaxşı işləsə iş sahibi daha çox nailiyyətlər əldə edər.

Bundan başqa qeyd etməliyik ki, müasir əmək haqqının ödənişi formasında təyin olunmuş çatışmazlıqlar var. Müəssisənin çətinliyi əmək haqqı ilə bağlıdır. Yeni şəraitdə iqtisadiyyatın inkişafı aktualdır indiki dövrdə. Əmək bazarında bazar kartını dəyişilməlidir, rəqabətlik dinc bazarlarda güclənməlidir. Dövlət isə əmək haqqının kölgə sektorundan çıxarmalı, maliyyə qıtlığı ilə əlaqədar əmək haqqının dəyişdirilməsi məcbur edir ki, müəssisə yaxud sahibkar yeni yanaşmalar tapsın, əmək haqqını təşkil etsin. Əmək haqqının təşkili müəssisənin ən vacib sistem yaradıb və onu idarə etməsidir.

Əmək haqqının təşkili müasir mərhələdə iqtisadiyyatın inkişafı növbəti baza prinsiplərinə əsaslanmalıdır.

- Əmək haqqının ödənişi sferasında dövlət zəmanəti prinsipi.
- Sosial tariflərin zəmanəti prinsipi qeyd olunmuş sistemdə sosial tərəfdaşlardan asılıdır.
- Müəssisənin maliyyə nəticələrinə əsasən əmək haqqının ödənişində asılılıq prinsipi. Real əmək haqqının əmək istehsalında həcmindən asılıdır.
- Bərabər əməyə bərabər ödəniş prinsipi.
- İşçilərin əməyinin ödənişində şəraitdən asılı olaraq əmək nəticələri və onun diferensiallaşdırılma prinsipi.
- Boş iş günü prinsipi əməyin ödənişi elementləri bütün müəssisə işçiləri üçün.

Əməyin ödənişində əsas çətinliklər aşağıdakılardır:

1. Əmək haqqının ödənişində ümumi çatışmazlıqların idarə mexanizmi. Əksər müəssisələrin idarəçilik sistemində zəif qarşılıqlı münasibətlərə rast gəlinir. Rəhbərlik sistemində işləyənlər köhnə qaydalarla öz işlərini davam etdirirlər.

Aydın görünür ki, bu problemləri həll etmək üçün bütün sistemin təkmilləşdirilməsi, xarici və daxili təcrübələrdən istifadə etsin.

2. Systemsiz yanaşma və zəif əlaqə bəzi aspektlərdə əmək haqqı ödənişi idarəçiliyinin prosesinə təsir edir. Bu problemləri qeyd etmək olar ki əsaslardan biridir. Onun həlli üçün başqa problemləri də azaltmaq olar. Zəif qarşılıqlı əlaqədə, təşkilatçılıq əlaqəsində, planlaşmada, motivasiyada, nəzarətdə və koordinasiya əmək haqqının ödənişi və idarəedici elementlərdə əmək haqqında kəsintilər olur. Bu problemin həlli yanaşmanın təkmilləşməsi, əmək haqqı sferasının idarəedicilərin sisteminin dəyişdirilməsi yaxud təkmilləşdirilməsi əsas təkanvericidir.
3. Əmək haqqının minimum miqdarının azalması büdcənin minimal tələbatından, yaşayış minimumundan və büdcə tələbatından asılıdır. Minimal əmək haqqı əmək qabiliyyətinə malik olan insanın yaşayış minimumundan aşağı olmalı deyil.

Bu isə əsassız iqtisadiyyata və itkilərə gətirib çıxarır. Üçüncü isə əmək haqqının ödənişində planlaşmanı və metodikanı dəqiq etməyəndə hesablamada itki olur. Nəticədə məhsulun maya dəyəri istər artanda, istərsə də azalanda məhsulun maya dəyəri əsaslanır. Ona görə də əmək haqqının ödənişinin təkmilləşməsində müəssisə yaşayış minimumuna uyğun tarif dərəcəsini artırır. Gələcəkdə tələbat büdcəsinə uyğun işçinin və onun ailə üzvlərinin həyat səviyyəsini yaxşılaşdırır ki yaxşı iş qabiliyyəti olan, sağlam, yaxşı vəziyyətdə işçilər olsun.

Bazar mexanizminin inkişafında çatışmazlıqlar, əmək haqqının ödənişi idarəçiliyi milli iqtisadiyyatı formalaşdırmaq bazar münasibətlərində davam etdirilir. Bu münasibətlər hələ də sona çatmayıb, ona görə də böyük diqqət yetirilir əmək haqqına, planlı paylayıcı sistemdə əmək haqqının ödənişində effektiv bazar mexanizmi formasını yaratmaq üçün sosial qarşılıqlı mübadilə əsasında qurulmalıdır. Əmək haqqının ödənişi sahəsində dövlət zəmanətini təmin etmək lazımdır. İnformasiya

mexanizmini yaratmaq müəssisələrdə, müxtəlif sahələrdə xarici bazarlarda əmək haqqının dinamikasını təmin etmək lazım gəlir.

Əməyin istehsalının aşağı səviyyəsi aşağı əmək haqqı ilə əlaqəlidir. Göstərilən çətinliklər sualların kompleks (bütöv) çətinlikləridir. Düzünə tədqiqat yüksək istehsal üçün kifayət etmir. Əmək motivasiyası, əməyin qiyməti bazar qiyməti ilə müqayisədə ixtisaslaşmış işçilərdən başqa sahələrdə o cümlədən başqa ölkələrdə bu kompleks problemi həll etmək üçün paralel şəkildə qalan baxılmış problemləri həll etmək lazımdır. Əməyin qiymətləndirilmə, təkmilləşdirilməsi sistem çətinlikləri əsas vacib məsələlərdən biri iş normasının tətbiqi, görülmüş iş üçün normativ və müxtəlif sahələrdə əsasən xidmət sahələrində, eləcə də əmək haqqının ödənişi qaydalarının təyin edilməsinin tədqiqatı. Tələbat sahələrində xidmətdə, xidmətin qiymətinin təyin olunmasında qiymət təyini və çətinliklər yaranır. Bununla belə əksər hallarda norma və normativlər öz təsdiqini tapır. Onların tətbiqi əməyin qiymətləndirilməsi sisteminin inkişafına təsiri o qədər də qənaətbəxş deyil.

Xidmət sahələrində əmək haqqının ödənişini tənzimləmək çətinliyi, xidmətin saxlanılmaması xüsusiyyəti ilə əlaqədardır. Bəzi xidmət sahələrində tələbat az olduğuna görə bu sıraya nəqliyyat, turist, təmir və başqa sahələrin iş həcminə təsir edir. Gün ərzində, həftə ərzində, ay və il ərzində istehsalatda çətinliklər olur.

Növbəti satış üçün ehtiyat məhsul istehsal etmək mümkün deyil. Çünki, həmin xidmət istifadə olunan an üçün lazım olur. Bu isə fəhlə sinfinin tamamilə işlə təmin olunmasında fasilələr yaranır. Sifarişin az olduğu dövrdə gəlirlər azalır, rentabellik aşağı düşür. Tələbat çox olan dövrdə isə iş artır, rentabellik tənzimlənir. Bununla belə zamanın artıq həddə itkilərə gətirməsi, iş vaxtının itirilməsi, xidmət edən əməkdaşların gəlirləri və xidmətləri aşağı düşəcək. Həddən artıq tələskənlik keyfiyyətin aşağı düşməsinə səbəb olacaq, bu isə alıcıların itirilməsidir. Ona görə də müəssisə daha dəqiq əmək haqqının ödənilməsi sistemini hazırlamalındır ki, tələbatın müvəqqəti azalmasında əmək həvəsləndirməsinin yüksək səviyyəsi ilə əmək haqqının maliyyə nəticələrinin fəaliyyətidir.

Yüksək ixtisaslı kadrların motivasiyası yüksək texnologiyalı, fasiləsiz elmi irəliləyişlər öz fəaliyyətində nanotexnologiya, maşınqayırma, telekommunikasiya, informasiya texnologiyaları, maliyyə-kredit sektoru, səhiyyə və s. intellektləşmə dərəcəsini artırır. Elmi-texniki inkişafda və rəqabətin güclənməsində müəssisənin qarşısında tapşırıq qoyur ki, əmək haqqının ödənişində motivasiya sistemi qursun.

Ancaq yüksək ixtisaslı kadrları təmin etməsin, hətta onların ixtisasını artırsın, yeni mütəxəssislər cəlb etsin.

Əmək haqqının ödənişinin praktiki planlaşması və metodikası tamamlanmasın, daxili planlaşma etsin, idarəedici işin keyfiyyətini artırsın. Birinci çoxlu müəssisələrdə seçilmiş, çoxcəhətli sistem yoxdur. Əmək haqqının planlaşdırma metodikası birliyi təkmilləşmiş sahədə tətbiq olunur. İkinci aspektin çətinlikləri əmək haqqının metodunun planlaşmasının düzgün tətbiq edilməməsidir. Metodiki təqdimatlar olmadığından müxtəlif planlaşma tətbiq ediləndə əmək haqqı vəsaiti əlaqəsiz olur. Əməyin nəticələri və əmək itkisi, əmək haqqının fondundan müəssisə tərəfindən işçilərə bərabər olmayan sistemdə yaxud cədvəllə qiymət təyin olunur.

Fasiləsiz reforma şəraitində əmək haqqı və bazar iqtisadiyyatının rolu artanda hazır ki metodla əmək haqqının ödənişi vəsaiti planlaşdırılır və həmişə özünü doğruldur. Buna görə də aktual məsələlərdən biri əmək haqqının ödənişində yeni, daha təkmilləşmiş yanaşmalardan istifadə edərək sıx dəyişikliklər xarici bazar və daxili istehsalat faktorlarını nəzər almaq lazımdır. Büdcə təşkilatlarında əmək haqqı ödənişi və əmək haqqının işçilərin hesabına köçürülməsi dövlət qayğısı ilə olur. Təyin edici orqanlar tərəfindən subsidiya verilməsi, normativ ödənişlər bilavasitə iştirak etmir.

Təklif olunmuş məlumatlara əsasən belə nəticə çıxarmaq olar ki, sosial nailiyyətlər metodiki təkmilləşmə sistemini stimullaşdırılır, beləliklə müəssisənin işçilərinin motivasiyası yüksəldilir. Nəticədə əmək haqqı da stimullaşır. Bundan başqa maddi həvəsləndirmə modeli əməkdaşlara da sərfəli olur. Beləliklə, onda əməkdaşların iqtisadi maraqları nəzərə alınır. Bu sistem əməkdaşların əməyinin

nəticələrinə yol açır, beləliklə fəaliyyətinin qiyməti sadəcə göstəricilərə görə hansı ki əməkdaşların öz köməyi ilə baş tutur.

Bundan başqa qeyd etməliyik ki, sosial effektivlik özündə aşağıdakı aspektləri canlandırır:

- Kollektivdə qarşılıqlı münasibətlərin yüksəldilməsi;
- Müəssisənin imicinə diqqətin artırılması;
- Mübahisələrin sayının azaldılması;
- Zəif əməkdaşların işdən azad olunması.
- Gözləmə mövqeyində olan əməkdaşların işdən azad olunmasının sayını azaltmaq.

Sosial sferanın istehsalat sahəsində büdcə təşkilatlarının effektivliyinin yüksəlməsi, keyfiyyətin artması müəssisənin fəaliyyətindən və onun işçilərindən asılıdır. Plan tədbirlərinin yerinə yetirilməsi mexanizminin qurulmasını təmin edir. Bu isə əmək haqqının ödənməsindən, keyfiyyət və kəmiyyət və əhaliyə xidmət göstərməsindən asılıdır. Yüksək ixtisaslı mütəxəssis olmasa keyfiyyətli xidmət etmək mümkün deyil. Bununla belə əsas komponentləri istehsalatda formalaşdıran büdcə fəaliyyətidir ki əmək haqqının ödənişi və əməyin istehsalı yüksək səviyyədə olur.

İdarəetmənin əsas məqsədi əhaliyə sosial xidməti yüksək səviyyədə göstərməsidir.

Ənənəvi olaraq karyera sistemində qeyri-maddi komponent daha güclü təsir bağışlayır. Özəl sektorla müqayisədə maddi komponentin rəqabətqabiliyyətliliyi aşağı olduğu halda qiymətli kadrların işdə saxlanmasının status-mövqe göstəriciləri səmərəli vasitə kimi çıxış edir. Xidmət sektorunda əməyin ödənişinin maddi komponenti bir qayda olaraq daimi və dəyişən hissələrdən ibarət olur. Daimi hissəyə vəzifə maaşı və ölkədən-ölkəyə tərkibi fərqli olan bir neçə icbari əlavələr aid olur.

Ayrı-ayrı ölkələrin bu səpkidə baxılan təcrübəsi xüsusən maraq doğurur. Məsələn, İndoneziyada dövlət qulluqçuların maaşının əsas hissəsini inkişaf

büdcəsindən maliyyələşdirilən fərdi tapşırıqların yerinə yetirilməsinə görə təyin edilən əlavələr (task-based allowances) təşkil edir.

Cədvəl 6. Əmək haqqı sisteminin elementləri

	Daimi hissə	Dəyişən hissə
İcbari ödəmələr	Vəzifə maaşı	Xidmət stajına, iş şəraitinə görə əlavələr
Qeyri-icbari ödəmələr	Nəticəyə görə əlavələr (base pay award)	İşin nəticəsinə görə birdəfəlik ödəniş (bonus, mükafat)

Mənbə: *Тищенко Е.Н.* Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации и зарубежных странах // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 4. С. 160-168.

Vəzifələr üzrə qrupların təyin edilməsindən asılı olaraq, məvaciblərin daimi və dəyişən hissələri arasında paylanması ölkələr üzrə bir-birindən fərqlənir və aşağıdakı kimi təqdim olunur:

Cədvəl 7. Xidmət sektorunda maaşının baza hissəsi ilə ümumi məvacibinin nisbəti (xarakterik ölkələr üzrə)

Ölkə	Baza maaşın ümumi məvacibdə payı
Avstraliya	təxminən 100%
Avstriya	80-90%
Böyük Britaniya	100%-ə yaxın
Almaniya	70-90%
Yunanıstan	20%
Danimarka	99%
İrlandiya	100% (əksər hallarda)
İslandiya	100%
İspaniya	30-100%
İtaliya	35-65%
Kanada	100%
Lüksemburq	80-100%
Niderlandlar	93-100%
Portuqal	təxminən 100%
ABŞ	100%
Finlandiya	65-90%
Fransa	75-95%
İsveçrə	100%
İsveç	100%

Mənbə: Salary Top-Ups // The World Bank [Official Site].

Link: <http://siteresources.worldbank.org/>

Bununla əlaqədar olaraq məmurların real əmək haqqısı rəsmi dərc olunan göstəricilərdən xeyli yüksəkdir. Məmurların aldıkları maaş əlavələri çalışdıqları təşkilatın yerinə yetirdiyi layihələrin sayı və növlərindən asılıdır. Layihə tapşırıqları üzrə belə ödəmələr sistemi təmsilçilik xərcləri, komissiya xərcləri, nəqliyyat, bonuslar və birdəfəlik mükafatlar kimi ödənişləri özündə kəsb edir.

Bütün bu kimi təcrübələrin ölkəmizdə tətbiqi gələcək də xidmət sahəsinə də fəaliyyətin keyfiyyətinin artırılmasında daha doğrusu rəqabət qabiliyyətli kadr potensialının inkişafına səbəb ola bilər. Bu da son nəticədə ölkədə xidmət bazarının inkişafına təkan vermiş olardı. Göründüyü kimi xidmət sektorunun inkişafı bir tərəfdən təbii resursla bağlı olsa da burada daha çox insan amili öz təsirini göstərməkdədir. Həmin sahəyə kadr axınının gücləndirilməsi isə bilavasitə əmək haqqı sisteminin optimallaşdırılması nəticəsində mümkündür.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

AR-da mütəmadi olaraq tərəqqi, yoxsulluğun ləğv edilməsi, ekoloji tarazlığın bərpası, xarici mühitin qorunması, nəqliyyat sahəsinin tərəqqisi və s. istiqamətlərdə bir çox konkret Dövlət Proqramları qəbul olunub və uğurla yerinə yetirilməkdədir. Ancaq, çox vaxt görülən tədbirlərin biri-birini tamamlamadığını yaxud zamanında tamamlamadığını görürük. O cümlədən, bir çox sahələrdə, əsasən də xidmət sahəsində təsərrüfat dövriyyəsinə cəlb olunmamış xüsusi imkanlı ehtiyatlar vardır. Bütün bunları əsas götürərək, aşağıdakı nəticələr əldə olunmuşdur;

- Xidmət sahələrinin inkişafı, formalaşması və təşəkkürünə şərait yaradan amillərin, iqtisadi faktorların təsirini artırmaq məqsədilə bazar münasibətlərini tənzimləyən mexanizmlərin təkmilləşdirilməsi;

-Əhali gəlirlərinin xidmət sektorlarının tərəqqisi üçün zəruri olması ilə bərabər, AR-da mövcud gəlirlər səviyyəsində daha böyük uğurların qazanılması mümkündür. Yəni, xidmətlərin göstərilməsində və potensial imkanlardan əlverişli istifadə məsələlərində bəzi qüsurlar vardır. Əsasən qiymətlərin yüksək olması, inhisarçılıq, qiymət-keyfiyyət uyğunsuzluğu və kadr problemləri qeyd oluna bilər;

-Xidmət sahəsində fəaliyyət göstərən firmalara dövlət tərəfindən texniki və maliyyə köməkliyinin göstərilməsi;

-Xidmət sektorları birbaşa insanlarla təmasda olan, insanların gözü önündə hazırlanan məhsullar təklif etdiyindən, burada bəzi məsələlərin nəzərə alınması zəruridir. Bu cür məsələlərə, alıcılarla münasibət, texniki-texnoloji imkanlar, xidmətlərin növləri və ayrı-ayrı qiymətlərin təklif edilməsi kimi istiqamətlər aid oluna bilər;

-Xidmət sahələrinin normal və səmərəli fəaliyyətinin təşkilinin əsasında dayanana-əməkhaqqının tənzimlənməsi məqsədilə qanunvericilik bazasının təkmilləşdirilməsi;

-Turizm xidmətlərinin tərəqqisində, Türkiyənin təcrübəsinin tətbiq edilməsi yaxşı olardı. Türkiyədə “Bələdiyyələrin sosial təsisləri” adlanan xüsusi obyektlər vardır.

Tamamilə milli adət-ənənəyə müvafiq, yüksək qonaqpərvərliklə mövcud olan bu Təsislər əhalinin hər bir təbəqəsi üçün münasib qiymətlərlə xidmət təqdim edir. Təcrübəyə əsasən, AR-nın da ayrı-ayrı bölgələrində bələdiyyələrin nəzdində uyğun sosial obyektlərin fəaliyyətinin göstərilməsi çox yaxşı olardı. Bu, ölkə əhalisinin aztəminatlı və orta təbəqəsinin də turizmdə iştirakına xüsusi zəmin yaradardı, eyni zamanda qiymətlərin nizamlanmasında müəyyən rol oynaya bilər, regional tərəqqiyə pozitiv olaraq təsir göstərər;

-Fəaliyyət sektorundan və göstərdiyi xidmətlərdən asılı olmayaraq bütün xidmət sektorları “müşəri məmnunluğu”nu əsas götürməli, bunu qiymətləndirməyə cəhd etməlidir. Yəni, müşəri ona təklif olunan, onun istehlak etdiyi xidmətlərdən nə dərəcədə məmnun qalmışdır, hansı iradları və təklifləri deyə bilər və s. kimi məsələlər hər zaman diqqətdə olmalıdır. Bunların hamısı isə, təkcə marketinq araşdırmaları və uyğun sorğular əsasında ola bilər. Bu səbəbdən də, marketinq araşdırmaları da diqqətdə olmalıdır;

-Beynəlxalq təcrübədən məlum olur ki, xidmət sektorlarının intensiv tərəqqisinin vacib şərtlərindən biri də reklam və piar işlərinin təşkil edilməsidir. Bununla belə, AR-da bəzi obyektiv və subyektiv səbəblərdən reklam və piar işləri zəruri formada aparılmır. Burada fərqli səbəblər hökm sürür. Təsərrüfat subyektinin biri bu sektora xərc qoymağa vəsait tapmır, başqa biri reklam olunmaqdan qorxur, bir başqası isə, bu sahəylə heç cürə tanış deyildir.;

-Xidmət sektorlarının tərəqqisində mühüm məsələlərdən biri də yüksək səviyyədə infrastrukturun olmasıdır. İnfrastruktur təminat, ən azı, ölkə əhalisinin qazandığı gəlirləri qədər önəmli bir məsələdir Bu nöqtəyi-nəzərdən də, tranzit xidmətlərinin əlverişli şəkildə təşkil edilməsi uzunmüddətli perspektivli xidmət sektorlarından biri kimi diqqətdə saxlanmalıdır. Elmi araşdırmalarda və kadr hazırlığında bu məsələlərin nəzərə alınması yaxşı nəticə verərdi;

-Xidmət sahələrində əməkhaqqının artırılması məqsədilə müvafiq dövlət orqanları tərəfindən müxtəlif proqramların hazırlanması, zəruri tədbirlərin həyata keçirilməsi.

İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT

Azərbaycan dilində

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi (2011) Bakı Qanun
2. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası (2009) Bakı Qanun
3. Azərbaycan Dövlət Statistika komitəsi (2018) Əmək Bazarı Bakı
4. Azərbaycan Dövlət Statistika komitəsi (2018) Təhsil, elm və mədəniyyət Bakı
5. Azərbaycan Dövlət Statistika komitəsi (2018) Səhiyyə, sosial müdafiə və mənzil şəraiti Bakı
6. Cəfərov Vasif (2012) Sahibkarlar xidmət sektorunda cəmlənib Ekspres. 17-19 noyabr. – S. 10.
7. Əhmədov M. M. (2015), Xidmət sahələrinin marketinqi. Bakı. “İqtisad Universiteti” 372 səh
8. Əmiraslanov A., (2008) Azərbaycan iqtisadiyyatı və bazar münasibətləri, Qanun nəşriyyatı, Bakı,
9. İbadov S. A. (2009), İqtisadiyyat Bakı “ Şərq-Qərb” 414 səh.
10. Hüseynova F. A. (2007) Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əməkhaqqının ödənilməsinin yeni formaları: beynəlxalq təcrübə Bakı
11. Qasımlı V. (2014), İqtisadi modernizasiya Bakı “Azərbaycan Respublikasının Prezidenti Yanında Strateji Araşdırmalar Mərkəzi” 312 səh.
12. Quliyev T. Ə. (2003) Əməyin iqtisadiyyatı Bakı

Xarici dildə

1. Гагинин В.А. “Экономика и социология труда”, Р.Ф-Томск -2008
2. Головачева М. А. Исследование систем оплаты труда // Вестник БГЭУ. - 2015. - № 1. - С. 70-73
3. Закон Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных казенных учреждений»: [Электронный ресурс].

4. Канаев В.О. Оплата труда в бюджетных учреждениях : учебное пособие / В.О. Канаев, Е. А. Буракова. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2014. – 80 с.
5. Конохов А. В. Влияние инноваций на систему оплаты труда / А. В. Конохов. // Вестник Российской академии естественных наук. Серия экономическая, 2015. – № 1.
6. Кузнецова А.И., Чепик А.Г. Система оплаты труда в бюджетных учреждениях // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, – 2014, – № 2 (38)
7. Рофе А.И. “Рынок труда” : учебник для вузов –М.: МІК, 2012
8. Фрейзер-Сэмпсон Г. Система оплаты труда в бюджетных учреждениях. – М.: Олимп-Бизнес, 2014.
1. Olivier Bargain, Audrey Etienne and Blaise Melly. The Public Sector Wage Gap :New Evidence from Panel Administrative Data 2016
2. Robert J . Flanagan Wages And Wage Policies In Market Economies: Lessons For Central And Eastern Europe. OECD Economic Studies No . 18. Spring 1992
3. The Cost of the Public Service. Central Expenditure Evaluation Unit 2014

İnternet resursları

1. http://lib.bbu.edu.az/read.php?item_type=lecture&file_type=pdf&file=46
2. <http://etsim.az/db/neqliyyat/neqliyyat67.php>
3. <https://edu.gov.az/az/page/148/972>
4. <http://www.edu.gov.az/upload/file/teqdimat/2016/02.pdf>
5. <https://novator.az/2018/02/02/pes%C9%99-m%C9%99kt%C9%99bl%C9%99rind%C9%99-yeni-maaslar-q%C9%99rari/>
6. https://www.stat.gov.az/source/transport/az/006_1-3.xls

7. <https://answr.pro/articles/845-gosudarstvennoe-regulirovanie-zarabotnoy-platy/>
8. https://az.trend.az/news_print.php?news_id=2482285 səh 3
9. https://az.wikipedia.org/wiki/ASAN_xidm%C9%99t
10. <http://www.consultant-plus>
11. <https://www.sole-jole.org/17712.pdf>
12. <https://igees.gov.ie/wp-content/uploads/2013/10/The-Cost-of-the-Public-Service.pdf>
13. <https://www.oecd.org/eco/growth/34251788.pdf>

Cədvəllərin siyahısı

Cədvəl 1. Xidmət sahələrinin növləri.....	34
Cədvəl 2. Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində çalışan bilik və bacarıqlarının diaqnostik qiymətləndirilməsi aparılan müəllimlərin aylıq vəzifə maaşlarının sxemi.	41
Cədvəl 3. Dövlət ilk peşə-ixtisas təhsili müəssisələrində çalışan, bilik və bacarıqlarının diaqnostik qiymətləndirilməsi aparılmış müəllimlərin aylıq vəzifə maaşlarının sxemi.....	42
Cədvəl 4. Xidmət sahələri üzrə 2017-ci ildə işçi qüvvəsinin saxlanmasına çəkilən xərclərin strukturu.....	54
Cədvəl 5. 2005-2017-ci illərdə iqtisadi rayonlar üzrə dövlət qulluqçularının orta aylıq nominal əməkhaqqı.....	60
Cədvəl 6. Əmək haqqı sisteminin elementləri.....	70
Cədvəl 7. Xidmət sektorunda maaşının baza hissəsi ilə ümumi məvacibinin nisbəti.....	70

Şəkillərin siyahısı

Şəkil 1. Əməkhaqqı ödənişinin əsas sistemi.	22
Şəkil 2. 2017-ci ildə xidmət sahələri üzrə muzdla işləyən işçilərin sayı.....	36
Şəkil 3. İstehsal sahələrinin quruluşu.....	45
Şəkil 4. Əhaliyə göstərilən ödənişli xidmətlərin strukturu.....	46
Şəkil 5. 2016-cı ildə əhaliyə göstərilən ödənişli xidmətlərin ümumi həcmində hüquqi və fiziki şəxslərin payı.....	48
Şəkil 6. 2016-cı ildə xidmət sahələri üzrə əmək ödənişlərinin ümumi əlavə dəyərdə payı cari qiymətlərlə.....	49
Şəkil 7. Xidmət sahələri üzrə 1 saata düşən əmək xərcləri.....	52
Şəkil 8. 2017-ci ildə muzdla işləyən işçilərin xidmət sahələri və mülkiyyət növləri üzrə orta aylıq nominal əməkhaqqı.....	53