

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ  
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ**

**MAGİSTRATURA MƏRKƏZİ**

*Əlyazması hüququnda*

**ƏHMƏDLİ ƏFQAN ƏFSƏR OĞLUNUN**

**«MÜƏSSİSƏNİN KOMMERSİYA FƏALİYYƏTİNDƏ ƏMƏYİN  
ÖDƏNİLMƏSİNİN MÜASİR VƏZİYYƏTİ VƏ ONUN  
TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ YOLLARI»**

**mövzusunda**

**MAGİSTR DİSSERTASİYASI**

**İxtisasın şifri və adı: 060411 «Kommersiya»**

**İxtisaslaşmanın adı: «Kommersiya fəaliyyəti»**

**Elmi rəhbər: Magistr programının rəhbəri:**

**dos. L.A. Rəhimova i.e.n., dos. Əkbərov M.Q.**

\_\_\_\_\_

**Kafedra müdiri:**

**i.e.n., dos. Əkbərov M.Q. \_\_\_\_\_**

**BAKI - 2015**

## MÜNDƏRİCAT

	səh.
<b>GİRİŞ</b>	<b>3</b>
<b>I FƏSİL. TİCARƏTDƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİ, ONUN ƏMƏYİN KƏMİYYƏT VƏ KEYFİYYƏTİ İLƏ ƏLAQƏLƏNDİRİLMƏSİ 5-25</b>	
1.1. Ticarətdə əmək haqqının mahiyyəti və təşkili prinsipləri	5-12
1.2. Ticarətdə əməyin məhsuldarlığı və effektivliyi, onları müəyyən edən amillər	12-19
1.3. Ticarətdə əmək haqqının müasir vəziyyəti	20-25
<b>II FƏSİL. MÜƏSSİSƏ ÜZRƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİ FONDU PLANININ YERİNƏ YETİRİLMƏSİ VƏZİYYƏTİNİN TƏDQIQI</b>	<b>26-43</b>
2.1. MUM Açıq tipli Səhmdar Cəmiyyətinin iqtisadi xarakteristikası	26-34
2.2. Əmək haqqı fondu üzrə planın yerinə yetirilməsi vəziyyətinin təhlili	35-38
2.3. Əmək haqqı fonduna təsir edən amillər	39-43
<b>III FƏSİL.ƏMƏK HAQQI FONDUNUN PLANLAŞDIRILMASININ DAHA DA TƏKMİLLƏŞDİRLİMƏSİ</b>	<b>44-68</b>
3.1. Əmək haqqı fondunun planlaşdırılması və ondan istifadənin təkmilləşdirilməsi	44-55
3.2. Əməyin maddi həvəsləndirilməsində mənfəətin rolunun daha da gücləndirilməsi	56-60
3.3. Əməyin həvəsləndirilməsində xarici ölkələrin təcrübəsindən istifadə olunması	61-68
<b>NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR</b>	<b>69-71</b>
<b>ƏDƏBİYYAT</b>	<b>72</b>
<b>REFERAT</b>	

## GİRİŞ

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əməyin maddi maraqlaşdırılmasının təşkili müəssisənin işinin son nəticələrinə qarşı kollektivin hər bir üzvünün məsuliyyətinin artırılmasında mühüm roludur.

Əmək haqqı fondu əmək planının əsas göstəricilərindən biridir. O, milli gəlirin işçilər arasında əməyin kəmiyyətvə keyfiyyətinə müvafiq bölüşdürülən və şəxsi istehlak məqsədləri üçün istifadə olunan hissəsini xarakterizə edir. Əmək haqqının həcmi bütövlükdə müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətində yüksək, son nəticələrin əldə olunmasına və işçilərin vəzifə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə qarşı maddi marağın yüksəldilməsini təmin etməlidir.

Əmək haqqı fonduna qənaət edilməsi tədavül xərclərinin aşağı salınmasında, qənaətçilik rejiminə əməl olunmasında mühüm rol oynamasına baxmayaraq, o maddi maraqlandırma prinsipinə əməl olunmasına imkan verməlidir. Ona görə də əmək haqqının həcmi mühüm plan tapşırıqlarının yerinə yetirilməsində işçilərin maddi marağının yüksəldilməsini təmin etməli və müəssisənin iqtisadi göstəricilərinə təsir etməlidir. Məlum olduğu kimi, bəşər sivilizasiyası daim inkişafda, tərəqqidədir. Hesablamalara görə hər 20-25 ildən bir elmi-texniki inkişafın sürəti 2 dəfə artır.

Bəşəriyyətin XXI əsrin astanasında olduğu dövr böyük iqtisadi-sosial dəyişikliklərlə, tarixi hadisələrlə bağlıdır, zəngindir.

Müasir şəraitdə dövlətin qarşısında duran mühüm vəzifələrdən biri əhəlinin həyat səviyyəsinin yaxşılaşdırılması ilə əlaqədar tədbirləri həyata keçirməkdən ibarətdir. Bu tədbirlərə ölkəyə işçi qüvvəsi axınıni məhdudlaşdırmaq, iş həftəsinin uzunluğunu azaltmaq, əmək haqqının vaxtında verilməsini təmin etmək, əlavə iş yerləri açmaq, işsizliyə görə müavinət vermək və s. aiddir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində ölkədə gəlirlərin səviyyəsi və onun qeyri-bərabər bölgüsü əmək haqqının həcmindən asılıdır. Ona görə də əmək haqqının həcmi və səviyyəsi elə müəyyən edilməlidir ki, o normal işləyən hər bir müəssisənin kollektivin maddi marağını təmin etsin və işin son nəticələrinə qarşı onların məsuliyyətini artırsın. Bu baxımdan yerinə yetirilən buraxılış işinin mövzusu çox aktualdır.

Buraxılış işi üç fəsil, 9 paraqraf, giriş, nəticə və təkliflərdən ibarətdir.

Giriş hissəsində mövzunun aktuallığı, onun tədqiqində qarşıda duran vəzifələr, onun metodu və metodologiyası, quruluşu geniş işıqlandırılmışdır.

Birinci fəsildə əmək haqqı fondunun mahiyyəti, ticarət işçilərinin əmək məhsuldarlığı və əməyin maddi maraqlandırılması və eləcə də əmək haqqının ödənilməsində mənfəətin rolu kimi nəzəri məsələlərin izahı verilmişdir.

İkinci fəsildə müəssisənin faktiki materialları əsasında əmək haqqı fondu tədqiq olunmuş və ona təsir edən amillər aşkar edilmişdir.

Üçüncü fəsildə isə əmək haqqı fondunun planlaşdırılması və ondan istifadənin təkmilləşdirilməsi kimi məsələlərin izahı verilmişdir. Bu fəsildə əmək haqqının verilməsində və eləcə də işçilərin maddi həvəsləndirilməsində xarici ölkələrin təcrübəsinə də toxunulmuşdur.

Tədqiqatdan nəticə çıxarılmış və əmək haqqının həcmünün artırılması sahəsində əməli təkliflər irəli sürülmüşdür.

## **I FƏSİL. TİCARƏTDƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİ, ONUN ƏMƏYİN KƏMİYYƏT VƏ KEYFİYYƏTİ İLƏ ƏLAQƏLƏNDİRİLMƏSİ**

### **1.1. Ticarətdə əmək haqqının mahiyyəti və təşkili prinsipləri**

Kommersiya müstəqilliyi əsasında fəaliyyət göstərən müəssisələr üzrə əməyin maddi maraqlandırılması işinin təşkili iqtisadi mexanizmin mühüm elementlərindən biri hesab olunur. O, müəssisə kollektivinin hər bir üzvünün maddi marağının kollektivin maddi marağı ilə düzgün əlaqələndirilməsində mühüm vasitədir. Bu məqsədlə qarşıda duran mühüm vəzifə hər şeydən əvvəl sosial məsələlərin həllində sahibkarlar maliyyə resurslarının yüksəldilməsi məqsədilə mühüm tədbirlər görməli, digər tərəfdən isə bu tədbirlərin həyata keçirilməsində kollektivin hər bir üzvünün əməli fəaliyyəti nəzərə alınmalıdır. Yalnız onu qeyd etmək lazımdır ki, 2013-cü ildə respublika əhalisinin əmək haqqının həcmi 21%-dən çox artaraq orta aylıq əmək haqqının 336 min manatdan 60 % olmuşdur.

Əmək haqqı ticarətdə sərf olunan əməyin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılı olaraq onlara çatacağı payı göstərir.

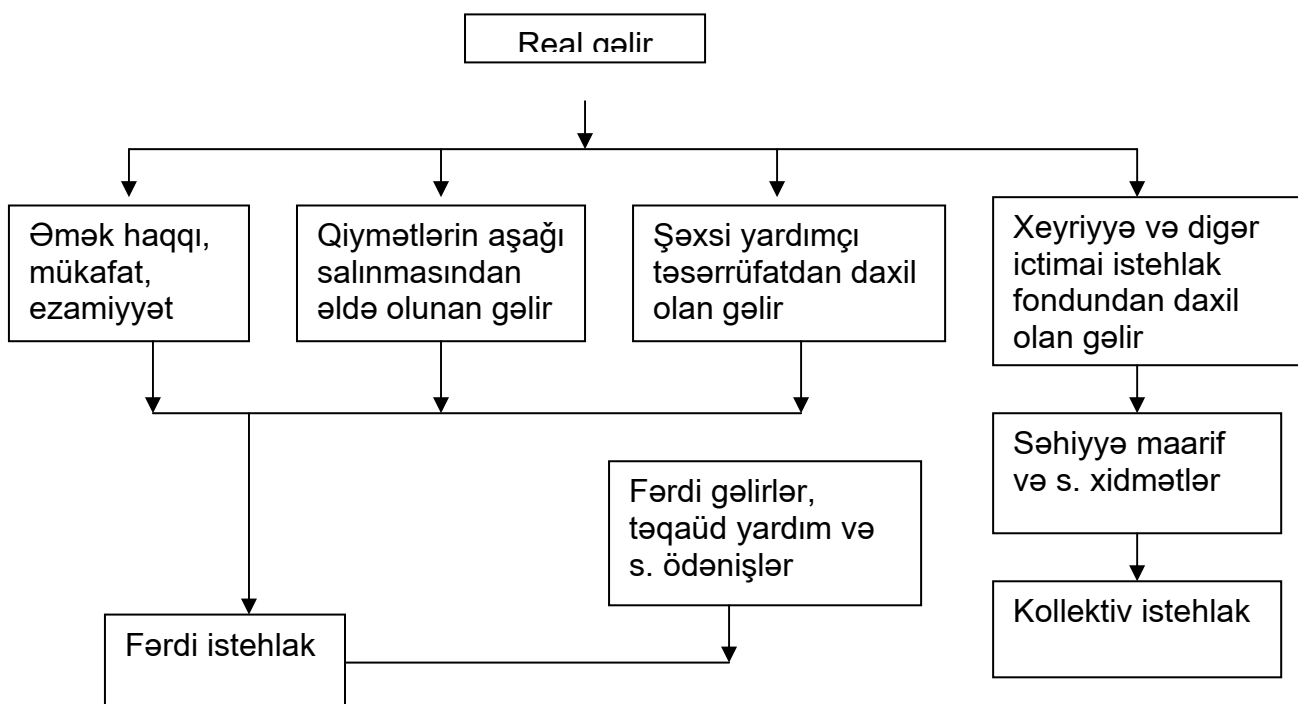
İş qüvvəsinin dəyəri və qiymətinin əmək haqqında iş qüvvəsinin dəyəri və qiymətinin əmək haqqında çevrilmiş halda çıxış etməsi 2 şərtlə əlaqədardır. Birincisi, ona görə ki, iş qüvvəsinin qiymət və dəyəri əməyin qiymət və dəyəri formasında təzahür edir.

İkincisi, bundan asılı olaraq əmək haqqı formasında əməyin haqqı ödənilən və ödənilməyən hissələrə ayrılır.

İş qüvvəsi dəyərinin aşağı və yuxarı hədləri vardır. İş qüvvəsi dəyərinin aşağı həddi fəhlənin fiziki tələbatı ilə, yəni onun gündəlik əmək qabiliyyətini saxlamaq, bərpa etmək üçün son dərəcə zəruri olan yaşayış vasitələrinin dəyəri ilə müəyyən edilir. Onun yuxarı həddi isə işçinin ailəsinin minimum fizoloji tələbatından başqa, konkret ictimai və tarixi şəraitdən irəli gələn tələbatla əlaqədar maddi və mənəvi vasitələrin dəyərini özündə əks etdirir.

Qeyd etmək lazımdır ki, istehlak şeyrləri əmtəə olduğuna və ona görə də dəyərə və qiymətə malik olduğuna görə onlar insanlar tərəfindən yalnız pul formasında əldə edirlər. Ona görə də əmək haqqı əmtəə tədavülü şəraitində ticarət vasitəsilə fərdi istehlak fondlarının bölüşdürülməsi və insanların tələbatının ödənilməsinin ən əlverişli formasıdır. Əmək haqqı – məcmuu milli məhsulun əsas bölgü formasında fərdi istehlak üçün nəzərdə tutulmuş hissəsidir. Onun əsasını əməyə görə bölgü iqtisadi qanunu təşkil edir. Bu qanunun mahiyyəti ondan ibarətdir ki, cəmiyyətin hər bir üzvü sərf etdiyi əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinə müvafiq olaraq ona çatacağı haqq dəyər formasında ödənilir və onu isə özünün maddi nemətlərə qarşı ehtiyaclarını ödəmək məqsədilə istifadə olunur.

Qeyd etmək lazımdır ki, işçilərin pul formasında aldıkları nominal əmək haqları real əmək haqqı ilə üzvü surətdə bağlıdır. Real əmək haqqı hər hansı məbləğdə olan nominal əmək haqqına alına biləcək istehlak mallarının həcmi ilə müəyyən edilir. Əhalinin real gəliri həyat səviyyəsini səciyyələndirən mühüm ümumiləşdirici bir göstəricidir.



**1-ci şəkil. əhalinin real gəlirlərinin əsas tərkib ünsürləri**

Real gəlirin tərkibini xarakterizə edən göstəricilər sistemini aşağıdakı sxemdə verilmiş məlumatlardan aydın görmək olar (1-ci şəkil)

1-ci şəkildən göründüyü kimi əhalinin real gəlirlərinin tərkibi ünsürləri fərdi istehlak məsrəflərinin əsas hissəsini təşkil edən əmək haqqı, əlavə əmək haqları, şəxsi yardımçı təsərrüfatdan daxil olan gəlirlər və s. təşkil etmişdir.

Əməyə görə bölgü qanunun fəaliyyət göstərdiyi bir şəraitdə real gəlirlər milli gəlirin ilkin və yenidən bölüşdürülməsilə əlaqədardır.

Əməyə görə bölgü prinsipi əməyin səmərəliliyinin artırılmasında mühüm rol oynayır.

Əməyə görə bölgü cəmiyyətin hər bir üzvünün öz qabiliyyətini inkişaf etdirməyə maddi və mənəvi stimül yaradır. Ona görə də ticarətdə əməyin ödənilməsinin elə forma və sistemləri tətbiq edilməlidir ki, o, həm mal dövriyyəsinin sürətlə inkişaf etdirilməsində, əhalinin istehlak mallarına olan tələbinin ödənilməsində ticarət işçilərinin səfərbər edilməsini, həm də onlara verilən əmək haqqının məbləği onların əməyinin nəticələrinə tam uyğun gəlməsini təmin etmiş olsun. Məhz bu məqsədlə əmək haqqı fondu milli gəlirin işçilər arasında əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinə müvafiq bölüşdürülən və şəxsi istehlak məqsədləri üçün istifadə olunan hissəsini xarakterizə edir.

Əmək haqqı fondu əmək planının əsas göstəricilərindən biridir; müəsisələrin iqtisadi və sosial inkişafının cari və perspektivli planlarında nəzərdə tutulur.

Əmək haqqı fonduna bütün daimi, mövsümü, müvvəqəti işləri yerinə yetirdikləri işə görə hesablanmış pul məbləği, həmçinin mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq işçilərə işlədikləri vaxta görə hesablanmış vəsait daxil edilir. Ona görə də ticarətdə əmək haqqının təşkili əsasən aşağıdakı prinsiplərə əsaslanır:

1. Əmək haqqı həcmi fərqləndirilməsi prinsipi. Əmək haqqının fərqləndirilməsi işçilərin daşdığı vəzifələrdən, əmək şəraitindən, müəsisənin təsərrüfat fəaliyyətindən və s. asılı olaraq həyata keçirilir.

2.İşçilərin maddi maraqlandırılması prinsipi. Məlum olduğu kimi əmək haqqı maddi maraqlandırma sistemi əsasında qurulmuşdur. Əmək haqqının həcmi bütövlükdə müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətində yüksək son nəticələrin əldə olunmasına və işçilərin vəzifə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə qarşı maddi marağın yüksəldilməsini təmin etməlidir.

3.əmək haqqının təşkilinin çox sadə və aydın olması prinsipi. Bu prinsipə görə işçilər qabaqcadan əmək haqqının həcmi və ödənilməsi şəraitilə razılaşıdırılır. Əmək haqqının həcminə təsir edən amillər isə onun ödənilən hissəsinin artmasına təsir göstərə bilər. İşçilər qabaqcadan əməyin, görülməli işlərin nəticələri ilə əmək haqqının həcmi arasındakı əlaqəni aydın əlaqələndirmək imkanına malikdir.

Göstərilən prinsipləri yerinə yetirmək üçün müəssisə aşağıdakı şərtləri həyata keçirir:

- əmək haqqı həcmində fərqləndirilməsi mexanizmi;
- əmək haqqının ödənilməsi formaları;
- mükafatlandırma sistemi.

Əmək haqqı həcmində fərqləndirilməsi mexanizmi əmək haqqı səviyyəsinin müxtəlif işçi kateqoriyaları, qrupları üzrə onların peşəsindən, kateqoriyasından, ixtisas səviyyəsindən və eləcə də törədəcəkləri işlərin ağırlığından, intensivliyindən və məsuliyyətliyiindən asılı olaraq tənzimlənməsini nəzərdə tutur.

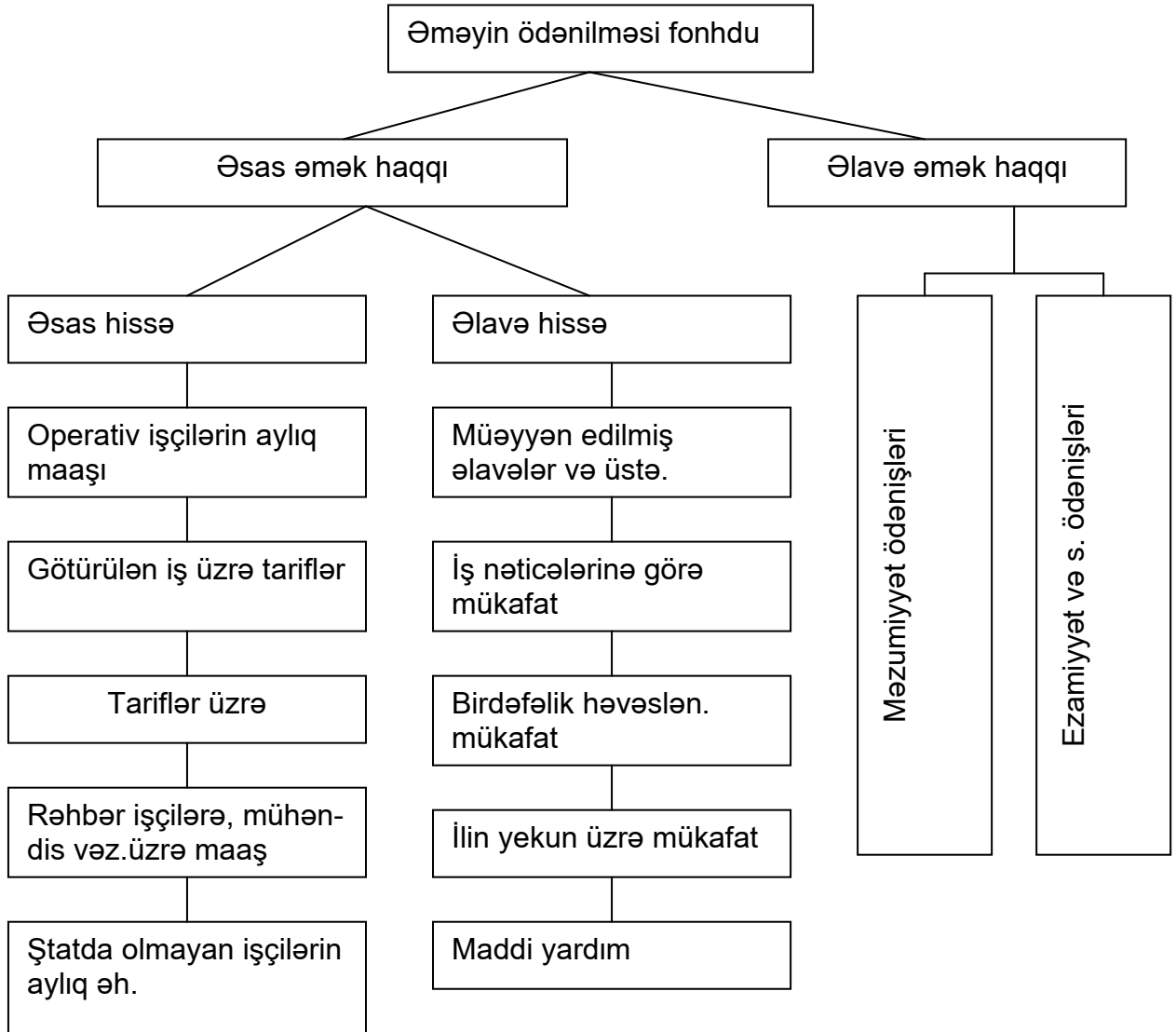
Əmək haqqı kmmersiya müstəqilliyi şəraitində elə təşkil olunmalıdır ki, o işçilərin şəxsi, maddi marağını təmin edə bilsin. Bu o deməkdir ki, əmək ödənilərkən əməyin şəraitindən, mürəkkəbliyindən, məhsuldarlığından və s. olaraq işçilər arasında müəyyən fərqlər qoyulmalıdır.

Ticarətdə əmək haqqı təşkil olunarkən yuxarıda qeyd olunan prinsiplərlə yanaşı əməyin keyfiyyəti və kəmiyyəti, onun intensivliyi, iş şəraiti, əmək məhsuldarlığı ilə əmək haqqı arasında nisbət bərabər əməyə görə bərabər əmək haqqının verilməsi və s. prinsiplər nəzərə alınmalıdır. Müasir təsərrüfatçılıq şəraitində əməyin ödənilməsində göstərilən



prinsiplərdən istər bütövlükdə və ya qismən istifadə olunmaması işçilərin maddi marağın zəiflənməsinə və ticarətin effektivliyinin aşağı düşməsinə təsir göstərə bilər.

Ticarətdə əməyin ödənilməsi fondunun strukturuna aşağıdakılar daxildir. (2-ci şəkil)



## 2-ci şəkil. Ticarətdə əməyin ödənilməsi fondunun strukturu

Ticarətdə əmək haqqının təşkilinin 2 ünsürü vardır:

- tarif sistemi;
- əmək haqqının ödənilməsi sistemi.

Tarif sistemi müəssisələrdə əməyin düzgün ödənilməsində mühüm rol oynayır. Tarif sistemi aşağıdakı ünvürlərdən ibarətdir:

1. Tarif-ixtisas məlumat kitabçası;
2. Tarif bölgüsü;
3. Vəzifələr üzrə maaşlar sxemi.

Tarif maaşı əmək şəraitində, əmək haqqının formalarından asılı olaraq əməyin ödənilməsində müvafiq fərqlərin qoyulmasına təsir göstərir. Tarif cədvəlləri 2 hissədən – tarif dərəcələrindən və tarif əmsallarından ibarətdir. Bir saatlıq tarif maaşlar tarif bölgüsündə göstərilir. Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraiti ilə əlaqədar olaraq son illərdə tarif əmsallarında və tarif dərəcələrində əsaslı dəyişiklər edilmişdir. Belə ki, 21 aprel 1993-cü ildə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 200 sayılı qərarına əsasən əmək haqqı dərəcələrində və tarif əmsallarında əsaslı dəyişiklər edilmişdir. 1996-cı ilin mart ayının 11-də tarif dərəcəsinə görə verilən maaşlar yeni tələblərə müvafiq və əhalinin alıcılıq qabiliyyətini artırmaq məqsədilə ona yenidən baxılmışdır.

Son illər ərzində əmək haqqının verilməsində istər tarif dərəcələrində və istərsədə maaşların həcmində əsaslı dəyişiklər edilmişdir. Qeyd etmək lazımdır ki, ticarətdə müəssisə direktorlarının əmək haqları əsasən 18-ci, onun müavini 17-ci, şöbə bölmə müdirləri 14, mühasib, iqtisadçılar 16-17-ci və digər işçi qrupu isə aşağı dərəcə üzrə müəyyən olunur.

Tarif bölgüsü müxtəlif dərəcəli işçilərin işinin mürəkkəbliyindən və həcmindən asılı olaraq əmək haqqının ödənilməsində nisbətləri müəyyən edir.

Vəzifələr üzrə maaşlar sxemi dərəcələrinə görə fərqləndirilməyən işçilərin əmək haqqı maaşını müəyyən edir.

Ticarətdə əmək haqqının təşkilinin mühüm ünsürlərindən biri də əmək haqqının ödənilməsi sistemidir. Bu sistem işçilərin kateqoriyalarına görə hansı formalı əmək haqqı verilməsini, - mükafatların miqdarı və verilməsi prinsipini, əmək haqqının hesablanması qaydasını müəyyən edir.

Ticarətdə əmək haqqının təşkilinin aşağıdakı 2 forması vardır:

1. Götürmə əmək haqqı, o cümlədən mükafatla götürülən əmək haqqı;

2.Günəmuzd əmək haqqı, o cümlədən mükafatlı günəmuzd əmək haqqı.

İstənilən əmək haqqı sisteminin quruluşu 2 hissədən: əsas və əlavə əmək haqqlarından ibarətdir. Əmək haqqının əsas hissəsi nisbi olaraq daimidir və qanun üzrə müəyyən edilmiş minimum əmək haqqıdan az olmamaq şərti ilə tarif sistemi ilə götürülən rassenkalara uyğun olaraq müəyyən edilir.

Əlavə əmək haqqı onun dəyişkən hissəsini götürür. O əmək haqqının həcmi ilə müəssisənin fəaliyyətinin son nəticələrinin uyğunlaşdırılmasına əsaslanır.

Vaxta görə günəmuzd əmək haqqı işçilərini ixtisasından və işlənmiş vaxtdan asılıdır. Əmək haqqının bu forması faktiki işlənmiş vaxtda tarif stavkasına uyğun olaraq işçilərin əmək haqqılarının ödənilməsini göstərir. Hazırda komməriya müstəqilliyi şəraitində əməyin ödənilməsinin kollektiv birqada forması daha geniş tətbiq edilir. Birqadanın ümumi qazancı birqada üzvləri arasında bölüşdürülərkən birqada üzvlərinin dərəcələri ayrənilir və bunlara uyğun tarif dərəcəsi müəyyən edilir, hər bir işçinin verilmiş işə sərf etdiyi həqiqi vaxt müəyyən edilir, tarif əmsalları həqiqi iş vaxtına vurularaq əmsalı iş vaxtı saatları tapılır və onlar cəmlənərək birqada üzrə qazancın məbləği müəyyən edilir.

Kollektiv əmək haqqı birqada üzvləri arasında hər bir işçinin ixtisasına və onun işlədiyi vaxta uyğun sürətdə bölünür.

Vaxtamuzd əmək haqqı forması işin miqdar cəhətini normalaşdırmağın mümkün olmadığı bir şəraitdə tətbiq edilir. Əmək haqqının hesablanması üsuluna görə bu sistem saatlıq, günlük və aylıq olur.

Vaxtamuzd mükafatlı əmək haqqı sistemində mükafatlandırma göstəriciləri konkret, əsaslandırılmış halda və bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqə halında olmalıdır. İşə görə əmək haqqı dəyər və natural göstəricilərlə yerinə yetirilən işin həcmindən asılı olaraq qabaqcadan müəyyən edilmiş tarif dərəcələri üzrə verilən ödəncdən ibarətdir.

## **1.2. Ticarətdə əməyin məhsuldarlığı və effektivliyi, onları müəyyən edən amillər**

Müasir təsərrüfatçılıq şəraitində təsərrüfat müstəqilliyi əsasında fəaliyyət göstərən hər bir kommersiya strukturlarının qarşısında əməyin son nəticələrinə qarşı kollektivin hər bir üzvünün maddi marağını təmin etməkdən ibarətdir. Bu məqsədlə qarşıda duran əsas məsələ malların istehsalı və onun satışı ilə yanaşı, ticarətdə alqı-satqı prosesi ilə məşğul olan işlərin əməyinin nüfuzunun artırılması, onlara tapşırılan iş üçün məsuliyyət nüfuzunun təmin olunması vacibdir. Bu sahədə Kadrların sabitləşdirilməsi, əhaliyə göstərilən ticarət xidməti mədəniyyətinin yüksəldilməsi və onların mədəni-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması mühüm əhəmiyyətə malikdir.

Ölkənin sosial-iqtisadi inkişafı sahəsində tədbirlərin həyata keçirilməsi ümumi daxili məhsulun effektivliyinin yüksəldilməsinə nail olunması tələb olunur. İqtisadi effektivlik müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətindən alınan son nəticənin məsrəflərə olan nisbətini xarakterizə edir. Onun əsas göstəricisi ölkənin milli gəlirinin fiziki həcmnin maddi istehsalda çalışan işçilərin orta illik sayına olan nisbəti ilə hesablanılan əmək məhsuldarlığı hesab olunur.

Əmək məhsuldarlığı iqtisadiyyat elminin mühüm kateqoriyalarından biridir. Əmək məhsuldarlığını xarakterizə edən göstərici ölkənin sosial iqtisadi inkişafı planının hazırlanmasında, onun yerinə yetirilməsi vəziyyətinin təhlilində mühüm rol oynayır.

Əmək məhsuldarlığı mühüm iqtisadi kateqoriya olan istehsalın effektivliyi, kapital qoyuluşunun effektivliyi, fondutumu, yığım norması, istehsal xərcləri və s. ilə sıx əlaqədardır. Əmək məhsuldarlığının xüsusilə əməyin ödənilməsi və əhalinin real gəlirlərinin səviyyəsi ilə də sıx qarşılıqlı əlaqədardır. Ona görə də əmək məhsuldarlığının düzgün təyin edilməsi və hesablanması metodikasının mühüm əhəmiyyəti vardır.

Əmək məhsuldarlığının nəinki maddi istehsal, eləcə də təsərrüfatın digər sahələrində, o cümlədən ticarət sahəsində də mühüm rolu vardır. Yalnız onu qeyd etmək lazımdır ki, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi qanunu istər maddi istehsal və istərsə də təsərrüfatın, digər sahələrində yüksək iqtisadi effektivliyə belə ki, ümumi daxili məhsulun təkrar istehsalı prosesinin genişləndilməsində, milli gələrin inkişafında istehsal və tədavül xərclərinə qənaət olunmasının mühüm göstəricisi hesab olunur.

Əmək məhsuldarlığının iqtisadi mahiyyəti məhsuldar və qeyriməhsulda əmək anlayışları və onların qarşılıqlı təsiri ilə sıx əlaqədardır.

Məlum olduğu kimi, maddi istehsal sahəsində və eləcə də tədavül prosesində istehsalın davamı ilə əlaqədar olan əmək məhsuldar əməkdir. Əmək məhsuldarlığı insan fəaliyyətinin səmərəliliyi olmaqla vahid iş vaxtı ərzində bir nəfərə düşən məhsul istehsalı həcmi ilə ölçülür. Ona görə də ticarətdə əmək məhsuldarlığı anlayışını bu sahədə sərf olunan əməyin bir hissəsinə, yəni tədavül dairəsində istehsalın davmı ilə əlaqədar olan əməyə aid etmək olar. Ticarətdə dəyərlərin formasının dəyişilməsi (əmtəə formasından pul formasına və əksinə çevrilməsilə) əlaqədar sərf olunan əməyi qeyri məhsuldar əməyi isə əmək məhsuldarlığı kimi deyil, əməyin səmərəliliyin tərkib hissəsi kimi nəzərə alınır. Lakin, ticarətdə yerinə yetirilən işin mahiyyətindən, vəzifələrindən asılı olaraq əməyin bu iki hissəyə ayırmaq çətinlik törədir. Lakin, ticarətdə hər bir işçinin sərf etdiyi əməyin nəticəsini ölçmək və onun ticarətin digər iqtisadi göstəricilərinə göstərdiyi təsirin müəyyən edilməsi tələb olunur. Ona görə də ticarətdə sərf olunan əməyin nəticəsinin müəyyən edən göstərici (yalnız) əmək məhsuldarlığı ilə yanaşı əməyin effektivliyindən də geniş istifadə olunur.

Məlum olduğu kimi, ticarətdə sərf olunan əməyin son nəticələrinin müəyyən edilməsində əmək məhsuldarlığı göstəricilərindən geniş istifadə olunur.

Ticarətdə əmək məhsuldarlığı vahid vaxt ərzində bir işçiyə və ya bir satıcıya düşən mal dövriyyəsinin pul ifadəsi ilə həcmidir. Kütləvi iaşədə

əmək məhsuldarlığı dəyər göstəricisi ilə yanaşı eyni zaman natural göstəricilərlə də ölçülə bilər. Buraya kütləvi iaşədə mətbəx işçiləri, ticarətdə və anbarlarda isə malların çəkilib bükülməsi, qablaşdırılması və çeşidlərə ayrılması ilə məşğul olan işçilər daxildir.

Natural göstəricilərlə ifadə olunan (ədəd, ton, metr, qab və s.) əmək məhsuldarlığı vahid vaxt ərzində orta hesabla bir işçiyə düşən məhsul buraxılışının (mal satışının) həcmi ilə müəyyən edilir.

$$\Theta_M \frac{D}{U_s} \text{ və ya } \frac{M_{\bar{o}}}{U_s}$$

burada,

$\Theta_M$  – əmək məhsuldarlığını;

$D$  – mal dövriyyəsinin həcmi;

$U_s$  – işçilərin sayını;

$M_{\bar{o}}$  – məhsul buraxılışının həcmi göstərir.

Qeyd etmək lazımdır ki, ticarətdə mal qruplarının və mal çeşidinin müxtəlifliyi, malların fiziki və kimyəvi xassələri, onların satışa hazırlanması və salması xüsusiyyətləri və malların uçotunun əsasən dəyər ifadəsi ilə aparılması ilə əlaqədar olaraq əmək məhsuldarlığı dəyər göstəricisi ilə ifadə olunur.

Əmək məhsuldarlığı səviyyəsinin ölçülməsində bir kriteri kimi iş vaxtı göstəricisindən də geniş istifadə olunur. Bu göstərici vasitəsilə əmək məhsuldarlığı iş vaxtı göstəricisindən də geniş istifadə olunur. Bu göstərici vasitəsilə əmək məhsuldarlığı iş vaxtı (saat, gün, kvartal, il və s.) ərzində sərf edilən əməyin miqdarı ilə ölçülür. Belə ki, bir saat ərzində orta hesabla hər nəfərə düşən mal dövriyyəsi adam-saat hesabı ilə aşağıdakı kimi müəyyən edilir.

$$\Theta_M = \frac{D}{tac}$$

Burada

Tac – sərf edilən vaxtın adam-saatlarla miqdarıdır.

Əgər gün ərzində hər nəfərə düşən mal dövriyyəsini müəyyən etmək lazım gəlsə kəsrin məxrəcindəki «tac»-ı (gün ərzində orta hesabla bir nəfərə düşən mal dövriyyəsinin həcmi) ilə əvəz etmək lazımdır.

Ay, kvartal, il və s. müddət ərzində əmək məhsuldarlığı aşağıdakı ümumiləşdirilmiş düsturlarla müəyyən edilir:

$$\Theta_M = \frac{D}{t}$$

Burada t – sərf olunan vaxt ölçüsüdür (ay, kvartal).

Ticarətdə əmək məhsuldarlığı əmək tutumu ilə xarakterizə edilir. Mal satışı prosesində bu və ya digər fəaliyyət növünün həyata keçirilməsinə nə qədər az vaxt sərf olunarsa, əmək məhsuldarlığı bir o qədər də artmış olar.

Əməyin effektivliyi əməyin məhsuldarlığını nisbətən geniş anlayışdır. Əməyin effektivliyi az məsrəflərlə yüksək nəticələrin alınması nəzərdə tutulur. Bu. Öz əksini əmək məhsuldarlığı və xidmət mədəniyyətini yüksəltmək şərti ilə əhalinin mal vahidinin alınmasına sərf etdiyi vaxtın və əmək məsrəflərinin aşağı salınması ilə əlaqədardır. Deməli, ticarətdə əmək məhsuldarlığı əməyin effektivliyinin tərtib və həm də çox mühüm hissəsini təşkil edir. Əməyin effektivliyi aşağıdakı düstur vasitəsilə ifadə olunur:

$$E_e = \frac{D \cdot \alpha}{U_s}$$

Burada,

$E_e$  – əməyin effektivliyini;

$\alpha$  - xidmət mədəniyyəti səviyyəsinin ümumi göstəricisidir.

Düsturdan görüldüyü kimi, əməyin effektivliyi əmək məhsuldarlığı ilə əhaliyə göstərilən ticarət xidməti mədəniyyəti səviyyəsi əmsalının məcmuəsi bərabərdir. Əməyin məhsuldarlığını yüksəltməklə əməyin effektivliyinin artırılmasına nail olmaq mümkündür. Ölkədə əmək məhsuldarlığının inkişafı dinamikasını aşağıdakı cədvəldə verilmiş məlumatlardan görmək olar (1-ci cədvəl).

## 1-ci cədvəl

## Respublikada ticarət üzrə əmək məhsuldarlığının dinamikası

Göstəricilər	2000	2005	2010	2013
1.Pərakəndə satış mal dövriyyəsi, mln.man.	2119,9	4548,2	13261,7	17559,1
2.Ticarətdə inləyənlərin sayı, min nəfər	626,1	638,8	659,5	670
3.Biz ticarət işçisinə düşən dövriyyə (əmək məhsuldarlığı) min man.	3,39	7,12	20,11	26,21

Cədvəldə kimə məlumatları da gördüyü kimi, ticarətdə əmək məhsuldarlığı qanunauyğun surətdə artmışdır. Belə ki, yalnız 2013-cü ildə özündən əvvəlki ilə nisbətən əmək məhsuldarlığı 3,3% artmış halda, pərakəndə satış mal dövriyyəsi 33,3 faiz artmış, ticarətdə çalışan işçilərin sayı isə 2,0% artmışdır. 2010-cü ildə isə bu göstəricilər əvvəlki ilə nisbətən müvafiq olaraq 4 dəfə, 29,2 və 4,3% olmuşdur.

Əmək məhsuldarlığının ticarət müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətinin mühüm keyfiyyət göstəricisiidir. Belə ki, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi müəssisənin pərakəndə satış mal dövriyyəsinin artmasına, onun quruluşunun keyfiyyət cəhətlərinə yaxşılaşmasına, məsrəflərə qənaət edilməsinə və mənfəətinin yüksəldilməsinə bilavasitə təsir göstərir.

Müasir təsərrüfatçılıq şəraitində əmək məhsuldarlığı göstəricisi işçilərin əməyinin maddicə hətdən maraqlandırılmasında və hər bir işçinin sərf etdiyi əməyinkə miyyət və keyfiyyətinə müvafiq olaraq əmək haqqının müəyyən edilməsində mühüm rol oynayır.

İqtisadiyyatın inkişafında əmələ gələn əsaslı dəyişikliklər ölkədə əmək ehtiyatlarının təbii artımının azalması ilə qənaətinin bütünlükdə əməliyyat sahələrində sərəflərinə



məkdə effektiv istifadə olunmasını,  
onun məhsuldarlığının yüksəldilməsinə tələbdir.

Hazırda əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi məsələsi respublikanın sosial  
-  
iqtisadi inkişafı sahəsində qarşıya qoyulmuş vəzifələrin həllində mühüm rol oynayır.

Bazarmünasibətlərinə keçid şəraitində ələməyinində həyət yüksək sürətlə təbii qolunduqu və texnikə rəqqinin son nailiyyətlərindən təsərrüfatında digər sahələrin ənisbətən zəif təbii qolunması gələcək də ticarət ələ işçiyə və sinə qarşı tələbat qarşıya qoyacaqdır ki,  
buda əmək resurslarının azaldığı bir şəraitdə yerinə yetirmək qeyri mümkün olacaqdır.

Əmək ehtiyatlarına qarşı artımın azaldığı bir şəraitdə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi təmin olunmazsa buzaman xalq təsərrüfatının müxtəlif sahələrində əlavə işçiyə və sinə qarşı tələbat artabilir.

Bütün bunları tamamilə tədavi üsferasında aiddir.

Ticarət əmək məhsuldarlığı sərəfolunancanlı əməyinə effektivlik göstəricisi hesab olunur. O, insanın məqsəd uyğun fəaliyyətinin keyfiyyət göstəricisi dir, başqa sözlə, əmək sərəfinə effektivlik səviyyəsidir.

Əmək məhsuldarlığının minimum əmək sərəf etməklə yüksək nəticələr alınması ilə sıx əlaqə dardır.

Bazarmünasibətləri şəraitində ticarət müəssisələrinin işini iqtisadi effektivliyini yüksəldilməsində və kollaktivin hər bir üzvünün əməyinin son nəticələrinə qarşı maddi maraqlarının artırılmasında əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi mümkün rol oynayır.

O, nəinki pərakəndə satış mədəvriyyəsinin və gəlirliliyinin artırılmasına, müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətində vəsaitə qarşı ehtiyaclarının ödənilməsinə imkan verir.

Hazırda,  
ticarət əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi ələ aktual məsələdir ki,

onun yüksəldilməsinə nail olmadan qarşıdaduran məsələlərin həllini təmin etmək qeyrimümkündür.

Beləki,

təsərrüfatında gərsahələrin nisbətə ticarət dəmə məhsuldarlığı ilə işçilərin sayı arasındakı nisbət problemi əhəliyə göstərilən ticarət xidmətinin keyfiyyəti və can ləməyinsər folunması ilə əlaqədar olduğu üçün çox mürəkkəbdir.

Ticarəti yerinə yetirdiyi funksiyalardan asılı olaraq dəmə məhsuldarlığı və əməyi neffektivliyinə təyin məsələsi böyük sosial-

iqtisadi əhəmiyyət əmalikolan məsələlərdən biridir.

Aparılan hesablamaların nəticəsində məlum olmuşdur ki, respublikada son illərdə pərakəndə satış məhdövriyyəsinin, artım tempini aşağı düşməsi və işçilərin sayının dövriyyəyə nisbətən üstün artması hesabına ticarət dəmə məhsuldarlığı yüksəlmişdir.

Respublikada pərakəndə satış məhdövriyyəsinin həcmində əmələ gələn dəyişiklikləri aşağıdakı cədvəldə verilmiş məlumatlardan aydın görmək olar.

## 2-cicədvəl

### Respublikanın məhdövriyyəsi və əmək resurslarının vəziyyəti

Göstəricilər	2000	2005	2010	2013
1. Pərakəndə satış mal dövriyyəsi, mln.man.	2119,9	4548,2	13261,7	17559,1
2. İqtisadiyyatda fəal əmək resurslarının cəmi: min nəfər				
o cümlədən:	3748,2	4186,5	4587,4	4825,4
bunlardan:				
-sənayedə	251,1	262,7	306,2	345
-kənd təsərrüfatında	1139,6	1498,6	1720	2486
-ticarət, kütləvi iaşə, tədarük və s.	626,1	604,5	659,5	670

Cədvəldə verilmiş məlumatlardan görüldüyü kimi, mal dövriyyəsinin artım sürəti əmək resurslarının artım sürətindən yüksək sürətlə olmuşdur ki, bu da əsasən inflyasiya ilə əlaqədar qiymət amilinin təsiri nəticəsində baş vermişdir.

Qeyd etmək lazımdır ki, əmək məhsuldarlığının səviyyəsi əsaslı surətdə ona təsir edən amillərin həyata keçirilməsi vəziyyətindən asılıdır. Əgər XX əsrin ortalarına qədər əmək məhsuldarlığının artımı xərclərə qənaət edilməsi imkanları ilə sıx əlaqədar olduğu halda, hazırkı şəraitdə, ticarət texnoloji proseslərin təkmilləşdirilməsi, sahibkarlıq fəaliyyətinin genişləndirilməsi, əhaliyə göstərilən ticarət xidməti üzrə rəqabət aparmaq qabiliyyəti və s. ilə sıx əlaqədardır.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində firmanın əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində mal dövriyyəsinin həcmi, dövriyyənin quruluşu, kadrların düzgün seçilməsi və yerləşdirilməsi, iş şəraitinin həcmi, ticarət işçiləri əməyinin maraqlandırılması və s. kimi amillərin təsirindən asılı olaraq müəyyən edilir.

### **1.3.Ticarətdə əmək haqqının müasir vəziyyəti**

Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində kommersiona müstəqilliyinin genişləndirilməsində əsas məqsəd işçilərə verilən əmək haqqının müəssisənin fəaliyyətinin ümumi nəticələri ilə sıx əlaqələndirmək yolu ilə müəssisə kollektivinin iqtisadi göstəricilərin yaxşılaşdırılmasında maddi marağını təmin etməkdən ibarətdir. Müəssisələrdə şəxsi və kollektiv maddi maraq əmək haqqının forma və sistemləri, habelə maddi maraqlandırma vasitəsilə həyata keçirilir.

Hazırda işçilərin əməyinin ödənilməsinin təşkil olunmasında əməyə görə bölgü qanunu və dəyər qanunun qarşılıqlı fəaliyyətindən irəli gələn prinsip və qanunayüğunluqlara əməl olunması ön plana keçmişdir. Burada əsas məqsəd cari əmək fəaliyyətinin son nəticələri üçün şəxsi, kollektiv və maddi mənafeələr formasının düzgün əlaqələndirilməsini və bu mənafeələrin bütün sistemlərdən bacarıqla istifadə etmək əsasında ticarətin əsas göstəricisi olan dövriyyənin həcmi artırılması və mənfəətin yüksəldilməsini təmin etməkdən ibarətdir. Bu məqsədlə ölkədə əmək haqqının artmasını müəyyən edən amillərin öyrənilməsi və onlardan məqsədəuyğun istifadə olunması tələb olunur. Son illərdə işçilərin əməyinin nəticələrinə qarşı marağının artması onun əmək məhsuldarlığına təsir göstərmişdir, nəticədə hər nəfərə düşən daxili məhsulun həcmi 1999-cu ilə 282,7 min manata , 2000-cı ildə 5815 manata, 2005-ci ildə 1464,1 man., 2010-cu ildə 4660 man. Və 2013-cü ildə 6272 manatdan 60 % olmuşdur.

Məlum olduğu kimi, əmək məhsuldarlığının artımı ilə əmək haqqının artımı arasındakı nisbət geniş təkrar istehsal prosesinin mühüm

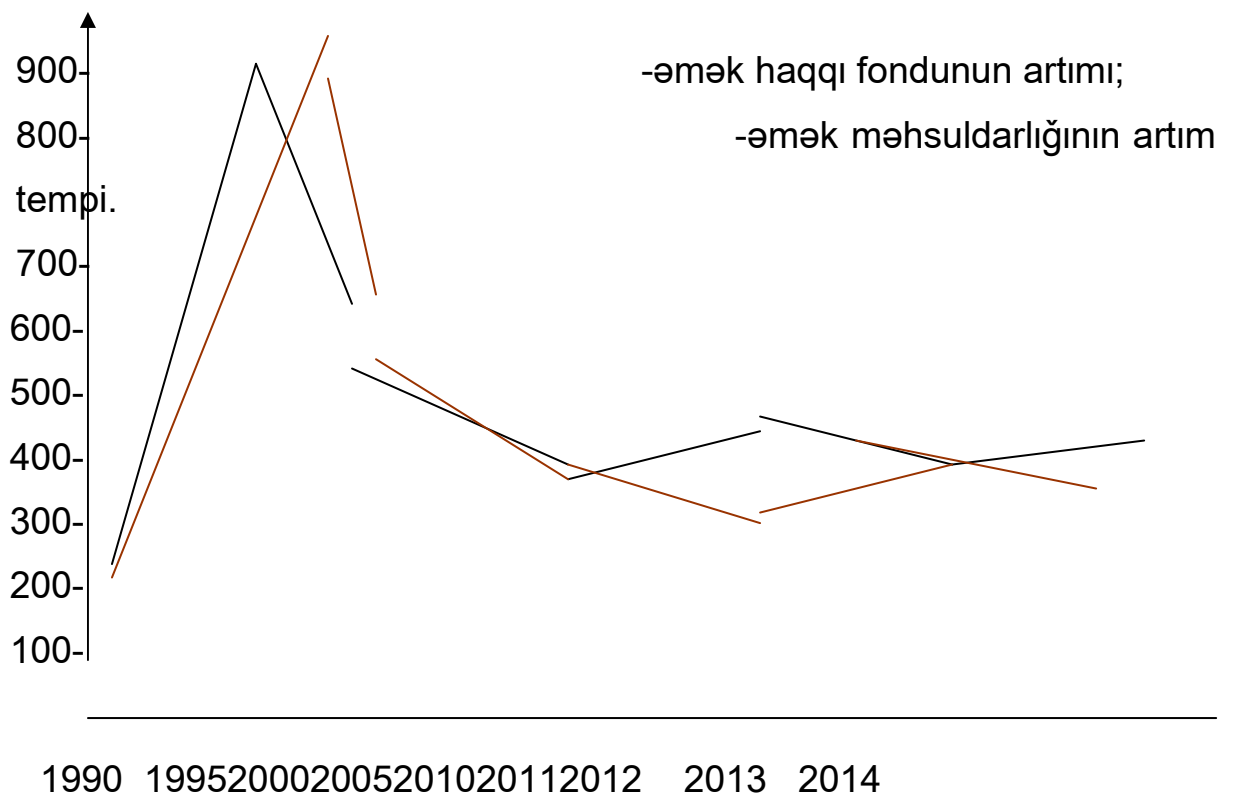
proporsiyalarından və milli məhsulun effektivliyini xarakterizə edən başlıca göstəricilərdən biri hesab olunur. Əmək məhsuldarlığı ilə əmək haqqı arasındakı nisbət və nisbi əmsallar sabit bir kəmiyyət deyildir.

Ticarətdə əmək məhsuldarlığı ilə əmək haqqı arasındakı nisbətlərin dəyişilməsi ticarət-texnoloji proseslərin mexanikləşdirilməsindən, avtomatlaşdırılmasından, iş vaxtından səmərəli istifadə olunmasından, işçilərin intellektual səviyyəsindən və s. asılıdır.

Ticarətdə əmək məhsuldarlığının artım səviyyəsi ilə əmək haqqının artımı arasındakı nisbətlərin dəyişilməsini aşağıdakı qrafikdən aydın görmək olar (3-cü şəkil)

### 3-cü şəkil

#### Respublikada əmək məhsuldarlığı ilə əmək haqqı fondunun dəyişilməsi



3-ci şəkiləki məlumatlardan görüldüyü kimi, respublikanın ticarət sahəsi üzrə əmək haqqı fondunun artım sürəti getdikcə artmağa doğru

meyl etmişdir. Əmək haqqı fondunun aşağı düşməsinə əsasən əmək məhsuldarlığının azalması təsir göstərmişdir. Əmək məhsuldarlığında əmələ gələn əsaslı dəyişikliklər ticarətdə mal dövriyyəsinin həcminə öz təsirini göstərmişdir.

Yalnız onu qeyd etmək lazımdır ki, 2013-cü ildə ticarətdə əmək məhsuldarlığının artım tempi dövriyyənin artım tempinə nisbətən yüksək olmuşdur. Bunu aşağıdakı sədvəldə verilmiş məlumatlardan aydın görmək olar (3-cü cədvəl).

### 3-cü cədvəl

#### Azərbaycan Respublikası ticarət sahəsində mal dövriyyəsi və əmək məhsuldarlığının vəziyyəti

	Ölçü vahidi	2000	2005	2010	2013	2013-cü ilin 2010-cu ilə % nisbəti
ÜMD məhsulun cəmi	Mln. man	4718,5	12522,5	41574,7	57708,2	139
- əhalinin hər nəfərinə düşən		593,2	1494,3	4653,3	12770	2.7 dəfə
İqtisadiyyatda məşğul olanların orta ilin sayı	Min nəfər	3704,5	3868,7	4329,1	4521	106
O cümlədən: Ticarətdə işləyənlərin sayı	nəfər	612,2	630,9	626,7	664,5	106
Pərakəndə satış mal dövriyyəsi	Mln. man	1229,9	4548,2	13261,7	17559,1	133
1 ticarət işçisinə düşən dövriyyə	man	267,4	455,6	1531,1	2643	1,7 dəfə

İqtisadiyyatda məşğul olan işçilərin orta aylıq əməkhaqqı	man	44,3	123,6	331,5	364,5	110
---	-----	------	-------	-------	-------	-----

3-cü cədvəldəki məlumatlardan göründüyü kimi, respublikada dövriyyənin həcmi 2013-cü ildə 2000-ci ilə nisbətən 8,3 dəfə, 2005-ci ilə nisbətən 3,8 dəfə və 2013-cü ilə nisbətən isə 33% artmışdır. Müqayisə olunan dövr ərzində işçilərin sayı əksinə 22%, 11,7% və 6,9% artmışdır. Dövriyyənin yüksək sürətlə artması və işçilərin sayının aşağı düşməsi əmək məhsuldarlığına əsaslı dərəcədə təsir göstərmişdir. Nəticədə müqayisə olunan dövr ərzində əmək məhsuldarlığının həcmi müvafiq olaraq 9,9 dəfə, 5,9 dəfə və 1,7 dəfə artmışdır.

Təhlil nəticəsində məlum olmuşdur ki, dövriyyənin həcmində artmasına digər amillərlə yanaşı əsasən pərakəndə satış qiymətlərində əmələ gələn dəyişiklər bilavasitə təsir göstərmişdir. Digər sahələrdə olduğu kimi ticarətdə həyata keçirilən özəlləşdirmə işçilərin sayının azalmasına səbəb olmuşdur.

Digər şərtlərlə yanaşı göstərilən hər iki amil əmək məhsuldarlığını artırmış və nəticədə əmək haqqı fonduna özündən əvvəlki illərə nisbətən qənaət olunmasına imkan vermişdir.

Məlum olduğu kimi ölkədə fəaliyyət göstərən əməyə görə bölgü qanunu əmək məhsuldarlığını yüksəltməkdə işçilərin şəxsi maddi marağının təmin olunmasının əsas formasıdır. O, şəxsi və milli mənafehlərin düzgün əlaqələndirilməsində mühüm rol oynayır. Ona görə də istər ölkə üzrə, istərsə də hər bir firma üzrə əmək məhsuldarlığı ilə əmək haqqının artım sürəti arasındakı nisbətənin planlı qaydada tənzim olunması mühüm əhəmiyyətə malikdir. Son illər ərzində respublikanın ticarət sahəsində əmək haqqının həcmi və onun dövriyyəyə nisbətən səviyyəsində əmələ gələn

dəyişikliyi aşağıdakı cədvəldə verilmiş məlumatlardan görmək olar (4-cü cədvəl).

Cədvəldəki məlumatlardan görüldüyü kimi, respublikanın pərakəndəsatış ticarət üzrə mal dövriyyəsinin həcmi yüksək sürətlə artmış, ticarət işçilərinin sayı və orta aylıq əmək haqqı isə artmışdır.

#### 4-cü cədvəl

##### Respublikada ticarət üzrə əmək haqqının dinamikası

Göstəricilər	1990	1995	2000	2005	2010	2013
1.Pərakəndəsatış mal dövriyyəsi, mln.man.	1,2	5293,4	9238,8	9448,1	10599,4	11877,4
2.İşçilərin sayı, min nəfər	366,6	505,8	3748,2	4186,5	4587,4	4877
3.Orta aylıq nominal əmək haqqı, man.	15,1	37,5	44,3	123,6	331,5	402,0

4-cü cədvəldəki məlumatlardan görüldüyü kimi, 2013-cü ildə əmək haqqının həcmi 2000-cu ilə nisbətən 20%-dən çox, 2005-ci ilə nisbətən 3 dəfədən çox artmış 2000-ci ilə nisbətən isə 9 dəfədən çox artmışdır. Nəticədə əmək haqqının dövriyyə nisbətən səviyyəsi müqayisə olunan dövr ərzində 1,483,00 və 5,8% olmuşdur. Əmək haqqı fondunun artmasına əsasən dövriyyənin həcmi ilə yanaşı əmək məhsuldarlığının artması və işçilərin sayında əmələ qələn dəyişikliklər mühüm təsir göstərmişdir. Lakin, bütün bunlarla yanaşı əmək haqqının artırılması sahəsində dövlət tərəfindən həyata keçirilən tədbirlər nəticəsində işçilərin (x/t-da çalışan) orta aylıq nominal əmək haqqı 402 man.təşkil etmiş və 2010-ci ilə nisbətən 122 faiz artmışdır. Əhalinin pul gəlirləri və xərcləri 31%, real pul gəlirləri isə 25% artmışdır.

2013-cü ildə əhalinin az təminatlı, təbəqələrinin sosial müdafiəsini təmin etmək üçün pensiyadan müavinətlərin ödənilməsinə 842 milyard manat vəsait yönəldilmişdir. 2012-cü ilə nisbətən sosial müdafiə xərcləri 34% artmışdır.



Həyata keçirilən tədbirlər nəticəsində pensiyaçıların böyük əksəriyyətinin (650 min nəfərdən çox) pensiyaları 2 dəfədən çox artmışdır və onun ödənilməsinə 120 milyard manat sərf olunmuşdur 25 milyard manat əlavə müavinətlər verilmişdir. Bütövlükdə işləməyən pensiyaçılara 348 milyard manat vəsait ödənilmişdir ki, bu da əvvəlki ilə nisbətən 77 milyard manat çoxdur.

Son illərdə pensiya təminatının yaxşılaşdırılmasına yönəldilmiş islahatların həyata keçirilməsi nəticəsində ölkə üzrə orta aylıq pensiyanın məbləği inflyasiya səviyyəsinə müvafiq olaraq artırılmışdır.

Əmək haqqının artırılması və əhalinin sosial vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına doğru həyata keçirilən bu tədbirlər digər sahələr ilə yanaşı ticarət işçilərinin də vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına təsir göstərmişdir.

Qeyd etmək lazımdır ki, əməyin təşkilinin ən yüksək pilləsi əməyin elmi təşkilidir. Hazırda əməyin elmi təşkili işçi qüvvəsindən məqsədəuyğun istifadə edilməsinə, əl işlərinin maşınla əvəz edilməsi əsasında əməyin daha da yüngülləşdirilməsinə yönəldilən geniş daimi təşkiati – texniki tədbirlər kompleksinin məcmuunu əhatə edir.

Əmək haqqı işçisi özünün maddi və mənəvi ehtiyaclarını ödəmək üçün əməyin kəmiyyəti, daha doğrusu onun iş qüvvəsinin dəyəri və keyfiyyəti müqabilində ictimai məhsuldan ayrılan və pul vəsaiti ifadəsində verilən hissədir. Müəssisədə əməyin təşkili prinsipinin əsasında iş qüvvəsinin dəyəri və əməyin keyfiyyəti dayandığından çox hər bir işçinin şəxsi marağı ilə ictimai istehsalın inkişaf etdirilməsindəki dövlət və habelə sahibkarların maraqlarını uzlaşdırmağa imkan yaradır.

Bazar münasibətləri şəraitində fəaliyyət göstərən müəssisələrdə əmək haqqının düzqün müəyyən olunması, həm maddi fəhlənin əməyinin ədalətli qiymətləndirilməsi və həm də sahibkarın iqtisadi maraqlarının təmin olunması baxımından çox əhəmiyyətlidir. Fəhlənin əmək haqqının onun əməyinin keyfiyyəti və kəmiyyətinə görə müəyyən edilməsi işçinin ona

qarşı ədalətli münasibət göstərməsinə dair işçinin formalaşmasına səbəb olur və yalnız bu halda işçi qüvvəsinə tələblə təklif arasında tarazlaşma baş verə bilər.

## **II FƏSİL. MÜƏSSISƏÜZRƏƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİ FONDU PLANININ YERİNƏ YETİRİLMƏSİ VƏZİYYƏTİNİN TƏDQIQI**

### **2.1. MUM Açıq Tipli Səhmdar Cəmiyyətinin qısa iqtisadi xarakteristikası**

Bakışəhərinin iqtisadi cəhətdən inkişaf etmiş mərkəzi inzibati rayonlarından biri olan Səbail rayonunda fəaliyyət göstərən Mərkəzi Universal mağaza mühüm ticarət mərkəzlərindən biri hesab olunur. O, 1961 -ci ildə istifadəyə verilmiş vəƏli Bayramov küçəsi, 5 sayılı binada yerləşir. Respublikada sahibkarlıq fəaliyyətinin daha da inkişaf etdirilməsi haqqındakı qərara müvafiq olaraq univərmaq 1998-ci ildən etibarən açıq tipli səhmdar cəmiyyəti kimi fəaliyyət göstərir. Səhm paketindəki səhmlərin 75%-ə qədəri müəssisə rəhbəri, qalan hissəsi isə onun üzvlərinin səhmləri təşkil etmişdir. Müəssisə tam kommərsiya müstəqilliyi əsasında fəaliyyət göstərir. O, şəhərin mərkəzində, əhalinin gur olduğu yerdə yerləşmişdir.

Univərmağın 4931 kv.m. olan dörd əsas ticarət zalı vardır ki, burada 95 ticarət bölməsi yerləşmişdir və həmin şöbələrdəəhaliyəəsasən müxtəlif qrupa daxil olan qeyri-ərzaq mallarının satışı həyata keçirilir. Univərmaqda mütərəqqi satış metodları tətbiq edilir. Bunlardan özünəxidmət, malların açıq və nümunələr üzrə satışı və s. mühüm yer tutur.

İstehlakçıların sayı və tərkibi daimi olmadığıüçün onların tələbinin öyrənilməsinə xüsusi olaraq yanaşılmalıdır.

Müəssisənin inkişaf etdirilməsi xalq istehlakı malları istehsalı

həcmnin genişləndirilməsinə, əhalinin pul gəlirlərinin realizə olunmasına, istehlakçıların tələbinin ödənilməsi üçün şəraitin yaradılmasına və eləcə də ticarət ilə istehlakçılar arasındakı xidmət radiusunun aşağı düşməsinə şərait yaradır. MUM açıq tipli səhmdar cəmiyyəti şəhərin mərkəzində, əhalinin gur olduğu yerdə fəaliyyət göstərir. Univermağın ətrafında Daxili İşlər Nazirliyi, inzibati binalar, tədris müəssisələri, istirahət guşələri, kinoteatrlar və eləcə də əhalinin yaşayış məntəqələri yerləşmişdir. Müəssisə şəhərin mərkəzində, əhalinin gur olduğu yerdə yerləşdiyi üçün, əhali axını və tərkibi müxtəlifdir.

Müəssisənin iş rejimi yerli icra hakimiyyəti orqanları ilə razılaşdırılmaqla onun sahibkarı tərəfindən müəyyən edilir və əmr ilə rəsmiləşdirilir.

Univermaqda alıcılara əlavə xidmət göstərilir, belə ki, univermaqdan alınan tikili mallar tələb olunduqda yenidən düzəldilir, suvenir-hədiyyə çeşidli malların üzərində nəqqaş işləri görülür, alınan malların evlərə aparılması, elektrik və radiotexnika mallarının yoxlanılması, quraşdırılması və s. kimi işlər görülür.

MUM-dan alınan parçaların biçilməsi, tikilməsi işləri ilə də həyata keçirilir.

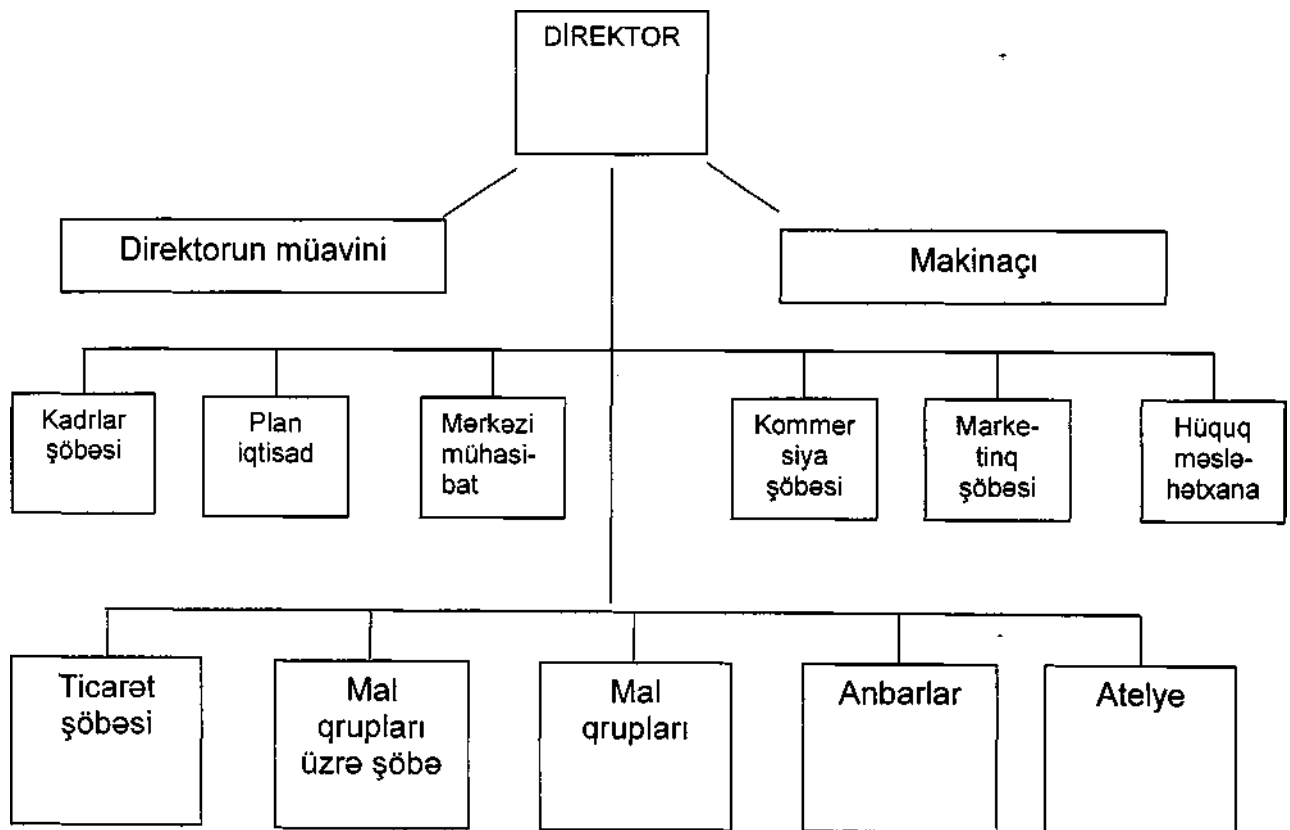
Univermağın işçilərinin normal işləmələri üçün lazımi şərait yaradılmışdır. Burada qırmızı guşə, kitabxana, qadınlar üçün gigiyena otağı, tibbi məntəqə və s. vardır.

Müəssisə nəinki Bakı şəhərində və eləcə də Qafqaz regionunda mühüm ticarət mərkəzlərindən biri hesab olunur.

Müəssisədə əsas mal alıcılarına Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları, Cənubi və Şimali Qafqaz, Orta Asiya, Rusiya Federasiyasının şəhər və ölkələri və s. daxildir.

Müstəqil fəaliyyət göstərən müəssisənin işinin düzgün təşkili onun iqtisadi göstəricilərinin elmi və iqtisadi əsaslarla planlaşdırılmasına, şöbə və bölmələrin optimal yerləşdirilməsinə, fəaliyyətin nəticələrinin dəqiq

uçotunun aparılmasına, texnoloji proseslərin və ticarət – operativ illərin yaxşılaşdırılmasına, ahəngdar mal təchizatına, müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətinin idarə edilməsinin təkmilləşdirilməsinə və s. şərait yaradır. Bazar iqtisadi şəraitində MUM-nın idarəetmə aparatının quruluşundakı təkmilləşdirmələr mütərəqqi mal satışı formalarının genişləndirilməsinə, ticarət xidməti mədəniyyətinin yüksəldilməsinə, əhalinin mal alışına sərf etdiyi vaxtın azaldılmasına, ticarət sahəsində istifadə effektivliyinin yüksəldilməsinə təsir etmişdir. Son illərdə univerməğın iqtisadi-maliyyə fəaliyyətində əmələ gələn əsaslı dəyişikliklərə müvafiq olaraq onun



**1-ci sxem. MUM-un funksional idarəetmənin quruluşu**

İdarəetmənin bu formasının xarakterik xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, müəssisənin rəhbəri öz funksiyasının müəyyən hissəsini ayrı– ayrı şöbələrin sərəncamına verir və ümumilikdə həmin şöbələrin verdikləri məlumatlar

ümumiləşdirilərək rəhbər tərəfindən verilir. Bu idarəetmə funksiyasının üstünlüyü ondan ibarətdir ki, inzibati idarəetmə işləri cəmləşir və onlar daha yüksək dərəcəli kadrlara tapşırılır.

Müəssisənin direktorunun funksional vəzifəsinin tərkibinə əsasən aşağıdakılar daxildir:

- Müəssisənin işinin təşkili və onun bölmə və şöbələrinin qarşılıqlı əlaqə və təsirini təmin etmək;
- Cari və perspektiv planların yerinə yetirilməsini təmin etmək;
- Müəssisənin inkişafı planına müvafiq olaraq mənfəətli işləməsini həyata keçirmək;
- Əmək şəraiti və işçilərin əməyinin qorunması üzrə əmək qanunvericiliyinə, norma və qaydalara ciddi riayət etmək və s.

nizamnamə kapitalının həcmi mənfəətdən dividendlərə verilən mənfəətin 6-8 %-i həcmində səhmdarların səhmlərinin illik nominal dəyərinin həcminə müvafiq artırılır.

Univermaq üzrə həyata keçirilən tədbirlər nəticəsində onun mal dövriyyəsinin həcmi müntəzəm olaraq artır. Nəticədə 1998-2005-ci illər ərzində müəssisənin ticarət zalının hər kvadrat metrinə düşən mal dövriyyəsi və mənfəətin həcmi artmışdır. Nəticədə 2005-ci ildə mal dövriyyəsinin həcmi 3000 min dollar, 2010-cu ildə 3500 min dollar və 2013-cü ildə 4200 min dollar təşkil etmişdir. Ticarət zalının bir kvadrat metrinə düşən dövriyyənin həcmi müvafiq olaraq 667 dollar, 778 dollar və 933 dollar təşkil etmişdir.

2005-ci ildə balans mənfəətinin həcmi 200 min dollar, 2010-cu ildə 300 min dollar və 2013-cü ildə isə 370 min dollar olmuşdur. Yalnız 2013-cü ildə univermaq üzrə 30 min çeşiddən yuxarı sənaye malları realizə olunmuşdur. Univermaq müqayisə olunan dövr ərzində 10 milyondan yuxarı alıcılara xidmət göstərmişdir. Mal satışının sürətləndirilməsi məqsədilə ABŞ-da, İngiltərə, Fransa, İtaliya, Almaniya, Yaponiya, Türkiyə, Rusiya, Çin və s. bu kimi ölkələrdə istehsal olunan malların nümayişi və

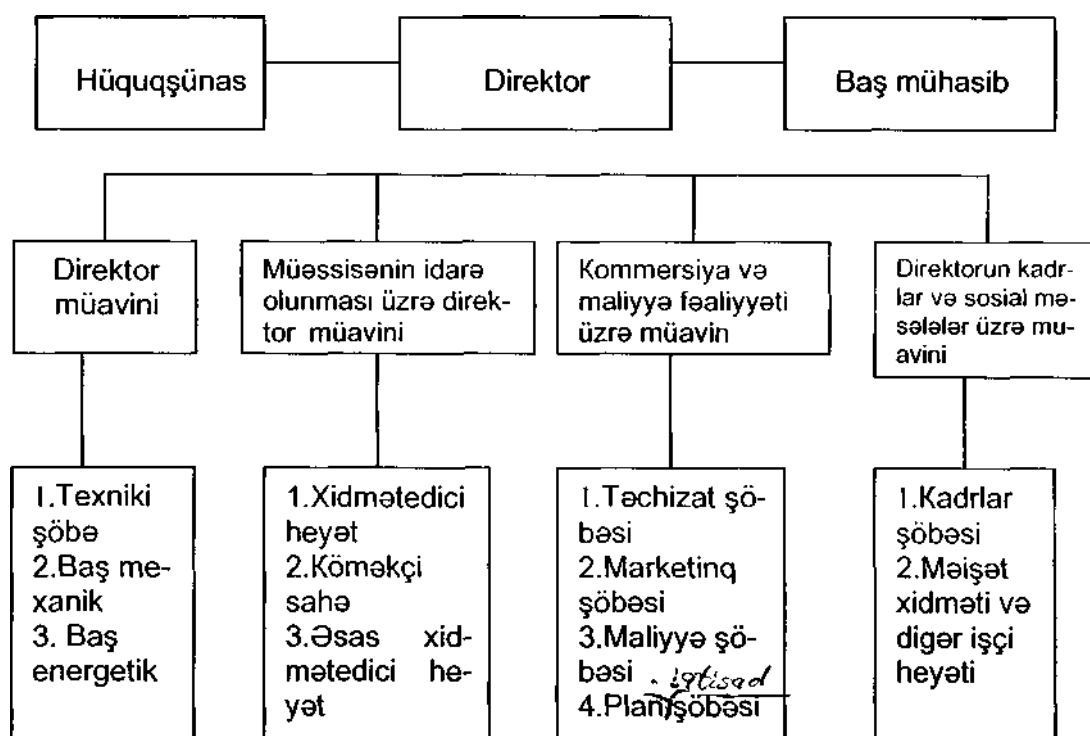
onların satışı təşkil olunmuşdur. Müəssisənin funksional aparat quruluşunu aşağıdakışəkildən görmək olar. (sxem 1.)

Univermaq öz fəaliyyətindəəsasən aşağıdakı prinsiplərə ciddi riayət edir:

- mal satışı iləəlaqədar olan fəaliyyətin forma və növlərinin seçilməsi
- mülkiyyət və təşkilatçılıq formalarından asılı olmayaraq təsərrüfat subyektləri arasında azad vəədalətli rəqabət aparmaq
- sahibkarlıq etikasına və ticarət fəaliyyətini nizamlayan hüquq normalarına riayət edilməsi və s.

Kommersiya müstəqilliyinə keçid iləəlaqədar olaraq müəssisənin idarə edilməsi aparatının quruluşunda əsasən mühüm dəyişikliklər əmələ gəlmişdir ki, bunu aşağıdakı sxemdə verilmiş məlumatlardan aydın görmək olar (sxem 2).

İkinci şəkildən görüldüyü kimi idarəetmədə hər bir aşağı haqla



**2-ci sxem. Müəssisənin idarə aparatının quruluşu**

yuxarı halqaya tabe olmaq prinsipi əsasında fəaliyyət göstərir. Direktor mülkiyyət formalarından asılı olaraq müəssisənin bütün ticarət-təsərrüfat fəaliyyətinin idarə olunmasına rəhbərlik edir. O, bütün təsərrüfat və dövlət idarəsini təmsil edən müəssisə adından çıxış edir. Müəssisənin hüquq və nizamnaməsinə uyğun olaraq əmrlər verilir. İşçiləri işə qəbul edir və azad edir və onların yaxşı işlərinə görə həvəsləndirici tədbirləri həyata keçirir. Onun sərəncamında müəssisənin əmlakı olmaqla, digər təşkilatlarla müqavilə bağlayır, öz adından çıxış etmək üçün digər təşkilatlara vəkalətnamə verir, bankların hesablaşma hesabında öz hesabatlarını açıq və özünəməxsus xüsusi dövriyyə vəsaitinin hərəkətinə nəzarət işini həyata keçirir. Müəssisənin bütün təsərrüfat fəaliyyətinə direktor rəhbərlik edir. O, müəssisənin şöbə və bölmələrinin işinə nəzarəti həyata keçirir. İş prosesində meydana çıxan problemlərin həllini təşkil edir.

O, öz işini Azərbaycan respublikası prezident aparatının, Nazirlər Kabinetinin ölkədə sahibkarlıq fəaliyyətinin daha da inkişaf etdirilməsi haqqındaki qərarına və kommersiya müstəqilliyinin daha da möhkəmləndirilməsi haqqında müəssisənin sərəncamında olan ehtiyatlardan məqsədə uyğun istifadə olunması imkanlarına müvafiq həyata keçirir.

O, müəssisənin bütün təsərrüfat göstəriciləri üzrə ayrı-ayrı şöbə və bölmələr üzrə tapşırıqların yerinə yetirilməsi haqqında məlumat əldə edir, müstəqil fəaliyyət göstərən şöbə və bölmə rəhbərlərinə (sahibkarlara) plan tapşırıqlarından uzaqlaşmaların səbəbləri haqqında öz mülahizələrini söyləyir və lazımi məsləhətlərini verir.

Univermağın plan-iqtisad şöbəsi əsasən bütün şöbələrin gündəlik məlumatlarını ümumiləşdirir, hər ay mal dövriyyə planının yerinə yetirilməsinin operativ uçotunu aparır və mal qrupları üzrə mal qalıqlarının həcmi müəyyən edir.

MUM-nın təsərrüfat fəaliyyətində ötən ilə nisbətən mal dövriyyəsinin həcmində və onun ümumi həcminə işçilərin sayı və əmək məhsuldarlığının

göstərdiyi təsiri aşağıdakı cədvəldə verilmiş məlumatlardan daha aydın görmək olar.

Univermağın işçilərinin normal işləmələri üçün lazımi şərait yaradılmışdır. Univermağın şöbə və bölmələri müasir texnika ilə təchiz olunmuşdur. Univermaqda 797 nəfər, bunlardan 150 nəfəri idarəaparətində çalışır. Müəssisəözünün texniki-iqtisadi göstəricilərini müstəqil qaydada özü planlaşdırır.

### 5-ci cədvəl

#### MUM-nın əmək və əmək haqqı planı üzrə göstəricilərinin təhlili

No	Göstəricilər	Ötən il	Cari il	Ötən ilə nisbətən	Cari il faktiki %-lə
1.	Pərakəndə satış mal dövriyyəsi, min man.	8902011	11944115	134,2	105,5
2.	İşçilərin orta siyahı sayı	640	5,32	-108	83,1
3.	Bir işçiyə düşən dövriyyə, min man.	12187,5	14172,4	+1984,9	116,3
4.	Orta illik əmək haqqı, man.	112500	132600		116,3
5.	ƏHF, min man.	759233	610779	80	105,2
6.	ƏHF-nun dövriyyə nisbəti, %	8,53	5,11	-	-

Müəssisənin əsas və dövriyyə kapitalının vəziyyətini aşağıdakı cədvəldə göstərmək olar (6-cı cədvəl).

MUM-un maddi texniki bazasının ümumi həcmində və quruluşunda əsaslı dəyişikliklər əmələ gəlmişdir. Bu ticarət – texnoloji proseslərin daha da təkmilləşdirilməsi və daha məhsuldar alət və avadanlıqlardan istifadə olunması və onun şöbə, bölmələrinin əsaslı təmiri ilə sıx əlaqədardır.



Nəticədə, cari ilin əvvəlinə olan məlumata görə MUM-nın nizamnamə kapitalının həcmi 2.600.000 (iki milyon altı yüz min) dollar olmuşdur.

## 6-cı cədvəl

### Plan ilində “Mərkəzi Univermaq” açıq tipli səhmdar cəmiyyətinin göstəriciləri (min manat)

Göstəricilər	Cari il	Plan ili
1. Əsas kapital	231701	2155348
bunlardan:		
-binalar	138625	2516260
-qurğular	5850	187569
-maşın və avadanlıqlar	16116	434556
o cümlədən:		
-hesablama texnikası		
-nəqliyyat vasitəsi	1820	107086
-sair əsas kapital	7802	50294
2. dövriyyə əsas vəsaiti	6619980	7166476
bunlardan:		
-aşbazda olan mallar		
-pul vəsaitləri	102503	504221

Müəssisənin direktoru bütün təsərrüfat fəaliyyətinə rəhbərlik edir. O, müəssisənin şöbə və bölmələrinin işinə nəzarəti həyata keçirir. İş prosesində meydana çıxan problemlərin həllini təşkil edir. O, öz işini Azərbaycan Respublikası Prezident Aparatının, Nazirlər Kabinetinin ölkədə sahibkarlıq fəaliyyətinin daha da inkişaf etdirilməsi haqqındakı qərarına və kommərsiya müstəqilliyinin daha da möhkəmləndirilməsi haqqında müəssisənin sərəncamında olan ehtiyatlardan məqsədəuyğun istifadə olunması imkanlarına müvafiq həyata keçirir. O, müəssisənin bütün təsərrüfat göstəriciləri üzrə ayrı-ayrışöbə və bölmələr üzrə tapşırıqların yerinə yetirilməsi haqqında məlumat əldə edir, müstəqil fəaliyyət göstərən şöbə və bölmə rəhbərlərinə (sahibkarlara) plan tapşırıqlarından

uzaqlaşmaların səbələri haqqında öz mülahizələrini söyləyir və lazımi məsləhətləri verir.

Univermağın plan iqtisad şöbəsi əsasən bütün şöbələrin gündəlik məlumatlarını ümumiləşdirir, hər ay mal dövriyyə planının yerinə yetirilməsinin operativ uçotunu aparır və mal qrupları üzrə mal qalıqlarının həcmi müəyyən edir.

## 7-ci cədvəl

### Cari ildə MUM üzrə mənfəətin kvartallar üzrə yerinə yetirilməsi

Göstəricilər	I rüb	II rüb	III rüb	IV rüb	il üzrə cəmi
Dövriyyə, min.man 50751560	10150312	11165343	12687890	1674801	
Ümumi gəlir, min. man	1141830	1256013	1427287	1884020	5709150
-dövriyyəyə nisbətən səviyyəsi, % -lə	11,3	11,10	11,14	11,26	11,25
Tədavül xərcləri, min. man	1086822	1195504	1358527	1793257	5434110
-dövriyyəyə nisbətən səviyyəsi, % -lə	10,05	10,22	10,62	10,83	10,71
mal satışından alı- nan mənfəət min. man	551008	60509	68760	90763	2755040
-dövriyyəyə nisbə- tən, % -lə	0,98	0,88	0,42	0,43	0,54

## **2.2. Əmək haqqı fondu üzrə planın yerinə yetirilməsi vəziyyətinin təhlili**

Əmək haqqı fondu müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətinin mühüm göstəricilərindən biridir. O, işçi ştatının saxlanması üzrə məsrəfləri xarakterizə edir və tədavül xərclərinin tərkibində əsas xərc maddəsi hesab olunur. Hazırkı təsərrüfatçılıq şəraitində əmək haqqı fondundan səmərəli istifadə olunması mənfəət planın yerinə yetirilməsi səviyyəsindən çox asılıdır. Ona görə də hər bir müəssisə üzrə əmək haqqı fondu planın yerinə yetirilməsi vəziyyətinin təhlili ardıcıl olaraq həyata keçirilməlidir. Təhlil prosesində əmək haqqı fondu üzrə planın yerinə yetirilməsi vəziyyəti, nisbi qənaət və ya israfçılığın əmələ gəlməsi öyrənilir və onun baş vermə səbəbləri aşkar edilir. Təhlildən çıxarılan nəticələrə əsaslanaraq gələcəkdə əmək haqqı fondundan daha səmərəli istifadə olunması yolları təyin olunur.

Təhlil prosesində statistika hesabatı materiallarından, əmək haqqının hesablanması cədvəlindən və plan məlumatlarından istifadə olunur.

Təhlil materiallarının seçilməsi, qruplaşdırılması və hazırlanmasından başlayır, sonra isə hesablamalar aparılır, təhlil edilən göstəricilər öyrənilir və vəsaitlərdən effektiv istifadə olunması üzrə nəticə çıxarılır.

Təhlil prosesində mərkəzi Univermaq açıq tipli səhmdarlar cəmiyyəti üzrə əmək haqqı fondunun dinamikasını aşağıdakı cədvəldə verilmiş məlumatlardan aydın görmək olar. (8-ci cədvəl)

Cədvəldə verilmiş məlumatlardan görüldüyü kimi, göstərilmiş illər üzrə əmək haqqı fondunun həcmi yüksək sürətlə artmışdır. Bunun başlıca

səbəbi işçilərin orta əmək haqlarının müntəzəm olaraq artması, qiymətlərin dəyişməsi və eləcə də mənfəətin artması ilə əlaqədar olmuşdur. Lakin, ƏHF-nun məbləğinin artmasına baxmayaraq onun səviyyəsi aşağı düşmüşdür. Məlumatlardan görüldüyü kimi, onun həcmi son 1996-cı ildə artmış və 1999-cu ildə isə artmış və orta illik artım sürəti 20,8%, 1,5 dəfə artmış və 2,5% az olmuşdur. Ona görə də təhlil prosesində xüsusilə cari ildə əmək haqqı fondunun dəyişməsinə, onun plandan uzaqlaşmasına diqqət yetirilməlidir.

### 8-ci cədvəl

#### Mərkəzi universal mağazası üzrə əmək haqqı fondunun dinamikası

	2000	2005	2010	2013
ƏMF -məbləği, min man.	216650	502248	759233	610779
-dövriyyə nisbəti səviyyəsi, %-lə	1,76	7,01	8,53	5,11
Orta illik artım sürəti,%	-80	104,3	1,5d	-20
Dövriyyə, min man.	6619970	7166476	8902011	11944115

Əmək haqqı fondunun vəziyyətini təhlil etmək üçün analitik hesablamalar aparılır. Qeyd etmək lazımdır ki, analitik hesablamalar iki üsul ilə həyata keçirilir.

Cari ildə əmək haqqı fondu üzrə planın yerinə yetirilməsi vəziyyətini aşağıdakı cədvəldə verilmiş məlumatlardan aydın görmək olar(9-cu cədvəl).

### 9-cu cədvəl

#### Cari ildə müəssisənin əmək haqqı fondunun təhlili

göstəricilər	Ötən il	Cari il		Planın yerinə yetirilməsi səviyyəsi %-lə	
		Plan	Gözlən. yer.yet.	Plana nisbətən	Ötən nisbətən
1.Dövriyyə, min	8902011	11321436	11944115	105,5	134,2

man.					
2.ƏHF, min man.	759233	580789	610779	105,2	80,4
3Dövliyyə nisbətən %-lə	8,53	5,13	5,11	-	-

Məlumatlardan göründüyü kimi cari ildə əmək haqqı fondunun həcmi plana nisbətən 108% olmuş, ötən ilə nisbətən isə 80,0 faiz yerinə yetirmişdir. Göstərilən müddət ərzində əmək haqqı fondunun dövriyyə nisbətən səviyyəsi plana nisbətən 0,2%, ötən ilin hesabına nisbətən isə 0,63% artmışdır. Belə vəziyyətin başlıca səbəblərindən biri dövriyyənin həcmində əmələ gələn dəyişiklikdən aydın görmək olar.

Əmək haqqı fondunun sərf olunmasını düzgün qiymətləndirmək üçün təhlildə istifadə olunan iki analitik hesablamalardan birini seçmək lazımdır.

Birinci metod ilk dəfə əmək haqqı fondu məsrəflərinin faktiki səviyyəsini təyin edirlər. Bu, əmək haqqı fondunun faktiki həcmi 100 vurub faktiki mal dövriyyəsinə və ya işçinin orta əmək haqqının 100 vurub əmək məhsuldarlığına bölmək yolu ilə hesablanır. İdarə üzrə bu 5,11%  $((610779 \times 100) : 11944115)$  olacaqdır. Bundan sonra, əmək haqqı fondunun faktiki və plan səviyyələri arasındakı fərqi tapmaqla onlar üzrə qənaət və ya istafçılığın məbləği hesablanır, bu  $0,2\% \times (5,11 - 5,13)$  olacaqdır. Alınan məlumat əmək haqqı fondundan 0,2% israfçılıqla istifadə olunduğunu göstərir. İstafçılığın məbləğini hesablamaq üçün alınan fərqi  $(-0,2)$  faktiki mal dövriyyəsinə vurub 100-ə bölmək lazımdır.

$(0,2 \times 11944115) : 100 = 2388,8$  min manatı təşkil edəcəkdir.

İkinci üsul isə analitik hesablamalarda əmək haqqı fondunun plan səviyyəsi faktiki mal dövriyyəsinə görə hesablanır. Bunun üçün əmək haqqı fondunun plan səviyyəsi faktiki mal dövriyyəsinə vurulub 100-ə bölünməklə faktiki mal dövriyyəsinə görə əmək haqqı fondunun məbləği hesablanır və o, faktiki əmək haqqı fondu ilə müqayisə oluru, yeni

$(13639344 \times 2,5) : 100 = 27279$  min man.

Beləliklə istənilən analitik hesablamalarda alınan nəticə eyni olacaqdır.

Göründüyü kimi, əməyin ödəniş fondunun artım səviyyəsinin planlaşdırılan əmək məhsuldarlığı göstəricilərindən, məhsul buraxılışı həcmnin və orta əmək haqqının dəyişməsindən asılıdır ki, bu da aşağıdakı formuladan istifadə etməklə müəyyənləşdirilə bilər:

$$\Pi_{\text{əf}} = \frac{M_f}{\Theta_m} \times O_{\text{əh}}, \text{ burada}$$

$\Pi_{\text{əf}}$  - planlaşdırılan əməyin ödənişi fondu baza əmək zaqqı fonduna nisbətən, %-lə;

$M_f$  - məhsul istehsalı həjminin artımı, %-lə;

$\Theta_m$  - əmək məhsuldarlığının yüksəlməsi, %-lə;

$O_{\text{əh}}$  - orta əmək haqqının artımı, %-lə.

Bundan əlavə, ticarət müəssisələrində əmək haqqı fondunun tarif, saatlıq, günlük, aylıq və illik növlərini fərqləndirirlər. Beləliklə, əmək əhalinin faktiki fondunda bütün maliyyələşmə mənbələri hesabına verilən əmək haqqı məbləğlərinin hamısı nəzərə alınır.

Qeyd etmək lazımdır ki, əmək haqqı fondunda israfçılığa yol verilməsi müxtəlif səbəblərdən, belə ki, işçilərin sayının artması, onların ixtisas-peşə tərkibinin dəyişməsi, mal dövriyyəsi planının nəzərdə tutulmuş səviyyədə yerinə yetirilməməsi və s. kimi səbəblərin təsiri altında baş verə bilər. Ona görə də təhlil prosesində əmək haqqı fonduna edilən istafçılığa təsir edən amillərin hər biri ayrılıqda öyrənilməlidir.

### 2.3. Əmək haqqı fonduna təsir edən amillər

Cari ildə əmək haqqı fondu üzrə nisbi qənaət və ya israfçılığın məbləğini aşkar etdikdən sonra onun baş verməsinə təsir edən amillər öyrənilir. Əmək haqqı fondu üzrə məsrəflərin səviyyəsi və məbləğinə əsasən aşağıdakı amillər təsir göstərir:

- mal dövriyyəsinin həcmi və quruluşu;
- mal dövriyyəsi planının yerinə yetirilməsi ahəngdarlığı;
- işçilərin sayı;
- əmək məhsuldarlığı;
- bir işçinin orta aylıq əmək haqqısı və s.

Aparılan təhlil nəticəsində məlum olmuşdur ki, ticarət və ictimai iaşə idarəsi üzrə cari ildə əmək haqqı fonduna 27279 min manat istafçılığa yol verilmişdir. Bu əsasən aşağıdakı amillərin təsiri nəticəsində baş vermişdir.

#### **Mal dövriyyəsi həcmində dəyişilməsi.**

Mal dövriyyəsi ticarətin əsas göstəricilərindən biri hesab olunur. Mal dövriyyəsi həcmində dəyişilməsinin əmək haqqı fonduna göstərdiyi təsiri hesablamaq üçün dövriyyənin faktiki və plan həcmələri arasındakı fərqi ( $\Delta U$ ) əmək haqqı fondunun plan səviyyəsinə vurub 100-ə bölmək lazımdır. Bu aşağıdakı düstur vastiəsilə hesablanır.

$$\Delta \Theta_{HF} = \frac{\Delta I \cdot \mathcal{E}HF_n}{100}$$

burada,

$\Delta \Theta_{HF}$  – əmək haqqı fondu üzrə məsrəflərin dəyişilməsini;

$\Delta I$  – dövriyyənin artımını;

$\Theta HF_n$  – əmək haqqı fondunun plan səviyyəsini göstərir.

$\Theta HF$ -nin həcminə ayrı-ayrı amillərin göstərdiyi təsiri hesablamaq üçün aşağıdakı cədvəldəki məlumatlardan istifadə olur. (10-cu cədvəl)

### 10-cu cədvəl

#### MUM-sı üzrə əmək haqqı fondunun göstəriciləri

Göstəricilər	Cari il		%	+; -
	plan	Göz-nən yer.yet.		
Mal göv-si, min man	11321436	11944115	105,5	+62267,9
İşçilərin sayı, nəfər	802	797	99,3	-5
Bir işçiyə düşən dövriyyə, min man	14116	14986	106,2	+870
Əmək haqqı fondu, min man	580789	610779	105,2	+29990
Bir işçinin orta illik əmək haqqı, min man	724,2	766,30	105,8	+42,1

Deməli, idarənin cədvəldəki məlumatlarından görüldüyü kimi gözlənilən həcmi plandan 622679 min manat (11944115-11321436,0) uzaqlaşır ki, onun da əmək haqqı fondunun artılmasındakı həcmi

$$\Delta \Theta HF = \frac{11944115 \times 5,11}{100} = 610779 \text{ min manat olacaqdır.}$$

Əmək haqqı üzrə məsrəflərin səviyyəsinin dəyişilməsi eyni zamanda əmək haqqı fondunun həcminə mühüm təsir göstərir. İdarə üzrə Cari ildə əmək haqqı fondunun gözlənilən səviyyəsinin plandan uzaqlaşması 0,02%(5,11-5,13). Onun gözlənilən mal dövriyyəsinə görə hesablanmış məbləği 2388,8 min manat ( $\frac{0,02 \times 11944115}{100}$ ) olacaqdır.

Göründüyü kimi, mal dövriyyəsi həcmində dəyişilməsi idarənin əmək haqqı fondunun həcminə təsir göstərmişdir.

Dövriyyənin quruluşunun dəyişilməsi də əmək haqqı fondunun həcminə də təsir göstərir. Əmək haqqı üzrə tariflər dövriyyənin realizə olunmuş malların çeşidindən asılı olaraq müəyyən edildiyi üçün dövriyyənin



quruluşunun dəyişilməsini nəzərə almaq lazımdır. Lakin, idarədə ixtisaslaşmış ticarət şəbəkəsinin miqdarı çox az olduğundan dövriyyənin quruluşunun dəyişilməsinin əmək haqqının məbləği və səviyyəsinə göstərdiyi təsiri təyin etmək çətindir.

**İşçilərin sayının dəyişilməsi** – işçilərin sayının dəyişilməsi əmək planının digər göstəricilərinə, belə ki, əmək məhsuldarlığına, dövriyyəsinə, bir işçinin orta illik əmək haqqının təsirini aşağıdakı düstur vasitəsilə 10-ci cədvəldən istifadə etməklə təyin edilir.

$$\Theta HF = U_s O \Theta H$$

Burada,

$\Theta HF$ -əmək haqqı fondunu;

$U_s$ -işçilərin orta siyahı sayını;

$O \Theta H$  – orta əmək haqqını göstərir.

İşçilərin sayının dəyişilməsinin əmək haqqı fonduna göstərdiyi təsiri zəncirvari quruluş metodundan istifadə edərək aşağıdakı qaydada hesablama aparılır:

$$\Theta HF_1 = U_{sn} O \Theta H_n = 802 \times 724,2 = 580789 \text{ min man.}$$

$$= U_{sn} O \Theta H_n = 802 \times 724,2 = 580789 \text{ min man.}$$

$$\Theta HF_2 = U_{sf} O \Theta H_n = 797 \times 724,2 = 577187 \text{ min man.}$$

$$\Theta HF_3 = U_{sf} O \Theta H_f = 797 \times 766,3 = 610741 \text{ min man.}$$

Amillərin təsirini hesablayırıq.

a) işçilərin sayının dəyişilməsi:

$$\Theta HF_2 - \Theta HF_1 = 577187 - 580789 = -3602 \text{ min man.}$$

b) Orta əmək haqqının dəyişilməsi:

$$\Theta HF_3 - \Theta HF_2 = 610741 - 577187 = 33554 \text{ min man.}$$

Deməli, hər iki amilin göstərdiyi təsir  $(-3602 + 33554 = 29952 \text{ min manata})$  bərabər olacaqdır.

**Əmək məhsuldarlığının təsiri.** Əmək məhsuldarlığı idarənin təsərrüfat fəaliyyətinin keyfiyyət göstəricisi hesab olunur. Əmək məhsuldarlığının artması onun digər iqtisadi göstəricilərinə də təsir göstərir. Belə ki, əmək

haqqı fondunun əmək məhsuldarlığından asılılığı aşağıdakı düstur vasitəsilə hesablanılır:

$$\Theta_{HF} = \frac{DxO\Theta -}{\Theta_m}$$

Burada D-mal dövriyyəsi həcmi;  $\Theta_m$ - əmək məhsuldarlığını göstərir.

Göstərilən amilin təsirini hesablamaq üçün 8-ci cədvəl məlumatlarından istifadə etməklə, aydın görmək olar.

1. Bütün göstəricilər plan məlumatları əsasında hesablanılır.

$$\Theta_{HF_1} = \frac{D_n \cdot O\Theta -_n}{\Theta_{mn}} = \frac{11321436 \times 724,2}{14116} = 580829$$

2. Əmək məhsuldarlığı və orta əmək haqqının plan göstəriciləri faktiki mal dövriyyəsi əsasında hesablanılır:

$$\Theta_{HF_2} = \frac{D_f \cdot O\Theta -_n}{\Theta_{mn}} = \frac{11944115 \times 724,2}{14116} = 612775$$

3. Hesablamada dövriyyənin və əmək məhsuldarlığının faktiki həcmi plan üzrə götürülən orta əmək haqqı üzrə hesablanılır.

$$\Theta_{HF_3} = \frac{D_f \cdot O\Theta -_n}{\Theta_{mf}} = \frac{11944115 \times 724,2}{14986} = 577200 \text{ min man.}$$

4. Göstəricilər faktiki məlumatlar əsasında hesablanılır:

$$\Theta_{HF_4} = \frac{D_f \cdot O\Theta -_f}{\Theta_{mn}} = \frac{11944115 \times 766,3}{14986} = 610755$$

Göstərilən alimlərin təsiri:

a) dövriyyənin dəyişilməsi;

$$\Theta_{HF_2} - \Theta_{HF_1} = 612775 - 580829 = 31946 \text{ min man.}$$

b) əmək məhsuldarlığının dəyişilməsi:

$$\Theta_{HF_3} - \Theta_{HF_2} = 577200 - 612775 = -35575 \text{ min man.}$$

v) orta əmək haqqının dəyişilməsi:

$$\Theta_{HF_4} - \Theta_{HF_3} = 610755 - 577200 = 33555$$

Bütün göstərilən amillərin təsirini nəzərə alsaq.

$$31946 + (-35575 + 33555) = 29926 \text{ min man. edəcəkdir.}$$

Deməli, əgər  $\Theta HF_4 - \Theta HF_1 = 368349 - 304506 = 63843$  min man hesablamasının dəqiq aparıldığını göstərir.

Deməli, cari ildə idarənin əmək haqqı fondu üzrə planın yerinə yetirilməsinə təsir edən amillər aşağıdakı cədvəldə verilmiş məlumatlar əsasında qruplaşdırılır (11-ci cədvəl)

### 11-ci cədvəl

#### ƏHF-na amillərin təsiri (min man)

Amillər	Artması	Azalması
1. Dövriyyənin həcmnin dəyişilməsi	31946	3602
2. İşçilərin sayının dəyişilməsi		35575
3. Əmək məhsuldarlığının dəyişilməsi	33555	
4. Orta əmək haqqı		
5. Digər amillər	3666	39177
Yekunu:	69167	
Fərq	2999	

Cədvəldən görüldüyü kimi müəssisənin dövriyyəsinin həcmi artmışdır. Lakin, dövriyyəsinin həcmi artmışdır. Lakin, ardıcıl olaraq ƏDB və aksizlər vergisinin və eləcə də tədavül xərclərinin artması mənfəətin həcminə təsir göstərmişdir. Belə ki, ümumi gəlir dövriyyəsinin 28,59%-in təşkil etdiyi halda məsrəflər ƏDB və aksizlər də daxil olmaqla  $(0,47 + 3,22 + 28,59) = 32,28\%$  təşkil etmişdir. Nəticədə, müəssisə üzrə mənfəət planı 407396 min manat məbləğində artıqlaması ilə yerinə yetirilmişdir.

### **III FƏSİL. ƏMƏK HAQQI FONDUNUN PLANLAŞDIRILMASININ DAHA DA TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ**

#### **§3.1.Əmək haqqı fondunun planlaşdırılması və ondan istifadənin təkmilləşdirilməsi**

Əmək haqqı fondu planı müəssisənin (firmanın, iradənin, şirkətin) ticarətçilərindən biri hesab olunur. Bu planın tərtib edilməsində əsas məqsəd təsərrüfat müstəqilliyi şəraitində mal dövriyyəsi planının yerinə yetirmək, əhaliyə tələb olunan səviyyədə ticarət xidməti göstərmək və eləcə də müəssisənin mənfəətlə təmin olunması üçün əmək ehtiyatlarına və əmək haqqına qarşı tələbatı müəyyən etməkdən ibarətdir. Əmək haqqı fondu planının və onun səviyyəsini təyin etmək üçün hər bir firma müstəqil olaraq pərakəndə satış mal dövriyyəsi, mənfəət planı ilə yanaşı eyni zamanda əmək üzrə planını da tərtib edir. əmək haqqı planı üzrə xərclərin səviyyəsi bir işçinin orta əmək haqqı və bir işçiyə düşən mal dövriyyəsi göstəriciləri əsasında hesablanır. Bunun üçün işçinin orta əmək haqqısı 100-ə vurub, bir nəfər işçiyə düşən mal dövriyyəsinə bölmək lazımdır.

Əmək haqqı üzrə məsrəflərin səviyyəsini əmək haqqı fondunu 100-ə vurub, mal dövriyyəsinə bölməklə də hesablamaq olar.

Ticarətdə əmək haqqı fondunun təşkili aşağıdakı prinsiplərə əsaslanır:

- əmək haqqının əsas hissəsinin (minimum əmək haqqının) dövlət tərəfindən müəyyən edilməsi və onların müəssisənin əmək haqqı fondunun hesablanılmasında ondan istifadə olunması;
- əmək haqqının hər bir işçinin sərf etdiyi əməyin kəmiyyət və keyfiyyəti nəzərə alınmaqla müəyyən edilsəsi;

- maaşların. Tariflərin işçilərin ixtisasından, əmək şəraiti və görülmə işin həcmindən asılı olaraq fərqləndirilməsi;
- əmək məhsuldarlığının artımının orta əmək haqqı artımına nisbətən üstün olması.

Qeyd etmək lazımdır ki, ticarət işçilərinin əsas hissəsinin əmək haqqısı tarif sistemi vasitəsilə müəyyən edilir. Tarif sistemi işçilərin əməyinin ödənilməsində müəyyən nisbətlər və səviyyələrlə əsaslandırılmış maaşlar və maaş dərəcələri sistemidir.

1993-cü il yanvarın 1-dən etibarən mülkiyyət formalarından asılı olmayaraq bütün müəssisələrdə mövcud tarif dərəcələri və vəzifə maaşları fərmanla müəyyən edilmiş minimum əmək haqqı məbləği əsasında Dövlət Əmək və Sosial Məsələlər komitəsinin 1992-cü il 8 yanvar tarixli qərarı ilə müəyyən edilmiş qaydada müvafiq şəkildə yenidən hesablanmışdır. Bu qayda ilə əmək haqqının hesablanılmasında bir saatlıq və aylıq tarif dərəcələri əsas götürülürdü. Bunun üçün kateqoriyalar üzrə işçilərin qüvvədə olan tarif stavkasının bir saatlıq baza məbləğini orta aylıq iş vaxtı normasına (41 saatlıq iş həftəsi olduqda 171,3 saat, 36 saatlıq iş həftəsi olduqda isə 151 saat) vurulurdu. Lakin, 1993-cü ilin mart ayından etibarən əmək haqqının hesablanılmasında mühüm dəyişikliklər edilmişdir. Həmin qərara görə 1993-cü il aprel ayının 1-dən etibarən təsərrüfatın bütün sahələrində çalışan fəhlə və qulluqçuların əməyinin ödənilməsinin vahid tarif cədvəlinin tətbiqi əsasında həyata keçirilməsinə başlanılmışdır.

Qüvvədə olan qərara müvafiq olaraq müəssisə rəhbərləri həmkar təşkilatlarının razılığı ilə əməyin ödənilməsi fondu hesabına əmək haqqı üzrə tədbirləri müstəqil olaraq həyata keçirirlər. Həmin tədbirlərdə əmək haqqının vaxtamuzd və işəmuzd formalarının tətbiqinin vəziyyəti, müəssisələrin təsərrüfat müstəqilliyi və eləcə də onların fəaliyyətindən əldə olunan mənfəətin həcmi nəzərə alınmalıdır. Bütün bunlar müəssisədə çalışan işçilərin ixtisas səviyyəsindən və eləcə də görəcəkləri işlərin ağırlığından, intensivliyindən və məsuliyyətliliyindən asılı olaraq

tənzimlənməsi mart 1996-cı ildən etibarən respublikada əməyin ödənilməsinin yeni dərəcələri təsdiq olunmuşdur. Həmin dərəcəyə görə əmək haqqının həcmi fərqləndirilir. Bunu aşağıdakı məlumatlardan aydın görmək olar (12-cı cədvəl)

## 12-ci cədvəl

### Respublikada əmək haqqının ödənilməsinin yeni tarif cədvəli

Əməyin ödənilməsi dərəcələri	Aylıq tarif	Əməyin ödənilməsi dərəcələri	Aylıq tarif
1-----	12000	10-----	34500
2-----	14000	11-----	38500
3-----	16500	12-----	43000
4-----	18500	13-----	47500
5-----	20500	14-----	52500
6-----	23000	15-----	58500
7-----	25500	16-----	64500
8-----	28000	17-----	72000
9-----	31000	18-----	80000
		19-----	90000

Qeyd etmək lazımdır ki, ticarətdə müəssisə, firma direktorlarının əmək haqları əsasən 18-ci, onun müavini 17-ci, şöbə və bölmə müdirləri 14, mühasibatlar 16-17-ci və digər işçi qrupu isə aşağı dərəcə üzrə müəyyən olunur.

Qeyd etmək lazımdır ki, qarşıdakı dövrə tələb olunan işçilərin əmək haqqı fondunu işçilərin sayı və bir işçinin orta aylıq əmək haqqının həcminə müvafiq olaraq hesablanır. Ona görə də idarə üzrə əmək haqqı fondunu və ona müvafiq olaraq bu fonda ayrılacaq vəsaitin həcmi müəyyən etmək üçün ilk növbədə əmək və əmək haqqı fondu planının əsas göstəricisi olan işçilərin sayının hesablanılmasından başlanır.

Plan ili üçün tələb olunan işçilərin sayı mal dövriyyəsinin, mənfəətin həcmnin artımı, əmək məhsuldarlığının dəyişilməsi, idarənin tabeliyində olan müəssisələrin sayı, onların texniki cəhətdən təchiz olunması səviyyəsindən və eləcə də hər bir müəssisənin təsərrüfat müstəqilliyi, maliyyə möhkəmliyi və s. kimi məlumatlara uyğun olaraq hesablanır. Bu məqsədlə plan ayrı-ayrı qrup işçi kateqoriyalarına görə hər bir müəssisə və bütövlükdə idarə üzrə əsaslandırılır və tərtib olunur. Belə ki, satıcıların sayı eyni səviyyədə müəyyən edilməlidir ki, bu, yüksək xidmət mədəniyyəti şəraitində və əmək haqqı üzrə məsrəflərin planda nəzərdə tutulan səviyyəsini artırmamaq şərti ilə mal dövriyyəsi və mənfəət planının yerinə yetirilməsini təmin etsin.

Kassirlərin, kassir-nəzarətçilərin plana görə sayı mal dövriyyəsi planının yerinə yetirilməsini, müəssisənin mənfəətli işləməsini təmin etməli, əmək haqqı üzrə artıq xərclərə yol verməmək şərti ilə alıcıların mal almaq üçün sərf etdikləri vaxtın qısaldılmasını təmin etməlidir. İnzibati-idarə işçilərinin plana görə sayı ştatın süni işləməsinə yol verməmək şərti ilə idarə-operativ işlərin tələb olunan səviyyədə həyata keçirilməsini təmin etməlidir.

Qeyd etmək lazımdır ki, idarə üzrə inzibati-idarə işçilərin sayında ötən təsərrüfat ilinə nisbətən əsaslı dəyişiklik edilməmiş və həmin işçi kateqoriyalı işçilər üzrə əmək haqqı fondunun həcmi işçilərin sayı. Əmək haqqı fondunun ödənilməsi dərəcəsinə və aylıq maaşlara müvafiq olaraq hesablanır. Plan ilində idarənin fəaliyyətində inzibati idarə işçilərinin sayında heç bir dəyişikliyin edilməsi nəzərdə tutulmamışdır.

Cari ildə idarənin ştat cədvəlində cəmi 695 nəfər işçi çalışmışdır ki, bunun da 47 nəfəri və ya bütün işçilərin  $6,8\%$ -ni  $\frac{47 \times 100}{695}$  idarə heyəti işçiləri təşkil etmişdir.

İdarənin aparat işçilərinin ştat cədvəlinə müvafiq olaraq plan ili üçün əmək haqqı fondunun həcmi aşağıdakı cədvəl vasitəsilə hesablanmışdır (13-cü cədvəl) İşçilərin qalan hissəsini isə bilavasitə operativ ticarət işçiləri,

yeni satıcılar, kassirlər, nəzarətçilər və s. təşkil etmişdir. Plan ilində idarənin tabeçiliyində sahəsi 100 m<sup>2</sup> olan q/ərzaq mallarını realizə edən mağazanı istifadəyə vermişdir. Yerli icra hikimiyyəti ilə razılaşmalar əsasında mağaza 6 gün gündə 10 saat, bir gününü isə 8 saat işləyir. Malları satışa hazırlamaq və günün axırında işə yekun vurmaq üçün satıcılar işə bir qədər tez gəlir və sonunda gec gerilər. Nəticədə bu mağazada satıcıların iş vaxtı mağazanın iş vaxtından 2 saat çoxdur.

### 13-cü cədvəl

#### Plan ilində aparat işçilərinin ştat cədvəli üzrə əmək haqqı fondu

Vəzifələrin adı	sayı	ƏHF ödənilməsi dərəcəsi	Aylıq maaş, manat	Aylıq ƏHF man.	İllik ƏHF min man.
I direktor	1	18	66550	66550	798,6
Müavini	1	17	39900	59900	718,8
Hüquq məsləhətçisi	1	11	32060	32060	384,7
Məsləhətçi	1	11	32060	32060	384,7
Mühəndis	1	8	34430	24430	293,2
<b>Yekunu</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>215000</b>	<b>2580,0</b>
II Plan-iqtisad şöbəsi					
Şöbə müdiri	1	14	43840	43840	526,1
İqtisadçı	1	9	36020	26020	312,2
İqtisadçı	1	11	32060	32060	384,7
<b>Yekunu</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>101820</b>	<b>1223,0</b>
III Kadrlar şöbəsi					
Şöbə müdiri	1	14	43840	43840	526,1
İnspektor	1	11	32060	32060	384,7
İnspektor	1	8	24430	24430	293,2
<b>Yekunu</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>99290</b>	<b>1204,0</b>
IV İct.iaşə şöbəsi					
Şöbə müdiri	1	14	43840	43840	526,1
İnspektor	1	9	26020	26020	312,2
İnspektor	1	11	32060	32060	
Texnoloq	1	11	32060	32060	
<b>Yekunu</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>133900</b>	<b>1607,7</b>



V kommersiya şöbəsi					
Şöbə müdiri	1	14	43840	43840	526,1
Əmtəəşünas	2	9	26020	52040	624,5
Qiymət üzrə əmtəəşü.	1	9	26020	26020	312,2
<b>Yekunu</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>121900</b>	<b>1462,8</b>
VI Mərkəzi mühasibat					
Baş mühasib	1	17	59990	59990	719,9
Müavini	1	16	50990	50990	611,9
Xəzinədar	1		17160	17160	205,9
<b>Yekunu</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>128140</b>	<b>1537,7</b>
VII Nəzarət təftiş qrupu					
Müfəttiş	6	10	28880	173280	2079,4
Mal-material dəyər uçot üzrə şöbə müdiri	1	12	35580	35580	427,0
Mühasib	4	8	23430	93720	1124,6
<b>Yekunu</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>302580</b>	<b>3631,0</b>
Maliyyə hesabat əməliyyatları üzrə şöbə müdiri	1	12	35580	35580	427,0
Mühasib	1	8	23430	23430	281,2
Operator	1	7	21120	21120	253,4
<b>Yekunu</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>80130,0</b>	<b>961,6</b>
VIII Mühafizə və xid.heyəti					
Dəftərxana müdiri	1	6	19030	19030	228,4
Arxivçi	1	6	19030	19030	228,4
Katibə-makinaçı	1	5	17160	17160	205,9
Xadimə	3	3	13920	41760	501,1
Gözetçi	3	2	11820	35460	425,5
Kuryer	1	3	13920	13920	167,0
<b>Yekunu</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>146360</b>	<b>1756,3</b>
<b>Cəmi:</b>	<b>47</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1329120</b>	<b>15949,4</b>

Məlum olduğu kimi, satıcıların illik iş vaxtı ilə mağazanın illik iş vaxtı uyğun gəlmir. Satıcıların illik iş gününü hesablamaq üçün təqvim günlərinin sayından (365) istirahət günləri (52 gün), bayram günləri (8 gün),

məzuniyyət (15 gün) və üzürlü səbəbdən işə gəlməyəcəkləri günlər (6 gün) və (18 gün) məzuniyyət günləri çıxılır. Mağaza ərzaq malları mağazası olduğuna və ilin bütün günlərinin işlədiyi üçün onun illik iş günlərinin sayı 365 gün olacaqdır. Yeni açılan mağazada işçi yerlərinin sayı 5(100:20) (20kv.m. bir işçi yerinə düşən vahiddir) olacaqdır.

Nəticədə plan ilinə mağaza üçün tələb olunan satıcıların ota siyahı sayı aşağıdakı düstur vasitəsilə hesablanır.

$$C_s = \frac{U_s \cdot T_t \cdot M_g}{C_{hc} \cdot C_g}$$

Burada:

$C$  – tələb olunan satıcıların sayı;

$U_s$  – işçi yerlərinin sayı;

$T_t$  – mağazanın həftədəki iş saatlarının miqdarı;

$M_g$  – mağazanın illik iş günlərinin sayı;

$C_{hc}$  – satıcının həftəlik iş saatlarının (41 saat) miqdarı;

$C_g$  – satıcının ildəki iş günlərinin miqdarı.

Deməli, yeni açılan mağaza üzrə satıcıların sayı,

$$C_s = \frac{5 \times 70 \times 281}{41 \times 365} = 8 \text{ nəfər.}$$

Mağazada rəhbər işçi öz iştirakı ilə satış prosesində iştirak etməklə 2 nəfər satıcını əvəz edəcəkdir. Mağazanın yeni filialı üçün satıcıların plan sayı 6 nəfər (8-2) olacaqdır. Yeni filial üzrə əmək haqqı fondunun həcmi aşağıdakı cədvəl vasitəsilə hesablanır.

**14-cü cədvəl****Yeni filial üzrə əmək haqqı fondu**

Vəzifələrin adı	Orta illik siyahı sayı	Aylıq maaş (man)	Aylıq ƏHF (man)	İllik ƏHF (min man)
Mağaza müdiri	1	64500	64500	774,0
Şöbə müdiri	1	58500	58500	702,0
Satıcılar	6	44000	26400	3168,0
Kassirlər	2	34500	69000	828,0
Süpürgəçi	1	18500	18500	222,0
Fəhlə	1	20500	20500	246,0
<b>Yekunu</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>495000</b>	<b>5940,0</b>

Qalan müəssisələr üzrə işçilərin sayı əmək məhsuldarlığından asılı olaraq müəyyən olunur. Belə ki, məlum olduğu kimi, cari ildə idarədə 695 nəfər işçi çalışmışdır ki, məlum olduğu kimi, cari ildə idarədə 695 nəfər işçi çalışmışdır ki, bunun 47 nəfərini inzibati idarə heyəti 648 nəfərini isə operativ ticarət işçiləri təşkil etmişdir. Plan ilində idarənin hər bir üzvünün qarşısında duran əsas vəzifə pərakəndəsatış mal dövriyyəsinin həcmi artırmaq, əmək məhsuldarlığını yüksəltmək hesabına qənaətçilik rejiminə əməl etmək və mənfəətin artırılmasını təmin etməkdən ibarətdir. İdarənin və eləcə də onun hər bir müəssisəsinin iqtisadi göstəricilərinin iqtisadi təhlildən çıxarılan nəticələrə və mövcud daxili ehtiyat mənbələrinə və maliyyə resurslarına əsaslanaraq qarşıdakı plan ilində mal dövriyyəsi həcmi 15% və əmək məhsuldarlığının isə 20% artırılması hesabına tələb olunan satıcıların sayı təyin edilir. Bütün bunları nəzərə alaraq qarşıdakı plan ilində mal dövriyyəsi həcmi  $15685245 \text{ min } \frac{1363944 \times 115}{100}$  manat, bir satıcıya düşən mal dövriyyəsi ilə cari ildəki 21048,3 min manata qarşı 25258 min manat ( $\frac{21048,3 \times 120}{100}$ ) olacaqdır.

Deməli, tələb olunan satıcıların sayı aşağıdakı düstur vasitəsilə hesablanır:

$$C_s = D : \Theta_m$$

Burada,  $C_s$  – tələb olunan satıcıların sayı,  $D$  – dövriyyənin həcmi,  $\Theta_m$  = bir satıcıya düşən əmək məhsuldarlığını göstərir.

Məlumatlardan görüldüyü kimi, qarşıdakı plan ili üçün tələb olunan satıcıların sayı 818 nəfər ( $C_s = 12541321 : 15426 : 25258$ ) olacaqdır

İdarənin satıcıların hər nəfəri üçün müəyyən etdiyi 55 min manat əmək haqqına müvafiq olaraq əmək haqqı fondunun həcmi 671857 min manat ( $813 \times 826,4$ ) olacaqdır. İdarə üzrə işçilərin əmək haqqı fondunun cəmi isə 671857 min manat olacaqdır.

Əmək haqqı fondu hesablandıqdan sonra plan göstəricilərini ümumiləşdirib vahid əmək planı tərtib edilir (15-ci cədvəl)

### 15-ci cədvəl

#### MUM-sı üzrə əmək planı

göstəricilər	Ölçü vahidi	Cari il	Plan ili	%	Uzaql.+;-
1.Mal gövriyyəsi	Min man	11944115	12541321	105	+597206
2.İşçilərin sayı	Nəfər	797	813	102	+16
3.Bir işçiyə düşən dövriyyə	Min man	14986	15426	102,9	440
4.Əmək haqqı fondu - dövriyyə nisbətən	Min man %	610779 5,11	671857 5,36	110 -	+61078 +0,25
5.Bir işçinin orta illik əmək haqqı	Min man	766,3	826,4	107,8	+60,1

Cədvəldəki məlumatlardan görüldüyü kimi, qarşıdakı plan ilində işçilərin sayı 2,0% və ya 16 nəfər o cümlədən satıcıların sayı 3,3% və ya 21 nəfər azalmışdır. Lakin, pərakəndə-satış mal dövriyyəsinin həcmi isə 05%, əmək məhsuldarlığı isə 2,9% artmışdır. Qeyd etmək lazımdır ki, mal dövriyyəsinin həcmi əsasən əmək məhsuldarlığının artması hesabına

həyata keçirilmişdir. Belə ki, işçilərin sayının 7 nəfər azalması cari ilin əmək məhsuldarlığı ilə müqayisə edildikdə o, mal dövriyyəsi həcmnin 137375 min manat (19625x7) aşağı salmalı idi. Lakin, işçilərin əməyinin maddi cəhətdən maraqlandırılması öz nəticəsini əmək məhsuldarlığının və eləcə mal dövriyyəsi həcmnin artmasına göstərmişdir. Göründüyü kimi, əmək haqqı fondunun həcmi 2,9%, bir işçinin orta illik əmək haqqısı isə 7,8% və ya cari ilə nisbətən 103 min manat artmışdır. Belə ki, cari ildə bir işçinin orta aylıq əmək haqqısı 44 min manatı təşkil etdiyi halda, plan ilində 52.7 min manatı təşkil edəcəkdir. İdarənin qarşısında duran əsas vəzifə bir işçinin orta aylıq əmək haqqının nəzərdə tutulmuş məbləğə nisbətən 2-3 dəfə artmasını təmin etməkdən ibarətdir. Bu yalnız mənfəət bölüşdürüldükdən sonra onun müəssisənin sərəncamında qalan sərbəst qalığının müəyyən hissəsinin (10%-dən az olmamaq şərtilə) işçilərin maddi maraqlandırılması məqsədilə ayırmaqdan ibarətdir. Bu, yalnız mal satışı həcmnin artırılması və rentabelliyyəsinə müvafiq istifadə olunması nəzərdə tutulur.

Əmək haqqı fondndan istifadə smetası müəssisənin kollektivi tərəfindən müzakirə edildikdən sonra rəhbərliyin, əmək kollektivi həmkarlar şurasının birgə çıxardığı qərara müvafiq olaraq təsdiq olunur və kollektivin müqaviləsinə əlavə edilir.

Qeyd etmək lazımdır ki, hazırda əməy haqqı fondundan istifadə olunmasında əsaslı dəyişiklər edilmişdir. Belə ki, 1987-ci il təsərrüfat mexanizminin təkmilləşdirilməsi haqqındakı qanuna müvafiq olaraq əməyin ödənilməsi fondundan istifadə zamanı müəssisə yuxarı təşkilatlar tərəfindən beşilliyin illəri üzrə müəyyən edilmiş mal dövriyyəsi və başqa göstəricilərlə əməyin ödənilməsi fondunun artım sürətləri arasındakı nisbət normativlərinə riayət edilməklə müəyyən edilirdi. Mövcud qaydalara uyğun olaraq əməyin ödənilməsi fondunun həcmi normativ metodla və ya mal dövriyyəsinin artım tempinə müvafiq olaraq müəyyən edilirdi. Mal dövriyyəsinin artım tempindən asılı olaraq pərakəndə satış mal dövriyyəsi ilə əməyin ödənilməsi fondu arasındakı nisbət 1:0,7 nisbətində götürülürdü.

Belə ki, mal dövriyyəsi həcmnin 1% artmasına müvafiq olaraq əməyin ödənilməsi fondunun həcmi plan dövründə 0,7% artırılması nəzərdə tutulurdu, yəni əmək haqqı fondunun hesablanması və ondan istifadə olunması təsərrüfat hesabının I modelinə əsaslanırdı.

Təsərrüfat hesabının II modeli üzrə əməyin ödənilməsi fondunun yaradılması və ondan istifadə olunması müəssisənin sərəncamında qalan mənfəət hesabına normativ əsasında yaradılırdı. Buna uyğun olaraq ticarət müəssisələrində işçilərə əmək haqqının, mükafatların və digər həvəsləndirmələrin verilməsi fond çərçivəsində həyata keçirilirdi. Müstəsna hallarda, ilin müxtəlif dövrlərində işçilərə verilən əmək haqqının məbləği fondun müvafiq xərc smetası maddəsinin məbləğindən çox olduğu halda çatışmayan məbləğ müvəqqəti olaraq ehtiyatdan və ya əməyin ödənilməsi fondunun xərc smetasının digər maddələrindən (istehsal və sosial-inkişaf fondundan) götürülürdü. Lakin, həmin məbləğ cari ilin sonrakı dövrlərində geri qaytarılırdı. İl ərzində ehtiyatdan və ya digər xərc maddələrindən götürülmüş çatışmayan məbləğ sonrakı ildə hökmən ödənilməli, yəni geri qaytarılmalı idi. Belə hallar müntəzəm olaraq davam edildikdə, onda əməyin ödənilməsi fondunun məbləği gələn ilin I kvartalına ödəniləcək əməyin ödənilməsi fondundan «artığı» qədər həcmində azaldılırdı. İl ərzində isə işin nəticələrinə görə mükafatlar verilirdi. Əməyin ödənilməsi fondundan əksinə, artıq qalan hissəsi isə qarşıdakı il üçün bu fondun həcmnin artırılmasına və ya da istehsal və sosial inkişaf fonduna əlavə edilirdi.

Lakin, Azərbaycan Respublikası prezidentinin «Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin ödənilməsinin vahid tarif dərəcəsinin tətbiqi haqqında» 29 mart 1993-cü il fərmanına uyğun olaraq ixtisas dərəcəsinə və sərf olunan əməyin mürəkkəbliyindən asılı olaraq fəhlə və qulluqçuların əməyinin ödənilməsinin nizamlanması və onun qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum əmək haqqına görə tənzimlənməsi nəzərdə tutulmuşdur.

Lakin, 11 mart 1998-ci ildən etibarən respublikanın bütün sahələrində çalışan işçilər üçün vahid tarif dərəcələri müəyyən edilmişdir. Əmək haqqı fondunun hesablanılmasının yeni qaydasına müvafiq olaraq onun əmələ gəlməsində vahid tarif dərəcəsi ilə əlaqədar olaraq müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətindən əldə olunan mənfəətin sərbəst qalan hissəsindən ayırmalar da daxil olmaqla vahid əmək haqqı fondunu təşkil edir.

Ticarət müəssisəsində (təşkilatında) əmək haqqı ilə yanaşı, əlavə əmək haqqı, əmək haqqı üzrə mükafatlar və əlavələr, üstəliklər də nəzərə alınmaqla vahid əmək haqqı fondundan istifadə qaydaları müəyyən edilmişdir.

Qeyd edildiyi kimi, ayrı-ayrı struktur vahidlərində əmək haqqı fondu və həmin müəssisələrin tabe olduqları idarə aparatı işçilərinin əməyinin ödənilməsi fondu vahid əməyin ödənilməsi fondu daxilində ayrıca olaraq müəyyən edildiyindən bu fondların istifadə istiqamətləri bir qədər məhduddur. Belə ki, bu fondun vəsaitindən struktur və idarənin işçilərinə ancaq vəzifə maaşları, görülən işə görə maaşa əlavələri, üstəlikləri, təsərrüfat fəaliyyətinin əsas nəticələri üçün mükafatlar nəzərdə tutulur. Əmək haqqının başqa növləri üzrə ödəncilər və hətta pensiya fonduna ayırmalar müəssisənin əmək haqqı fondunun vəsaiti hesabına ödənilir.

Kommersiya müstəqilliyi şəraitində əmək haqqı fondu yeni qaydaya müvafiq olaraq müəssisənin siyahı sayına daxil olan və olmayan işçi heyəti ilə əməyin ödənişi (əmək haqqının bütün növləri, mükafat, müavinət, işləyən pensiyaçılara təqaüd və başqa ödəmələr), habelə həmin müəssisənin səhmləri və digər qiymətli kağızları üzrə ödənilməsi gəlirlər üzrə hesablaşmalar haqqındakı məlumatlar əsasında həyata keçirilir.

Əməyin ödənilməsi fondundan müəssisənin mal dövriyyəsi, mənfəət planlarının yerinə yetirilməsi. Əhaliyə ticarət xidmətini daha da yaxşılaşdırmaq və eləcə də müəssisənin iqtisadi göstəricilərinin effektivliyinin yüksəldilməsi məqsədilə istifadə olunmalıdır.

Ona görə də işin son nəticələrinə qarşı maddi marağın yüksəldilməsi üçün əmək haqqı fondundan müəssisənin iqtisadi göstəricilərində və eləcə də fəaliyyətində əmələ gələn dəyişikliyə müvafiq olaraq ondan istifadənin daima təkmilləşdirilməsi tələb olunur.

### **3.2. Əməyin maddi həvəsləndirilməsində mənfəətin rolunun daha da gücləndirilməsi**

Bazar münasibətlərinə keçid şəraitində müəssisə kollektivlərinin və hər bir işçisinin iqtisadi mənafeələrinin maksimum və ardıcıl surətdə əlaqələndirilməsi əsasında əmək haqqının təşkilinin təkmilləşdirilməsi mühüm əhəmiyyətə malikdir.

Uzun illərin təcrübəsi göstərilən iqtisadi mənafe formalarının qeyri-optimal halda əlaqələndirilməsi nəticəsində müəssisə daxili ehtiyatları aşkara çıxarmaqla gərgin, optimal plan tapşırıqlarının yerinə yetirilməsində dövlətin mənafeyi ilə asanlıqla yerinə yetirilməsi mümkün olan azaldılmış planları götürməklə ifadə olunan müəssisənin mənafeyi arasında müəyyən uyğunsuzluqların, ziddiyyətlərin olduğunu göstərmişdir. Hər bir operativ ticarət işçisinin mal satışı normasını artırmağa olan şəxsi maddi marağı ilə müəssisənin ümumi mal dövriyyəsi planının yerinə yetirilməsinə olan zəif maddi marağı arasında da ziddiyyətlər baş verməyə başlamışdır.

Bütün bunların nəticəsində ticarət müəssisəsi kollektivi əsas və dövriyyə fondlarından səmərəli istifadə edilməsində, dövriyyə kapitalının dövretmə surətinin artırılmasında, kapital qoyuluşunun səmərəsinin yüksəldilməsində, məhsulun keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasında, istehlak mallarının alıcılara vaxtında çatdırılmasında maddi maraqları olmamışdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, əməyin nəticələrinin qiymətləndirilməsi və əməyin ödənilməsi üsulları ticarətin inkişafının bütün mərhələlərində və bütün şəraitlərdə eyni ola bilməz. Ticarət texnoloji proseslərin təşkilinin inkişafı əməyin nəticələrinə qiymət verilməsində satış normasından başqa,



digər göstəricilərdən də istifadə olunmasını tələb edir. Ticarətdə işçilərin fərdi maddi həvəsləndirilməsi şəxsi əməyin nəticələrinə görə fərdi satış normasını artırmağa, maddi, əmək və maliyyə resurslarına qənaət etməyə, məhsulun satışı keyfiyyətini yüksəltməyə maraq oymalıdır. Kollektiv maddi maraq isə müəssisə işçilərini həm öz işinin nəticələri və həm də ümumi işin nəticələrinə görə maddi və mənəvi cəhətdən maraqlandırır.

Ticarətdə müəssisə kollektivinin iqtisadi və maddi cəhətdən həvəsləndirilməsində mənfəətin mühüm rolu vardır. Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində mənfəət bir işçinin maddi marağını kollektivin maddi marağı ilə düzgün əlaqələndirilməsində mühüm vasitədir.

Ticarətdə mənfəətlə əmək haqqı arasındakı əlaqənin düzgün təşkili hər bir müəssisənin və hər bir işçinin maddi marağının əlaqələndirilməsinin əsas şərtidir.

Müasir şəraitdə ticarət mənfəəti təsərrüfat müstəqilliyi əsasında fəaliyyət göstərən müəssisənin kollektivi tərəfindən yaradılır və onlara məxsusdur. Ona görə də onlar ticarətdə az xərclə daha yüksək nəticələrin əldə olunması yolu ilə mənfəətin həcmi və səviyyəsinin yüksəldilməsində maddi cəhətdən maraqlıdırlar. Təsərrüfatın bütün sahələrində olduğu kimi ticarətdə də mənfəət uğrunda mübarizə sahibkarlığın fəaliyyətinin inkişafında, yeni-yeni firmaların, şirkətlərin yaradılmasına bilavasitə təsir göstərir. O, ticarət müəssisəsinin təsərrüfat fəaliyyətinin əsas məqsədi, onun ictimai-iqtisadi göstəricilərinin inkişafının və əmək haqqı fondunun mühüm mənbəyini təşkil edir.

Son vaxtlaradək müəssisədə həvəsləndirici fond-müəssisə fondu hesab olunurdu. Maddi maraqlandırmanın köhnə sistemi az effektiv idi. O işçilərin müəssisənin ümumi iş yekunlarını yaxşılaşdırmaq üçün maddi cəhətdən az həvəsləndirirdi.

Maddi maraqlandırmanın köhnə sistemi planlarda müəssisədaxili vəsaitdən maksimum istifadə etmək həvəsi oymamırdı, çünki stimulun köhnə sistemi ancaq planların artırılması ilə yerinə yetirilməsinə əsaslanırdı. Belə

sistem müəssisələrin mal dövriyyəsi üzrə daha az tapşırıq qəbul etməyə, daha yüksək əmək haqqı fondları təyin etməyə, daha çox işçi qüvvəsi ilə işləməyə, daha artıq kapital qoyuluşlarını tələb edirdi.

Mənfəət hesabına yaradılan müəssisə fondunun maddi həvəsləndirmədəki rolu çox az idi. İşçilərə mükafat əsasən mənfəət hesabına deyil, əmək haqqı fondundan verilirdi. Bu isə hər bir işçidə müəssisənin ümumi iş yekunlarının yaxşılaşdırılmasında kifayət qədər maddi maraq yaratmırdı.

Bazar iqtisadiyyatına keçid ilə əlaqədar olaraq mənfəətdən istifadə olunmasında əsaslı dəyişikliklər edilmişdir. Hazırda kommersiya müstəqilliyi əsasında fəaliyyət göstərən müəssisələrin təsərrüfat fəaliyyətindən alınan mənfəətdən nəzərdə tutulmuş məcburi ödənişlərə ayırdıqdan sonra qalan məqsədlə istifadə olunur.

Hazırkı şəraitdə mənfəəti əldə edilməsi və bununla əlaqədar olaraq müvafiq fondlara vəsaitin ayrılmamasının təyin edilməsi mürəkkəb problemlərdən biridir. Bunun üçün əsas aşağıdakı zəruri şərtlərə əməl olunmalıdır:

- dövlət büdcəsinə ayırmaq, idxal-ixrac kömürük vergilərini ödəmək gəlir vergisi, əsas və dövriyyə kapitallarının artan hissəsini təmin etmək, bank kreditlərinin faizini ödəmək, sosial ehtiyaclara-istehlak və yığım fondlarına, xeyriyyə məqsədlərinə ayırmaq və s. üçün müəssisənin yüksək səviyyədə rentabelli işləməsini təmin etmək;
- realizə olunan malların çeşidinin genişlənməsinə, keyfiyyətinin yüksəldilməsinə nail olunması;
- müəssisələrin məhsullarını vaxtlı-vaxtında satmaq, müəssisənin texniki təchizat işlərini düzgün qurmaq üçün mal göndərənlərlə təsərrüfat müqavilələrinə girməsi;
- ticarətin və əməyin təşkili, plan-iqtisadi, uçot və eləcə də əməyin normalaşdırılması işlərinin yüksək səviyyədə həyata keçirilməsi və s.

Kollektiv və fərdi maddi maraqların təmin olunması mənfəət hesabına, satılan məhsul və rentabellik göstəriciləri üçün maddi maraqlandırma fonuna və digər fondlarına vasitələrin ayrılması və bölüşdürülməsi hesabına həyata keçirilir. Bununla əlaqədar olaraq mənfəətdən fondlara vəsaitin ayrılması işləyən müəssisələrin sayı və onların zərərinin həcmi də artmışdır (16-cı cədvəl).

**16-cı cədvəl**

**Azərbaycan Respublikası üzrə zərərlə işləyən müəssisə və təşkilatlar**

	Az.Res-sı iqtisadiyyatının sahələri üzrə cəmi		O cümlədən, ticarət üzrə		Res. İqtisadiyyatı ticarət xüsusi çəkisi, %-lə
	Müəss. sayı	Məbləğ, mln.man	Müəss. Sayı	Məbləğ, mln.man	
2000	826,0	15885	348	7820	5,2
2005	406,8	17689	520	9330	7,9
2010	450	28300	580	16000	59
2013	520	32500	630	289000	62

Cədvəldəki məlumatlardan göründüyü kimi, istər respublika iqtisadiyyatının ayrı-ayrı sahələri və istərsə də onun tərkib hissəsini təşkil edən ticarət üzrə zərərlə işləyən təşkilat və müəssisələrin sayı yüksək sürətlə artmışdır. 1995-ci ildə belə müəssisələrin xüsusi çəkisi 15,3% olmasına baxmayaraq, 2000-ci ildə 5,2 faiz olmuş və o yenidən artmağa doğru meyl etmişdir. Yalnız onu qeyd etmək lazımdır ki, 2013-cü ildə özündən əvvəlki ilə nisbətən zərərlə işləyən müəssisələrin sayı respublika üzrə cəmi 70 vahid artdığı halda bunun 50 vahidi ticarət üzrə olmuşdur. Nəticədə, bir il ərzində zərərin ticarət üzrə həcmi 12,9 milyon manat artmışdır.

Aparılan təhlil nəticəsində məlum olmuşdur ki, belə vəziyyətin əmələ gəlməsinin başlıca səbəbi istehsalın həcmnin aşağı düşməsi, maliyyə çətinliyi, müəssisələrin özəlləşdirilməsi sahəsindəki tədbirlər və s. ilə yanaşı

əmək haqlarının aşağı olmasıdır. Respublika üzrə bir işçinin orta aylıq nominal əmək haqqının həcmi 2000-ci ildə 62,5 man. 2005-ci ildə 85 manat və 2010-cu ildə 181,6 manat, 2013-cü ildə isə 480 manat çox olmasına baxmayaraq onların pul xərclərinin həcmi də yüksək sürətlə artmışdır. Müqayisə olunan dövr ərzində əhalinin pul gəlirləri müvafiq olaraq özündən əvvəlki illərə nisbətən 5,5 dəfə, 142,1% və 130.7 % artdığı halda. Yalnız onu qeyd etmək lazımdır ki respublikada məşğul olan işçilərin orta aylıq əmək haqqısı 2000-ci ildə 44,3 manat olduğu halda, 2005-ci ildə bu göstərici 123,6 manat, 2010-cu ildə 331,5 manat və 2013-cü ildə isə bu 400 manatdan çox olmuşdur. Həmin dövrlərdə pul xərcləri müvafiq olaraq 6,6 dəfə, 145,2% və 131% artmışdır. Bütün bunları təsərrüfatın bütün sahələrinin, o cümlədən ticarət sahəsi işlərinin əməyinin nəticələrinə də öz təsirini göstərmişdir.

Bu məqsədlə qarşıda duran əsas vəzifə təsərrüfat müstəqilliyi əsasında fəaliyyət göstərməsilə əlaqədar olaraq onların mənfəətli işləməsini təmin etmək və mənfəətdən əmək haqqı fondunun yaradılmasına sərf olunan hissəsini artırmaqdan ibarətdir. Ona görə də hazırkı şəraitdə mənfəət müəssisə kollektivinin hər bir üzvünün fəaliyyətinin məqsədinə çevrilmişdir.

### **3.3.Əməyin həvəsləndirilməsində xarici ölkələrin təcrübəsindən istifadə olunması**

Ticarətdə əmək məhsuldarlığı və effektivliyinin yüksəldilməsində işin son nəticələrinə görə hər bir işçinin əməyinin maddi və mənəvi həvəsləndirilməsi mühüm rol oynayır. Bu görülməli işin keyfiyyətinin yüksəldilməsində və mal dövriyyəsi həcmnin artırılmasında böyük əhəmiyyəti vardır. Aparılan tədqiqatlar nəticəsində məlum olmuşdur ki, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amili kimi əməyin ödənilməsinin təkmilində Qərb ölkələrinin özünəməxsus xüsusiyyətləri vardır. Bu məqsədlə hər bir kompaniya özünün həvəsləndirmə proqrammasını tərtib edir.

Yalnız onu göstərmək lazımdır ki, ABŞ-da belə kompaniyalardan «Conson and Conson», «Эj-Tu энд Tu Universal Kard Cervicez», «Hordstram» və «Moisanto» və s. kimi müəssisələri, kompaniyaları və s. daima əmək məhsuldarlığının artırılması problemi düşündürür. Təchizat üzrə direktor, menecer və digər işçi kateqoriyalarının əməyinin effektivliyinin yüksəldilməsini həvəsləndirmə üçün Conson and Conson kompaniyası daima onlara pul mükafatlarının verilməsini nəzərdə tutur. Deməli, əməyin ödənilməsi üçün əsas baza sadəcə olaraq fəaliyyət deyil, onun nəticələri ilə müəyyən olunur. Bu məqsədlə əməyin həvəsləndirilməsinin müxtəlif formalarından istifadə olunur. Buraya, mükafat və firmanın satış həcminə görə verilən, ödənişlər, mənfəətdə və məqsədə nail olmasında iştirakına, əməyin məhsuldarlığının yüksəldilməsinə, ixtisas dərəcəsinə və s. görə verilən mükafatlar daxildir.

**Həvəsləndirmə** - tələb olunan həcmdə məhsul istehsalına və ya hər bir bölmə üzrə arzu olunan səviyyədə məhsuldarlığa nail olmasına görə işçilərə nəğdi olaraq ödənilən vəsaitdir.

**Mükafat** – müəyyən nailiyyətlərə görə əmək haqqından əlavə işçilərin pul ödənişləri ilə ildə Rojdestva günündə il ərzində mal ehtiyatlarının dövretmə sürətinin artırılmasına nail olduqlarına görə işçilərə mükafatlar verirlər. Hər bir işçinin əmək haqqısının müəyyən səviyyəsi daxilində.

**Digər mükafatlar** – isə kompaniyanın müəyyən məqsədinə nail olması ilə əlaqədar verilir. Belə mükafatlar yüksək dərəcəli rəhbər işçilərə, orta həlqəli menecerlərə və bir sıra qulluqçulara verilir.

**Komission ödənişlər** – firmanın mal satışı həcminə görə ödənilir. Bunlar başlıca olaraq təchizat işçilərinin əməyinin ödənilməsində istifadə olunur. Kompaniyalar öz fəaliyyələri nəticəsində əldə etdikləri mənfəətin müəyyən hissəsini işçinin kompaniyada uzun müddət işləməsinə (stajına) və eləcə də əmək məhsuldarlığının artırılmasına nail olduğuna görə onların mükafatlandırılmasına ayırır. Bu kompaniyalarda müxtəlif dövrlərdə, kvartal üzrə, yarım ildə bir dəfə və ya ilin axırında verilir. Bir çox hallarda belə ödənişlər işçi pensiyaya çıxarkən, əmək qabiliyyətini itirərkən, özünün xahiş ilə işdən azad olunarkən minimum nəzərdə tutulmuş müddət ərzində işləmək şərti ilə verilə bilər. Verilən belə mükafatları kompaniya toplayıb cəm edir və onu mənfəətdən özünün payını almaq arzusunda olana qədər işçinin hesabına köçürür.

Kompaniyanın əldə etdiyi nailiyyətlərində iştirakına görə işçilərə verilən mükafatlar mənfəətin ümumi həcmi ilə əlaqədar deyildir. Bunlar məhsulun keyfiyyətinə rəyət edilməsi, təhlükəsizlik texnikasına əməl etməsi, alıcılara mədəni xidmət göstərməsi və eləcə də istehsal və satış xərclərinin aşağı salınmasına nail olunması ilə əlaqədar verilir.

ABŞ-in «Эј-Ту энд Ту Universal Kard Cervicez» kompaniyası həvəsləndirici ödənişləri kredit kartlarının dəqiq işlənməsi və sürətinə eləcə də digər əməliyyatlara görə təyin edir.

Xarici ölkələrin bir sıra kompaniyalarında işçilərin firmanın (kompaniyanın) məqsədinə nail olmasına daha çox cəlb etmək üçün məhsuldarlığa görə ödəmə metodundan istifadə edirlər. Belə işçilərə verilən əmək haqqının həcmi aşağı olur. Lakin, onlara istehsal normasını və digər əməliyyatları yerinə yetirdiklərinə görə əhəmiyyətli dərəcədə əlavə ödənişlər verilir.

ABŞ-ın «Tonq Con Silver» kompaniyasına məsus olan əhaliyə tez xidmət göstərən minlərlə restoranları üzrə bu sistemin tətbiq olunması nəticəsində I kvartalda işçilərin real əmək haqqları saatda 1,75 dollar artdı. Məhsuldarlığa görə ödəmə proqramı əhəmiyyətli dərəcədə «Korninq», «Hordstrom» və «Monsanto» kompaniyalarında da geniş tətbiq edilir.

Bir sıra kompaniyalarda ixtisasa görə ödəmə metodundan da geniş istifadə olunur. Belə müəssisələrdə mükafat işçinin yerinə yetirdiyi funksiyadan deyil, onun bilik səviyyəsindən, iş qabiliyyətindən asılı olaraq verilir.

ABŞ-ın «Alkao», «Polarond», «Kraysler» və «Vestiqauz» kompaniyalarında əməyin həvəsləndirilməsinin bu formasından geniş istifadə olunur. Bu sistemə görə işçinin əmək haqqısı ilk dəfə işə götürülərkən nail olduğu ixtisasına görə təyin edilir, iş prosesi ərzində o yeni biliyə yiyələnərsə onun əmək haqqısı da artır.

Qeyd etmək lazımdır ki, xarici ölkələrdə mükafatın verilməsində işçilərə əlavə ödənişlər verilir və xidmətlər də göstərilir. Buraya işsizlər üzrə təminat və sığorta proqramı, ailə təminatı və imtiyazlar, «seçki» üzrə əlavə təminat və digər əlavə ödənişlər daxildir.

Xarici ölkələrdə hər bir kompaniya fasiləsiz olaraq öz işçilərinə əmək haqqından əlavə maliyyə köməkliliyi göstərir və əlavə ödənişlərlə onları təmin edir. Bunlarla yanaşı, kompaniyanı idarə edən xüsusi, əlavə, həvəsləndirici imtiyazlar verir. Buraya aşağıdakı tədbirlər daxildir (17-ci cədvəl).

Cədvəldə ki məlumatlardan göründüyü kimi, kompaniya işçilərinə verilən əsas əmək haqqından əlavə müxtəlif növlü ödənişlərdən də istifadə edir.

Bir çox hallarda «əlavə ödənişlər» termini insanları çaşdırır və onlar belə hesab edirlər ki, bu əmək haqqına edilən pul ödənişlərini göstərir.

### 17-ci cədvəl

#### Xarici firma rəhbərinin imtiyazları

İmtiyazlar	Kompaniyanın hesabına, %-lə
1.Xidmət məqsədi üçün avtomobilin verilməsi	64
2.Buraxılan qeyri iş gününə görə iş günlərinin ödənilməsi	58
3.Hökumət xərclərinin ödənilməsinə	56
4.Teleoda kredit kartasının ödənilməsinə	55
5.Şəxsi məqsədi üçün kompaniyanın avtomobilinin verilməsi	47
6.Həyatın əlavə sığortalanması	46
7.Avtomobildə telefon.....	36
8.Tibbi xidmət.....	35
9.Vergi deklarasiyasının hazırlanması	29
10.Müxtəlif klubların üzvlüyünə qəbul olunması	27

Cədvəldə ki məlumatlardan göründüyü kimi, kompaniya işçilərinə verilən əsas əmək haqqından əlavə müxtəlif növlü ödənişlərdən də istifadə edir.

Bir çox hallarda «əlavə ödənişlər» termini insanları çaşdırır və onlar belə hesab edirlər ki, bu əmək haqqına edilən pul ödənişlərini göstərir.

Bu bir tərəfdən əmək haqqına edilən əlavə pul ödənişlərini göstərir və hətta bu bir sıra xarici ölkələrin iri kompaniyalarında əsas əmək haqqının əsas hissəsini göstərir. Yalnız 2013-cü ildə ABŞ-nın Ticarət palatasının statistikasının məlumatına görə kompaniya bir işçinin illik əmək haqqısının



həcmi 32299 dollar olduğu halda, ildə bir işçiyə əlavə olaraq 12402 dollar ödənilmişdir ki, bu da illik əmək haqqının üçdə bir hissəsindən çoxdur. Onlara verilən məvacib və göstərilən pulsuz xidmətlərin həcmi daha yüksək olur və bunlar kompaniya üçün daha baha başa gəlir.

Qeyd etmək lazımdır ki, xarici ölkə kompaniyalarında işçilərə müxtəlif növlü pulsuz xidmətlər göstərilir və əlavə ödənişlər verilir. Belə ki, bunlardan bir hissəsi işsizlərin sığortalanmasına və ictimai sığorta məsələlərinə, digər hissəsi tibbi xidmət proqramması üzrə tədbirlərin həyata keçirilməsinə, başqa hissəsi isə həmkarlar ittifaqları ilə kollektivlər arasında bağlanmış müqavilə şərtlərinin yerinə yetirilməsinə xidmət göstərir.

Hazırda, xüsusilə ABŞ-da belə tədbirlərin quruluşunda, onun tərkibində əsaslı dəyişikliklərin edilməsi nəzərdə tutulmuşdur, çünki qeyd olunan əlavə ödəniş növləri orta yaşlı, ailəli, ömürünün axırına kimi öz əmək fəaliyyətini eyni müəssisəyə sərf edən orta istehsal fəhlələri üçün nəzərdə tutulmuşdur.

Hazırkı işçilər isə daha az eyni tiplidirlər, bir ailədə işləyən hər iki ailə üzvünə daha müxtəlif xidmətlərin göstərilməsi tələb olunur. Məs. eyni xidmət növü olan ictimai sığorta zamanı ailədə kişi üçün standart (adi) formalı ictimai sığorta, qadınlar üçün isə uşaq bağçalarında uşaqların saxlanılmasına və ya məktəb yaşlı qruplarda uşaqların uzadılmış qruplarda saxlanılmasına ödənişlər nəzərdə tutulur.

Sığorta proqramması xarici ölkə kompaniyaları üçün məcburi hesab olunmur, bunlar aid ənənəvi əlavə ödəniş formaları hesab olunur. Müəssisələrin əksəriyyətində həyatın və sağlamlığın sığortası növündə işçilərin maddi həvəsləndirilməsi təcrübəsindən daha geniş istifadə edirlər. Belə ki, kompaniya həmkarlar ittifaqları ilə müqavilə bağlayaraq işçilərin sığortalanması məsrəflərinin hamısını və ya əsas hissəsinin ödənilməsinə öhdəsinə götürür.

İşsizlik – hər bir işçinin bu və ya digər səbəbdən əhatə edən bədbəxtlik hesab olunur. Lakin, xarici ölkələrin təcrübəsi göstərmişdir ki, ictimai sığorta

tərəfindən verilən ödənişlər işçinin işləmədiyi müddətdə tələbatının ödənilməsində mühüm rol oynayır.

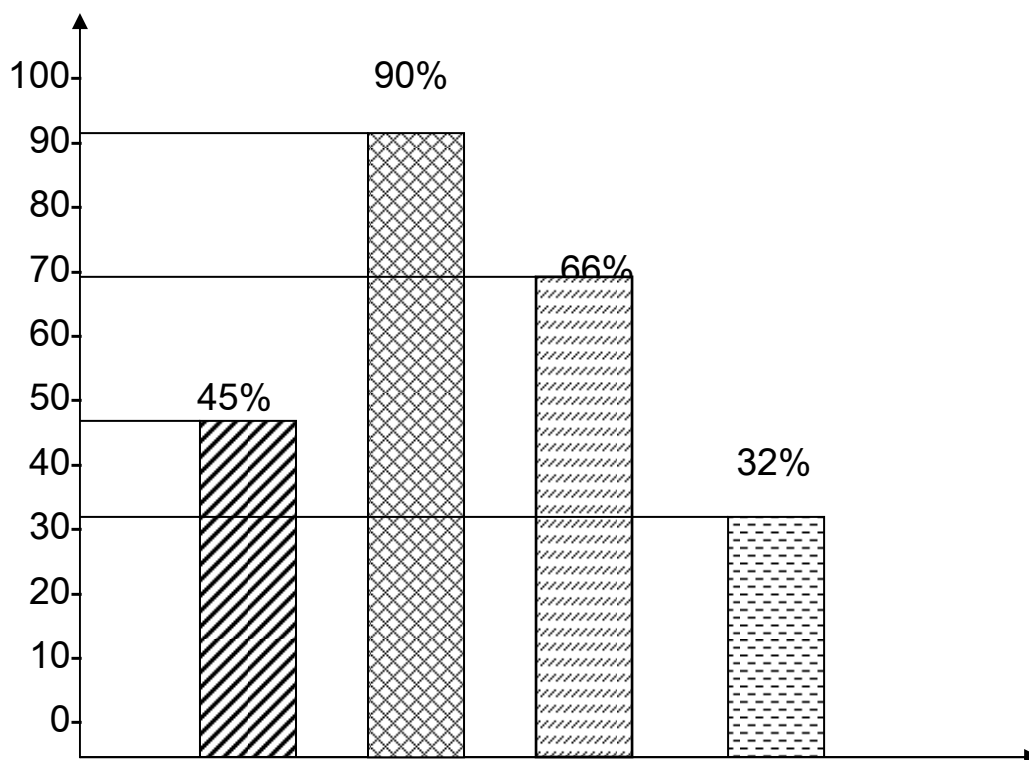
1935-ci ildə ABŞ ictimai sığorta haqqındaki qanununda göstərilmişdir ki, onun 50 ştatının sahibkarları xüsusi yaradılmış işsizlik üzrə sığortalamaq fondunun maliyyələşdirilməsinə borcludurlar. İşçi məcburi olaraq və ya xahişi ilə işdən azad olmasından asılı olmadan işləmədiyi müddət ərzində həmin fond hesabına vəsaitlə təmin olunurlar. Bununla yanaşı əgər işçi fasiləsiz olaraq işləyर्सə ona eyni zamanda pensiya da verilir.

///-Uzun müddət əmək qabiliyyətini itirməsi üzrə

# -cərrahiyyə əməliyyatı, xroniki xəstəliklərin xəstəxanada müalicəsinə görə

/// -Dişlərin müalicəsinə görə

--- -göz xəstəliklərinin müalicəsi üzrə



İşçilərə verilən pensiyalar ictimai sığorta fondundan. İşçilərin əmək haqqından tutulan vergilər hesabına ödənilir.

Kompaniyanın mülkiyyətində işçilərin iştirak etməsi proqramı işçilərə əlavə ödəniş növü hesab olunur. Bu proqrama görə kompaniya özünün səhmlərinin çox hissəsini işçilərin adına yazır və hər bir işçinin firmanın gəlirindəki payı müəyyən olunur. Əgər kompaniya gəlirli işləyर्सә bu zaman işçilərə verilən haqqlarında həcmi yüksək olur. İşçilər kompaniyanın işində fəal iştirak edir və onlar kompaniyanın sahibkarlarından biri kimi özünü hiss edir. Bir çox kompaniyalarda isә işçilərə əlavə ödənişlərin verilməsinә baxmayaraq onlar sərbəst olaraq kompaniyanın proqrammasında fəal iştirak etmir və özlərini kompaniya mülkiyyətinin sahibkarı hesab etmirlər. Yalnız onu qeyd etmək lazımdır ki, ABŞ-ın Virdəniniya ştatının «Dam Ruver İnk» toxuculuq kompaniyasında 8 minә qədər işçi çalışır və onların 70%-ә qədəri öz səhmləri ilə iştirak etmələrinә baxmayaraq səhmlərin 30%-ә qədər hissəsinin sahibləri isә kompaniyanın menecerləri, xarici ölkә investorları iştirak edirlər və onlar kompaniyanı idarә edirlər. Belә proqram kompaniyanın işlərində işçilərin marağını gücləndirir.

Bütün bunlarla yanaşı xarici ölkələrdә eyni şirkətdә çalışan valideynlərinә kömək məqsədilә bir sıra xidmət növlərindən də istifadə olunur. Belә ki, təzә anadan olan körpә uşaqlara baxmaq üçün valideynlərdән hər hansı birinә 1 ilə qədər məzuniyyət verilir. Kiçik yaşlı uşaqların valideyn nəzarəti altında saxlamaq üçün də belә təminatdan istifadə olunur. Mayamidә «Ameriki Belkers İnşurans Qrupp» və Minneapolise şəhərinin «Tarqet Storz» kompaniyalarında işçilərə kömək etmək məqsədilә öz ərazilərində məktәb, məktәbә qədər uşaq müəssisələri və qocalar üçün evlər fəaliyyət göstərir. İşçilərin yaşlı valideynlərinә xidmət göstərmək üçün xüsusi adamlar axtarıb tapır, onları məlumat xidməti ilə təmin edir və s.

İri kompaniyalarda işçilərin bayram günlərinә, xəstəlik günlərinә görə əlavə ödənişlər verilir. Əgər işçi növbәdән, mövcud vaxtdan artıq işləyәrsә bu zaman onlara əlavə pullu ödənilməklә məzuniyyət günləri verilir.

Əgər işçi 1 il işləyərsə pulu ödənilməklə ona ildə 9,1 gün, 10 il işləyərsə ildə 16,5 gün əlavə məzuniyyət verilir. Bununla yanaşı təhsilini davam etdirən işçiyə suda verilir, elmi işini yerinə yetirmək üçün ona fərdi kompüter, xidmət avtomobili verir, onların məsləhətçisi və hüquq xidmətləri maliyyələşdirir və s.

Ümumiyyətlə, xarici ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, iş prosesi ərzində işçilərə verilən əlavə ödənişlərdə əsas məqsəd onların əməyinin məhsuldarlığını artırmaq, sağlamlığı keşiyində durmaq, kompaniyanın daimi işçi qüvvəsi ilə təmin etmək və son nəticədə müəssisənin effektivliyinə nail olmaqdan ibarətdir.

## NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində respublika iqtisadiyyatının ictimai-iqtisadi inkişafında əmələ gələn dəyişikliklər təsərrüfatın bütün sahələrində, o cümlədən ticarətdə əmək ehtiyatlarına qarşı tələbin vaxtında aşkar edilməsinə məsuliyyəti artırmışdır. Bu isə mövcud əmək resurslarından səmərəli istifadə olunmasını, onun effektivliyinin yüksəldilməsini, onun səviyyəsi, dinamikası, ölçülməsi və planlaşdırılması metodlarının daha da təkmilləşdirilməsini tələb edir.

Ölkədə pərakəndəsatış mal dövriyyəsinin yüksək sürətlə artması, ticarətdə əməyin təşkilinin səviyyəsi və texniki təchizatının vəziyyəti gələcəkdə elə işçi qüvvəsinə tələbat qarşıya qoyacaqdır ki, bu da müasir şəraitdə mövcud olan artıq əmək resurslarının yerləşdirilməsinə və əmək haqqı fondunun düzqün təyin olunmasına imkan verəcəkdir.

Məlum olduğu kimi, ticarətdə əməyin maddi maraqlandırılması işinin təşkili iqtisadi mexanizmin mühüm elementlərindən biri hesab olunur. Əmək məhsuldarlığının səviyyəsi əsaslı dərəcədə bərabər şərait daxilində onun yüksəldilməsi amillərinin həyata keçirilməsi şəraitindən asılıdır. Qeyd etmək lazımdır ki, əgər XX əsrin ortalarına qədər əmək məhsuldarlığının artımının xərclərə qənaət edilməsinin üstünlüyü ilə əlaqələndirildiyi halda, müasir şəraitdə onun artımı ticarətin keyfiyyətə təkmilləşdirilməsi ilə işlərin sahibkarın və alıcının tələbatını ödəməsinin xarakterizə edən göstəricilərlə, işçilərin əmək fəaliyyətinin keyfiyyəti, məhsulun keyfiyyəti, onun rəqabət apara bilmə qabiliyyəti ilə əlaqələndirilir. Belə şəraitdə əmək

məhsuldarlığının mahiyyəti ticarətin sosial-iqtisadi smərəliliyinin mahiyyəti ilə üst-üstə düşür ki, bu da əmək haqqının həcmi və dövriyyə nisbətən səviyyəsinin təyinində mühüm rol oynayır.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin təşkilati amillərinin rolu artır. Bu amillərə eyni zamanda marketinq fəaliyyətinin əmək haqqı fondunun düzqün təşkili də daxildir.

Aparılan təhlil nəticəsində məlum olmuşdur ki, müəssisə işçilərinin əmək məhsuldarlığının dəyişilməsinə əsasən ümumiqtisadi amillər, yəni istehsal olunan malların vəziyyəti, xarici məhsul istehsal edənlərlə iqtisadi əlaqələrin genişləndirilməsi, bazarın mallarla doldurulması, əhalinin pul gəlirlərinin həcmi, mallara tələbin dəyişilməsi dinamikası, eləcə də daxili amillər, belə ki, marketinq tədqiqatının zəruriliyi, ticarətin təşkilinin əməyin ödənilməsinin təkmilləşdirilməsi, işçilərin əməyin texniki təchizatı və s. təsir edir.

Bütün bunlar bir daha göstərir ki, fəaliyyətini təhlil etdiyimiz müəssisə üzrə əmək haqqının artırılması və əməyin effektivliyinin yüksəldilməsi məqsədilə mühüm ehtiyat mənbələri vardır ki, bunların nəzərə alınması aşağıdakı göstəricilərə əməl edilməsi məqsədəuyğundur və işçilərin əmək haqqlarının artırılmasına imkan verə bilər. Bu məqsədlə aşağıdakı təkliflərin nəzərə alınmasını tövsiyyə edirik:

1.Əmək haqqının artırılması üçün işçilərin şəxsi keyfiyyətini, onların peşə səviyyəsinin, təhsilinin və praktiki iş təcrübəsinin nəzərə alınması müasir dövrün zəruri məsələlərdən biri hesab olunur.

2.Mal dövriyyəsinin artırılması və bununla əlaqədar olaraq işçilərin maddi maraqlarının təmin edilməsi məqsədilə dövriyyəsinin hər 100 min manatına görə rəssəikalara hər ildə yenidən baxılması məqsədəuyğundur.

3.Əməyin effektivliyinin yüksəldilməsi məqsədilə əmək məhsuldarlığının hesablanılmasında mənfəətin işçilərin sayına və ya əmək haqqı fonduna görə hesablanılması məqsədəuyğundur.

Belə ki, əqər mal dövriyyəsi və mənfəət planı 5%-ə qədər artıq yerinə yetirildikdə müəssisədə rəhbər işçilərə 15%-, 10%-ə qədər artıq yerinə

yetirildikdə 20%, 10%-dən artıq yerinə yetirildikdə isə əsas əmək haqqına 25% mükafat verilmişdir. Bunlarla yanaşı əhaliyə göstərilən əlavə xidmət, işçilərin iş stajı, ixtisası, əmək nəticələri, əməyin məhsuldarlığı və effektivliyinin yüksəldilməsi və s. əmək haqqının həcmi və səviyyəsinə mühüm təsir göstərmişdir.

Tədqiqat nəticəsində məlum olmuşdur ki, müasir şəraitdə MUM Açıq tipli səhmdar cəmiyyətinin ayrı-ayrı struktur bölmələrinin əsas və əlavə əmək haqqı fondunun həcminə mal dövriyyəsinin həcmi və quruluşunda, eləcə də mənfəətin həcmi və səviyyəsində əmələ gələn dəyişikliklər mühüm təsir göstərmişdir.

4. Əmək haqqı fondu həcmnin əmək məhsuldarlığından asılı olaraq təyin edilməsi daha məqsədəuyğundur. Əmək haqqının təşkilinin təkmilləşdirilməsi prosesində sərf olunan əməyin nəinki miqdarı eyni zamanda tarif sistemi vasitəsilə onun keyfiyyəti də nəzərə alınmalıdır.

5. Tarif setkasının köməyikliyi ilə əmək haqqının firmadaxili fərqləndirilməsi təcrübəsindən, istifadə edilməsi məqsədəuyğundur. Belə ki, əmək haqqının bir hissəsi firma kollektivinin əməyinin, digər hissəsi ilə fərdi nəticələrindən asılı olaraq müəyyən edilməsi. Kollektiv əlavələr illik işin nəticələrinə (mal dövriyyəsinin artımına) görə fərdi qaydada ilə isə məsuliyyətlik səviyyəsi, peşəkarlıq təcrübəsi və əmək göstəriciləri nəzərə alınmaqla müəyyən edilməsi məqsədəuyğundur. Bu zaman əmək haqqının maksimum və minimum səviyyələri arasındakı fərq (40%) müəyyən edilməlidir.

6. Əmək haqqının təşkilində hər bir işçi əməyinə tələbat, maraq və maddi həvəsləndirmə nəzərə alınmaqla müəyyən edilməlidir.

## ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin «Əməyin ödənilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi və pensiyaların artırılması və yenidən hesablanılmasına dair» göstərişləri 10 iyun 2011-ci il.
2. A.Ç.Əlizadə, L.A.Rəhimova, İ.Ə.Feyzullabəyli «Ticarətdə iqtisadi hesablama metodları» maarif, 1993
3. Avryütina M.S. Ticarət fəaliyyətinin iqtisadi təhlili. M.2000
4. Əlizadə A.Ş. – Ticarətdə əmək, kadrlar və əməyin həvəsləndirilməsi. Bakı, 1988
5. Əmək resurslarının idarə edilməsi. Sov.biznes. 1995
6. V.M.Traspuryakov. Əməyin məhsuldarlığı və ödənilməsi. M.1986
7. İdarəetmənin funksiyaları. Sov.biznesi. 1995
8. M.İ.Bakanov. Ticarətin təsərrüfat fəaliyyətinin təhlili. M.1990
9. K.A.Raitskiy. Müəssisənin iqtisadiyyatı. M.1990
10. Erix Xelfert. Maliyyənin təhlili texnikası. M.1999
11. Sovremenniy biznes. M.1995
12. Dövlət statistika idarəsinin məlumatları 2000-2004
13. Dövrü mətbuatın materialları
14. Müəssisənin hesabat materialları
15. Q.J. Prosvetov. İdarəetmə qərarları, rus dilində. M. Alfa-press 2009
16. Dünyamalı Vəliyev. Karyera, şəxsi müvəffəqiyyətin strateqiyası. Bakı 2005.



## РЕЗЮМЕ

Механизм регулирования заработной платы в странах с рыночной экономикой основывается на сочетании трех важнейших звеньев: рынка труда; государственного вмешательства; применения коллективных договоров, заключаемых между профсоюзами и работодателями. Каждое из указанных звеньев занимает определенное место в общей системе регулирования оплаты труда.

Обобщение опыта зарубежных стран свидетельствует, что предприниматели торговых фирм совместно с профсоюзами принимают рекомендации по оптимальному росту заработной платы.

Участники трудовых соглашений на торговых предприятиях ФРГ договариваются о повышении заработной платы на основе роста производительности труда, отчислений от прибыли, учета размеров оплаты труда на других предприятиях. При определении размеров заработной платы решающую роль играет фактор труда.

Отдельные страны (Франция, Великобритания, ФРГ и др.) постепенно отказываются от применения систем заработной платы, ориентированных на стимулирование увеличения выработки и прежде всего от сдельной оплаты труда. Труд основной части работников (более 55%) оплачивается повременно.

В США широкое распространение получили системы оплаты труда, увязывающие динамику роста заработной платы с эффективностью работы фирмы в целом и ростом профессионального мастерства работников. Работники получают доплаты только за освоение тех профессий, которые необходимы предприятию.

Каждое торговое предприятие в области оплаты труда должно строиться с учетом его финансового состояния, уровня безработицы в регионе и особенно среди работников соответствующих специальностей, государственного регулирования, положений различных коллективных договоров и уровня зарплат, выплачиваемых конкурентами.

## XÜLASƏ

Əmək haqqı işçilərin sərf etdikləri əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinə görə aldıkları məbləğdir.

Onun tənzim edilməsi əsasən dövlət müdaxiləsinə, əmək bazarına və həmkarlar ittifaqı ilə işə götürənlər arasında bağlanmış kollektiv müqavilənin tələblərinə əsaslanır.

Bu həlqələrin hər biri əmək haqqı sisteminin tənzim edilməsində mühüm yer tutur.

Əmək haqqının tədqiqi prosesində xarici ölkələrin təcrübəsində istifadə olunması nəticəsində aydın olmuşdur ki, ticarət firma sahibkarlarını həmkarlar ittifaqı ilə birlikdə daima əmək haqqıq optimal həcmnin müəyyən edilməsi düşündürür və onun artırılması üzrə təkliflər hazırlayırlar.

Almaniya Federativ Respublikasında əmək haqqının müəyyən edilməsində əmək məhsuldarlığıq artırılması, mənfəətdən ayırmalar, digər rəqib müəssisələrdə işçilərə verilən əmək haqqının hmi nəzərə alınır.

Bir sıra ölkələrdə (Fransa, İngiltərə, ABŞ və s.) müəssisənin məhsul buraxılışı (ticarətdə mal dövriyyəsi) həcmnin artırılmasına həvəsləndirməyə görə verilən götürən əmək haqqı sistemindən tədricən imtina edir və işçilərin əsas hissəsinin (55%-dən çox) əməyi vaxtla görə ödənilir.

ABŞ-da əmək haqqının artırılması firmanın işinin effektivliyinə və işçilərin peşə ustalığının artırılmasına əsaslanır. Burada əmək haqqına edilən əlavələr yalnız müəssisə üçün zəruri olan peşələrin mənimsənilməsinə görə müəyyən edilir.

Azərbaycan Respublikasında isə bir müəssisədə əmək haqqının həcmi müəssisənin maliyyə vəziyyətindən, mövcud əmək haqqı sistemindən, bu

sahədə dövlət tənzimindən, müəssisənin işinin iqtisadi effektivliyindən və s. Amillərdən asılı olaraq müəyyən edilir.

## SUMMARY

Salary is the amount got by the employees for quantity and quality of performed labour.

Its regulation is based on the requirements of public interference, labour market and collective contracts concluded between employers and trade unions.

Every of this circles have an important role in regulation of salary system.

It turned to be clear that use of the practices of foreign countries in salary investigation process, the owners of trade firms alongside with trade union caused always think about optimal volume of salary and they prepare offers on its increase.

In Federal Republic of Germany for determination of salary the volume of the salary given to employees in other opponent firms, labour productivity increase, separations from benefit should be taken into account.

In some countries (France, England, FRG, etc.) the salary payment system on goods production increase of the enterprise (goods circulation in trade) is gradually refused and the labour of the most of the employees (more than 55%) is paid according to working time.

Salary increase in USA is based on employee efficiency and professional mastering development. Herein, additions to salary are defined only on the basis of professional mastering necessary for enterprise.

While in Azerbaijan Republic the volume of salary is defined depending on factors like financial condition of the enterprise, existing salary system, state regulation in this field, economic efficiency of enterprise work, etc.

