

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

**“SOCAR- ın Neft emalı müəssisələrində əməyin ödənilməsinin təşkilinin  
təkmilləşdirilməsi”**

**mövzusunda**

**MAGİSTR DİSSERTASİYASI**

**Hüseynov Kamran Məmməd oğlu**

**BAKİ – 2019**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ**  
**AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNIVERSİTETİ**  
**BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ**

**BMDM-in direktoru**

**i.ü.f.d dos. Əhmədov F.S.**

**“     ”                      2019-cu il**

**“SOCAR- ın Neft emalı müəssisələrində əməyin ödənilməsinin təşkilinin  
təkmilləşdirilməsi”**

**Mövzusunda**

**MAGİSTR DİSSERTASIYASI**

**İxtisasın şifri və adı: 060409 Biznesin idarə edilməsi**

**İxtisaslaşma: Biznesin təşkili və idarəedilməsi**

**Qrup:110**

**Magistrant**

**Hüseynov Kamran Məmməd oğlu**

\_\_\_\_\_ **imza**

**Elmi Rəhbər**

**i.e.n.Həmidov Həmid İnsaf oğlu**

\_\_\_\_\_ **imza**

**Proqram Rəhbəri**

**i.ü.f.d Şamxalova Samirə Oqtay qızı**

\_\_\_\_\_ **imza**

**Kafedra Müdiri**

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

\_\_\_\_\_ **imza**

**BAKİ – 2019**



## **"Improving the organization of labor compensation at SOCAR Oil Refineries"**

### **Summary**

**The relevance of the research:** In modern conditions, one of the most important tasks facing the state is to implement measures to improve the living standards of the population. These measures include limiting the flow of workforce to the country, reducing the length of the working week, providing timely wages, opening additional jobs, granting unemployment benefits and so on.

**Purpose and Objectives of the Study:** Analysis of personnel policy, labor protection and labor remuneration in SOCAR.

**Research Methods:** Comparative analysis and summarization, systemic and systemic functional, analysis and synthesis, induction and deduction, and so on to achieve the goals set in the research process.

**Research Information Database:** During the writing of the dissertation, scientific works on the subject have been reviewed, and scientific articles, books and Internet resources have been used.

**Research Restrictions:** Restricted research is the complete database that hampers the annual comparison of the measures implemented by SOCAR.

**The results of the research:** It is desirable to use three set of indicators (competitiveness, profitability, and financial stability) to assess the effectiveness of entrepreneurial activity by ensuring long-term financial stability.

**Scientific-practical significance of the results:** The results of the research work are a very important methodological tool for anyone who wants to get information about job security, compensation and management.

**Key words:** labor compensation, SOCAR, HR policy, human resources

## **İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR**

|              |                                                            |
|--------------|------------------------------------------------------------|
| <b>ABŞ</b>   | Amerika Birləşmiş Ştatları                                 |
| <b>ARDNŞ</b> | Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkəti                |
| <b>ETT</b>   | Elmi-texniki Tərəqqi                                       |
| <b>ƏHF</b>   | Əmək Haqqı Fondu                                           |
| <b>İRD</b>   | İnsan Resursları Departamenti                              |
| <b>MMC</b>   | Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyət                               |
| <b>MTK</b>   | Mənzil Tikintisi Kooperativi                               |
| <b>SOCAR</b> | Southeastern Construction Owners and Associates Roundtable |
| <b>ÜDM</b>   | Ümumi Daxili Məhsul                                        |

## MÜNDƏRICAT

|                                                                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| GİRİŞ.....                                                                                                                   | 7   |
| FƏSİL I. ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİNİN TƏŞKİLİNİN NƏZƏRİ ƏSASLARI.....                                                                | 9   |
| 1.1. Əməyin ödənilməsinin sosial-iqtisadi aspektləri.....                                                                    | 9   |
| 1.2. Əmək haqqının təşkilinin əsas prinsipləri və ona təsir edən amillər.....                                                | 16  |
| FƏSİL II. ARDNŞ – DƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİNİN MÜASİR VƏZİYYƏTİ<br>VƏ ONUN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ .....                               | 244 |
| 2.1. ARDNŞ – də əməyin ödənilməsinin forma və sistemləri və onların müasir<br>quruluşu.....                                  | 244 |
| 2.2. Neft emalı müəssisələrində əməyin ödənilməsi vəziyyətinin<br>qiymətləndirilməsi.....                                    | 344 |
| FƏSİL III. NEFT EMALI MÜƏSSƏLƏRİNDƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİNİN<br>TƏKMINLƏŞDİRİLMƏSİ.....                                          | 48  |
| 3.1. Neft emalı müəssisələrində işçilərin əməyinin vahid tarif cədvəli əsasında<br>ödənilməsinin təşkili istiqamətləri. .... | 48  |
| 3.2. ARDNŞ – də əməyin ödənilməsinin forma və sistemlərinin<br>təkmidləşdirilməsi yolları. ....                              | 544 |
| NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....                                                                                                     | 68  |
| İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT .....                                                                                             | 700 |
| ƏLAVƏLƏR.....                                                                                                                | 74  |
| CƏDVƏLLƏRİN SIYAHISI.....                                                                                                    | 736 |
| SXEMLƏRİN SIYAHISI .....                                                                                                     | 766 |

## GİRİŞ

**Mövzunun aktuallığı.** Bazar iqtisadiyyatının şərtlərinə əsasən, əməyin maddi təminatının formalaşması müəssisənin fəaliyyətinin yekun nəticələrinə qarşı işçilərin hər bir üzvünün məsuliyyətinin artırılmasında mühüm rol oynayır. Əmək haqqı fondu biznes planının əsas göstəricilərindən biridir. O, əmək keyfiyyətinə uyğun və xüsusi istehlak üçün istifadə edilən işçilər arasında paylanmış milli gəlir hissəsini təsvir edir. Əmək hüququ həcmi, ümumiyyətlə, müəssisənin yüksək, yekun nəticələrə nail olunması və işçilərin vəzifə borclarının yerinə yetirilməsindən asılı olaraq maliyyə maraqlarını artıracaqdır.

Müasir şəraitdə dövlət qarşısında duran vacib vəzifələrdən biri əhalinin həyat keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması üçün tədbirlərin həyata keçirilməsindən ibarətdir. Bu tədbirlər ölkəyə əmək axını ilə məhdudlaşır, iş həftəsinin müddətini azaldır, əmək haqqının vaxtında ödənilməsini təmin edir, əlavə iş yerləri açır, işsizlik mükafatları verir və s. aiddir.

**Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi.** Müasir dövrdə əmək bölgüsü, əməyin ödənilməsinin Azərbaycanda, xüsusəndə neft emalı müəssisələrində mövcud çatışmazlığı tədqiqatın əsas problemi olaraq qoyulmuşdur.

**Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri.** İdarəetmə əsasən insanların, işçilərin birgə fəaliyyətini təmin etmək və koordinasiya etməkdir. Buna görə də, işin məqsədi insan potensialını qiymətləndirmək, onu insan amilini, insan əlaqələrini, əmək tənzimləməsini, sosial inkişafı, əmək davranışını, kadr siyasətini, əmək bazarını, problemləri təsdiq etmək prioritetini nəzərə almaq üçün effektiv istifadə etməkdir. Hədəfli məqsədə nail olmaq üçün aşağıdakı vəzifələr qeyd olunur:

- Əməyin ödənilməsinin sosial-iqtisadi aspektlərinin təhlil olunması;
- Əmək haqqının təşkilinin əsas prinsipləri və ona təsir edən amillərin araşdırılması;
- ARDNŞ - də əməyin ödənilməsinin forma və sistemləri və onların müasir quruluşunun təhlili;
- Neft emalı müəssisələrində əməyin ödənilməsi vəziyyətinin qiymətləndirilməsi;

- Neft emalı müəssələrində işçilərin əməyinin vahid tarif cədvəli əsasında ödənilməsinin təşkili istiqamətlərinin təhlili;
- ARDNŞ – də əməyin ödənilməsinin forma və sistemlərinin təkmilləşdirilməsi yollarının araşdırılması.

**Tədqiqatın obyekt və predmeti.** Tədqiqat işinin obyektı olaraq Azərbaycan Dövlət Neft Şirkəti seçilmişdir.

Tədqiqatın predmeti kadr potensialının idarə edilməsi və qiymətləndirilməsidir. İşçi heyəti, əməliyyat və strateji xüsusiyyətləri, peşə inkişafı, motivasiya, qiymətləndirmə modelləri seçilməsi, idarəetmə konsepsiyasını inkişaf etdirmək, xüsusi keyfiyyət və keyfiyyətin keyfiyyətinin artırılması, nümayəndə heyəti ilə istehsal sisteminin mühüm elementini alaraq, şirkətin və digər şirkətin artmasını nəzərə alaraq kompleks şəkildə işlənməsidir.

**Tədqiqat metodları.** Tədqiqat işində müqayisəli təhlil, sistemli yanaşma və sintez üsullarından istifadə edilmişdir.

**Tədqiqatın informasiya bazası.** Tədqiqatın informasiya bazasını yerli və xarici tədqiqatçıların əsərləri, jurnallar istifadə olunmuşdur, bundan başqa Azərbaycan Statistika Komitəsinin göstəriciləri, Socarın rəsmi saytı və statistik bülleteni təşkil edir.

**Tədqiqatın məhdudiyyətləri.** Azərbaycan Dövlət Neft Şirkətinin statistik göstəricilərində illər üzrə əməyin ödənilməsi prosesində görülən işlər haqqında yer verilməməsi müqayisəli təhlil üçün məhdudiyyətlər yaratmışdır.

**Nəticələrin elmi-praktiki əhəmiyyəti.** Tədqiqat işinin araşdırılması nəticəsində əldə olunan nəticələr kadr siyasəti, kadrların idarə olunması, ARDNŞ-in kadrları ilə münasibəti haqqında tədqiqat aparan hər bir kəs üçün olduqca faydalı olacaqdır.

**Dissertasiya işinin strukturu və həcmi.** Dissertasiya işi giriş, üç fəsil, nəticə və təkliflər, eləcə də ədəbiyyat siyahısından ibarət olub 76 səhifədən ibarətdir.

# **FƏSİL I. ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİNİN TƏŞKİLİNİN NƏZƏRİ ƏSASLARI**

## **1.1. Əməyin ödənilməsinin sosial-iqtisadi aspektləri**

Sözü gedən sahənin əsas yolu, fəaliyyət, sərəncam və lazımi olan hüquqi ehtiyatı əsas götürərək, daxil olan mədaxilin formalaşması ilə əlaqədar əhalidə olan yaşama halının artmasından ibarətdir. Dövlət tərəfindən gəlir bazası və əmək haqqı məsələsinin formalaşdırılması, inkişaf etdirilməsi məqsədilə aparılan siyasəti əhalinin sosial vəziyyətinin inkişafına, rifahında irəliləmələrin olması və sosial sahədə olan irəliləmələr səbəbindən formalaşır. Məhz bu səbəbdən gəlir və maaş siyasəti sahəsində bəzi vəzifələr durmaqdadır (Quliyev T.Ə. , 2003):

- Orta təbəqəyə aid edilən cəmiyyət əhalisinin yaşam səviyyəsində stabilliyi yaratmaq;
- hər insana düşən gəlirin artması və bu məsələ ilə sıx əlaqəli olan cəmiyyətdə davam edən təbəqələşmə prosesinin qarşısını almaq;
- insanlar arasında var olan mənfəət strukturunda köklü dəyişiklərin edilməsinin qarşısını almaq;
- xalqın gəlir mənbəyinin hardan gəlməsini və iqtisadiyyata təsirinin fəallığında əsas ruh yüksəkliyi rolunu oynayan mənfəətin kökünün nədən ibarət olduğunu tapmaq;
- yoxsulluq səviyyəsində artmanın qarşısını almaq;
- xalqın çox hissəsində var olan həyat səviyyəsində olan artım üçün şərait yaratmaq.

Qazanc və maaş ilə əlaqəli olan siyasətin ardıcılıq yolu çoxcəhətliliklə seçilməkdədir. Maaş və qazanc sahəsində olan siyasətin işıq üzü görməsi məqsədilə dövlət qanunverici orqan və idarələri həmçinin, verilən əmrləri icra edən orqanlar tərəfindən sadalayacağımız metodlardan istifadə edərək reallaşdırılmaqdadır:

- 1) əhalidə mövcud yaşam vəziyyətinin stabilləşdirilməsinin dövlət minimum sosial standartları sisteminin köməyi ilə reallaşdırılması;

2) əldə olunan mənfəət və məvacib arasında olan əlaqələrin gözlənilməsi, bədcədə olan vəsaitlərin müəyyən edilməsi, istismarı məqsədilə : - fiziki və hüquqi şəxslərin əldə etdiyi gəlirlərin səviyyəsinə vergi qoyma sisteminin vasitəsilə birbaşa və dolaylı təsir fiziki və hüquqi hesab olunan simaların birbaşa qazandığı məfəətə uyğun olaraq verginin tətbiq edilməsi sisteminin tətbiqi;

- çərçivəsində danışıqlar proseslərində iştirak ölkə ərazisində olan sahə,peşə,tarif,ərazi və digər razılaşmalar əsasında qəbul olunan sosioloji tərəfdaşlıq sisteminin qanunauyğunluqları əsasında;

- respublika səviyyəli, sahə və regional sosial proqramların qəbulu ölkə səviyyəli, umu sahə və regionları əhatə edən sosial proqramlar.

Mənfəətin əldə olunması və məvacib alışı prosesini əhatə edən sistemə iqtisadi və sosial xarakteri daşıyan normativlər daxildir.Gəlir və əmək haqqı sistemi – birmənalı olaraq, daxil olan mənfəətin bölüşdürülməsi, istismarı və formalaşdırılması sosial iqtisadi xarakterini özündə əks etdirən qarşılıqlı əlaqələr sisteminin razılaşdırılmış qərarlarına əsaslanaraq icra olunur və məqsədə mütləq ki, nail olunur .

Ökəlinin sosial siyasətində əvəzolunmaz yeri gəlir və əmək haqqı ətrafında qurulmuş siyasətin prinsipləri tutmaqdadır (Məmmədov Ə.İ., Yusfova T.Q. , 2006):

- İşçinin şəxsi əmək qabiliyyəti hesabına fəaliyyət sahəsini və peşə seçiminə aid qərarları sərbəst formada verməsi ;

-İcraçıların qanuna dayanaraq qazandığı mənfəətin məhdudiyyət qoyulmaması;

- İstər əmək prosesi zamanı əldə olunmuş gəlir olsun, istərsədə mülki yolla əldə olunan gəlirlərə hüquq baxımından eyni hesab olunan yanaşmalar;

- Xalqın əmək prosesinin daxil ola bilmədiyi tərəfinə ünvalı hesab olunan sosial yardımın tətbiqi;

- Məvacib hesab olunan gəlirin bazar iqtisadi qanunlarına əsasən formaya salınması;

- əmək qabiliyyəti olan əhalinin sığortasının dövlət tərəfindən aparılması.

Mənfəət və məvəcib siyasətinin aşağı hesab edilən istiqamətləri bunlardır:

- dövlət sosial standartlarının müəyyən olunması vasitəsilə əmək haqqının səviyyəsinə təsiri yaşayış büdcəsində minimallaşma, əraz və əldə olunan məhsul səbətlərində minimallaşma, tarif cədvəlində vahidlik, sosial standartların aşkar olunmasının əsaslandırılması;

- sosial tərəfdaşlıq sistemində gəlirlər və əmək haqqının tənzimlənməsi gəlir və əmək haqqının növbəti sistem olan sosial tərəfdaşlıqda tarazlanması;

- qazanılmış gəlri səviyyəsində vergi qoyuluşunun təsir izinin gözlənilməsi;

- pensiya təminatlılığının aparılması prosesində hüquqi əsasların ön plana çəkilməsi;

- işədüzlətmə mərkəzlərində, əhali həmçinin işsiz olan şəxslərə sosial müavinatların ayrılması;

- əməyin mühafizə olunması prosesində irəliləmələrə, yararlı hesab olunmayan əmək vəziyyətinə güzəştlər və mükafatların ayrılması, əmək prosesinin düzgün, çürüksüz icrası, təhlükəli hesab ediləcək abu havanın aradan qaldırılması sisteminə keçilməsi uğrunda atılan addımlar.

Maaş və mənfəət sistemliyanışmasında bazar iqtisadi məsələləri demokratiyanın sosial-iqtisadi əsaslarını, bazar iqtisadi vəziyyətini nəzərə almaqla düzgün qazanan cəmiyyəti formalaşdırmaq və sosial istiqamətdə yönəltmək olar. Gəlir və əmək haqqı siyasətinin icrası özündə bir neçə səviyyəni əks etdirməkdədir (Mehbaliyev S.S., İsgəndərov R.K. , 2002, s.19):

1) Makrosəivyyənin özülünü təşkil edən, adını hallandırdığımız siyasət, məcburi hesab olunan gəlirlərin həcmi, daşınması, qiymət artımı, qiymət düşümü, infilyasiya tədbirləri və s. tipli təsirləri özündə birləşdirən normativlər və qaydalar sistemidir. Həmçinin buraya əhali arasından olan aztəminatlı və yuxarı gəlirli şəxslərin qazanclarında aşkar edilən azalmalar, sosial müdafiənin gücləndirilməsi istiqamətində icra olunan qanunla təsdiq edilmiş normativ hesab olunan aktlar daxildir. Bu dərəcəni nəzərə alsaq, müşahidə etmiş olarıq ki, ölkə. Sahə, regiob və fərqli hesab olunan təşkilati – hüquqi formaklar müəssisə fəaliyyətində

institusional xarakter daşımaqdadır. Bu tip normalara fərqli normative hesab olunan sənədlərdə, ali,sahə və ərazi tipli hesab olunan razılaşmalarda rast gəlinməkdədir. Gəlirlərin balanslaşdırılmasının icra olunmasında respublika, region və yerli hesab olunan dərəcələr fəqlənməkdədir;

2) Mikrosəviyyədə - İşçinin ümumən icra etdiyi əmək dərəcəsinin tənzim edilərək balanslaşdırılması sahəsində müəssisənin danılmaz yerini olması özünü makrosəviyyədə daha çox təlqin etməkdədir. Bu strategiya özündə aşağıda adlarını sadaladıqlarımızı birləşdirməkdədir:

- işçi bacarığının alqı-satqısına aid edilən müqavilə;
- əmək haqqı və tarif sistemi;
- sosial ödəmələr və xidmətlər;
- işçilərin ixtisas artırılması və maarifləndirilməsi;

- nail olunmuş gəlirlərin formalaşdırılmasının istehsal fəaliyyəti və başqa mülki növlərlə nəticələnməsi. Gəlir və əmək haqqı sahəsindəki mövcud siyasətin nəticələrini özündə əks etdirən makroiqtisadi göstəricilər:

- əhəlinin əhəlinin güzəranının yüksəlməsi, həyat və keyfiyyət səviyyələrinin artması, bir nəfərə düşən gəlirin ÜDM-nin həcmindəki dəyişikliklər, var olan fərqlərin aradan qaldırılması, mövcud əməkhaqqı səviyyəsinin dəyərləndirilməsi, məşğulluq səviyyəsinin artması və s əsaslanaraq fikir irəli sürmək rahatdır.

Təbiidir ki, buraya yalnızca gəlri və əmkhaqqı deyildə, həmçinin məşğulluq və elmi-texniki məsələlərdə daxil edilməlidir. Gəlir və əmək haqqı məələlərində reallşadırılma əsas hesab olunan nəticə əldə etməkyoxsulluq səviyyəsində insanların social vəziyyətlərində dəyişikliklər əks olunur. Say etibarilə artım müşahidə edilərsə, bu zaman dövlət tərəfindən qeyri-səmərəli formada siyasət aparılmalıdır. Əksini düşünsək isə belə qənaətə gəlmiş olarıq ki, yoxsulluq həddində insanların sayında azalmalar vardırısa, mövcud siyasəti faydalı və yararlı hesab etmək olar (Бертакова Ю.В. , 2008).

Bununla yanaşı gəlir və əmək haqqı siyasətində orta sinfin çəkisində gözlə görünəcək dərəcədə olan dəyişikliklərə rast gəlinməkdədir. Belə bir nüansa diqqət

yetirsək görmüş olarıq ki, orta gəlirli əhalinin sayı yarıdan çoxu əhatə edərsə, bu zaman əhalinin sakit yaşayış halı özünü doğrultmaqdadır. İnkişaf etmiş ölkələrdə orta sinfin xüsusi çəkisi 70%-ə çatır. Həmçinin gəlir və əmək haqqı siyasi nəticələrdə artım-azalmanı özündə əks etdirməkdədir. Ölkədəki sosial təzyiqlərin azaldılması əmək haqqı siyasətinin gəlirləri və səmərəliliyi barədə məlumat verir. Bu siyasətin qiymətləndirilməsi üçün hüquqi və qeyri-qanuni gəlirlərin və gölgeli iqtisadiyyatın ÜDM həcmində payının nəzərə alınması da vacibdir.

İşə götürən və işi təmin edən şəxslər arasında yəni işçi ilə rəis arasındakı münasibətlər bazar çərçivəsində məhdudlaşmır. İş qüvvəsinə qoyulan dəyər öz əksini iqtisadçı yanaşması ilə yanaşsaq, göstərilə əməyin qiyməti, həm əmək bazarında həm də şirkət daxilində özünü göstərməkdədir. Burada, işçinin işi, konkret işçi töhfəsi əmək haqqının ödənilməsi yolu ilə müvafiq əmək haqqının ödənilməsi yolu ilə ölçülür, həm əmək miqdarı, həm də əmək ödənişinin həcmi birbirinə uyğunlaşdırılır. İqtisadi sistemdən asılı olmayaraq hər bir iqtisadi sahədə həm işçi, həm də sahibkar, əmək sərfinə və vaxtdan səmərəli istifadəni göz önündə tutmalı daima nəzarət etməlidir. Bu maraq özünü əsasən əmək ödənilməsində göstərməkdədir. Bazar iqtisadiyyatında işçilərin hamısı, əmək haqqının ödənilməsinə görə işçinin iş yerindəki məhdud çərçivədə olan məhəsuldarlığı, iş nəticəsi və əmək sərfini nəzərə alınan qaydada verilməkdədir. Bir sıra hallarda əməyə görə bölgü qaydaları mülkiyyətə görə bölgü ilə əlaqələndirilir Bəzən, çox nadir hallarda əməyə görə bölgünün aparılması prosesi, mülkiyyətin əsas götürülməsi qaydası ilə aparılmaqdadır. Əmək haqqı təşkili məsələsində fərqli ölkələrin fərqli idarəetmə modelləri özünü büruzə verərək əsas götürülür və iqtisadi inkişafın səviyyəsinə görə fərqli formalarda olur. Bəzi ölkələrdə əmək haqqı işçini, xalqın tələbatının ödənilməsini əsas götürülərək ödənilmə zamanı əsas rola malikdir. Əmək haqqının özlünü əməyə verilən qiymət təşkil edir, bu isə öz növbəsində məhsuldarlığın həddinin artmasına gətirib çıxarır. Məhsuldarlıq səviyyəsinə əsaslanaraq işçinin gördüyü işin həcmi nəzərə alaraq əmək haqqını təyin olunmalıdır. Burdan belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, əməkdə olan səmərəlilik düz mütənasiblik təşkil edir. Əmək haqqı dedikdə işçi tərəfindən

ölkənin daxilində qüvvədə olan valyuta məzənnəsinə müvafiq olan və şəxsi ehtiyaclarının ödənilməsinə sərf olunan kəmiyyət göstəricisidir. Əmək haqqı dedikdə izahını əməyə görə verilən mükafat kimi qəbul edilməkdədir. İstehsalat cəlb edilən əmək resursu dedikdə işçi əməyinin ödənilməsi kimi anlaşılaraq ön plana çıxır. Ümumən götürsək belə demək olar ki, əmək haqqı məhsul istehsalı və satış üçün ayrılmış xərclərin bir hissəsi hesab olunaraq, əmək müqabilində ödənilən pul vahididir (Зубков Я.И. , 2007)

Sosial –iqtisadi qanunauyğunluqlarda əmək haqqı işçi və işəgötürən şəxs arasında cərəyan etdiyini üçün əhəmiyyətli mərhələ hesab olunmaqdadır. İşçi tərəfindən əmək haqqına yanaşma halı şəxsi və ailə üzvlərinin maddi və mənəvi ehtiyaclarının qarşılınması kimi qələmə alınmaqdadır. Əmək nəticələrində irəliləyişlərin olması özünü, işçinin alacağı mükafat ölçüsünün artmasında, əmək haqqının stabilləşdirilməsi ilə xarakterizə etməkdədir. İşə götürən şəxs əmək haqqına məhsul vahidinə düşən hissəni minimallaşdırılması kimi təqdim edir. Əmək haqqı həmçinin təkrar istehsal edilmə prosesinə və ruh yüksəkliyinin artmasına əməyin ödənilməsinin formasıdır və işçi üçün stimullaşdırıcı rolunu oynayır. Müəssisədə əmək haqqı seriyası birbaşa əməyin qiymətini əmək haqqına çevirmək prosesini birbaşa təmsil edir. İşçilərin əsas funksiyalarının yerinə yetirilməsi onun müasir bazarın reallıqlarına uyğunluğundan asılıdır. Bazar iqtisadiyyatının iki dinamikası arasında sosial əməkdaşlıq əlaqələrinin inkişafına imkan verən işçinin və işəgötürənin maraqları arasında yekun bir fikir nəticəsində əmək haqqını tənzimləməklə əldə edilir. İşləmək hüququ yalnız işçi tərəfindən müəyyən edilir. Əksinə, pul almaq qabiliyyəti nominal və real əmək haqqı dərəcəsi ilə müəyyən edilir.

Nominal əmək haqqı, bir zamanlar işçilərə təklif edilən və əməyə verilmiş valyutadır, əsl əmək haqqı, əsasən, işçinin əsasən nominal əmək haqqı ala biləcəyi malların və xidmət xətlərinin əksinədir. Real əmək haqqı nominal əmək haqqının "satılma qabiliyyəti" kimi qeyd olunur. Demək olar ki, faktiki əmək haqqı nominal əmək haqqından, eləcə də alınacaq mal və xidmətlərin qiymətləri ilə

bağlıdır. İşgüzar əməyin ödənilməsi üçün siyasət aşağıdakı amillərlə müəyyən edilir: (Кремлев Н.Д. , 2000, s.45):

- müəssisənin maliyyə vəziyyəti;
- bölgədəki işsizlik səviyyəsi;
- əmək haqqı sahəsində dövlət idarəetməsinin səviyyəsi;
- həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin birliklərinin təsir qüvvəsi.

Əmək haqqının təsiri müəssisədə özünü aşağıdakı təşkil sahələrində biruzə verir:

1. Əsaslandırılmış əmək normalarının (vaxt normasının, hasilat norması, xidmət norması, işçilərin sayı norması, idarəolunanlıq norması) müəyyən olunması.
2. Vahid Tarif sisteminin hazırlanması.
3. Əməyin ödənilməsi formalarının və sistemlərinin aşkar edilməsi.
4. Vahid əmək haqqı fonudunun yaradılması. Əmək normaları ayrı-ayrı əmək növləri arasında unikal nisbətlərin müəyyən edilməsi üçün əsas götürülməkdədir. Belə ki, bu zaman konkretləşmələr aparılaraq, məsrəfin kəmiyyətlə nisbətə obyektiv qiymətləndirilməsi üçün əsas götürülməkdədir.

**Cədvəl 1. Əhalidə var olan həyat səviyyəsinin uyğunluğunun göstəriciləri**

| Mütləq                                                       | Nisbi                                                   |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Milli gəlirə qoyulmuş olan həcm                              | Milli gəlir üçün tərkibindəki göndərilmələrin xərc payı |
| Əhali üçün nominal hesab olunan gəlir                        | Əhalidə bir adam düşən real hesab edilən gəlir          |
| Sahibkarlıq fəaliyyətinin gəlirlilik səviyyəsinin fəaliyyəti | Sahibkarlıq fəaliyyətinin bir nəfərə düşmüş orta gəliri |
| Mal dövriyyəsində həcm                                       | Əhali arasında adambaşına düşən xidmət miqdarı          |
| Əhalinin banklara qoyduqları əmanətin məbləği                | Banklara qoyulmuş əmanətlərdə orta məbləğ               |
| Mənzil fondunun həcmi                                        | Əhalinin adambaşına düşən yaşayış sahəsi                |
| Əmək haqqı fondu                                             | Orta əmək haqqına düşən səviyyə                         |
| Pensiya fondunun ümumi həcmi                                 | Orta pensiya səviyyəsi                                  |

**Mənbə:** Кремлев Н.Д., 2000, s. 49-a əsasən müəllif tərəfindən hazırlanmışdır

Əməyin ödənilməsi dedikdə, biz işçi qrup və kateqoriyalarına düşən əmək haqqı və gördükləri işin formasını nəzərə alaraq balanslaşdırılma və yekun mərkəzdə toplama üsulu ilə reallaşdıraraq həyata keçirmək mümkündür . Tarif sisteminə təşkil edən elementlər sırasına aşağıdakılar daxildir: tarif cədvəli, tarif maaş dərəcəsi (stavkası) və tarif-ixtisas sorğu kitabçası.

Tarif cədvəli – dedikdə dərəcələr şkalası nəzərdə tutulur və bu dərəcələrdən hər biri özündə əməyin ödənilməsi üzrə müvafiq vahidi saxlamaqdadır. Əmsal dedikdə isə ağıla gələn ilk hesab sistemi üst dərəcəyə malik olan şəxsin əmək haqqısının aşağı əmsal ilə olan işçiyə nisbətdə yüksək olması ilə xarakterizə olunmaqdadır . Dərəcələr arasında əmsalın artma azalma üsullarının izlənilməsi müəssisələr tərəfindən sərbəst formada izlənilir və icra edilir. Tarif dedikdə isə fərqli işlərlə məşğul olan işçilərin (fəhlələrin) iş saati ərzində əməyinin ödənilməsinin ölçüsünü müəyyən etmək deməkdir. Tarif-ixtisas sorğu kitabçası dedikdə işçinin əmək səviyyəsinin ölçülməsi, mərhələli əmək fəaliyyət tarixi nəzərdə tutulmaqdadır. O, mürəkkəblikdən, müəyyənlik, işlərin yerinə yetirilməsi şərtləri, peşəkarlıq səviyyəsi və praktiki vərdişlər baxımından irəli sürülmüş tələblərdən asılı olaraq peşələrə uyğun olaraq dərəcələrinin müəyyən edilməsi üçün istifadə edilməkdədir.

## **1.2. Əmək haqqının təşkilinin əsas prinsipləri və ona təsir edən amillər**

Deməli bazar iqtisadiyyatında qoyulan tələb və təkliflər bazar qanunlarına əsaslanaraq, gəlirin maksimum səviyyəyə çatdırılması, maddi və insanv qoyuluşunun maksimum səviyyədə artması, əmək bazarı və məhsul satışında obyektiv olan mexanizmlərin hakim olması ilə xarakterizə edilməkdədir. Bu tip səbəblər, işçiyə əmək haqqının ödənilməsinə tipindən asılı olmayaraq dövlət və özəl müəssisələrində təsir etməkdədir. Burdan belə nəticə çıxarmaq olar ki, işə qəbul edən müəssisə işçisi ilə əmək müqaviləsi bağlayan zaman əmək müqaviləsinin şərtlərini əsas götürərək, buna istinad edən qayda qanunlara əsaslanaraq məvacib ödəməkdədir. Əməyin ödənil mexanizmi- istehsal olunan məhsul və icra etdiyi əmək fəaliyyətinin ardıcılıq sisteminə müvafiq olaraq

qanunvericilik və həmçinin kollektiv hesab olunan müqavilələrdə daimi alınan pul vahidi kimi xarakterizə edilməkdədir. Ümumən götürsək əmək ödənilməsi – reallaşdırılan iş həcminin kəmiyyət və keyfiyyətini əsas götürərək fərqli formada ödənilən vəsait formasıdır. Əmək ödənilmə məsələlərində vəsait və qeyri vəsait formalarına əsasən fərqlənməkdədir. Əsasının maddi vəsait təşkil edən bu tendensiya özündə bazar kapitalının əmtəə - pul münasibətlərinin ümumi formada şərtləndirilməsidir (Ракоти В.Д, 2001).

Əmək haqqı məfhumu özündə işçinin qüvvəsindən istismarın əvəzinə ödənilən haqq kimi nəzərdə tutulmaqdadır. Ümumən götürdükdə isə əmək haqqı dedikdə göz önünə işçinin həyat səviyyəsinin təmin etmək və istismar etdiyi pul vəsaitinin cəmi nəzərdə tutulmaqdadır. Hüquqi cəhətdən yanaşsaq isə görmüş olarıq ki, əmək haqqı dedikdə işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə əsasən işçinin həyat səviyyəsinin düzəldilməsi, öz vəzifəsinin həyata keçirilməsinin müqabilində aldığı maddi haqq kimi tərif verilir. İqtisadi kateqoriya kimi yanaşsaq bunu müşahidə etmiş olarıq ki, əmək haqqı icra olunan əmək səviyyəsinə haqqa çevrilməsi ilə xarakterizə olunur, həcmi isə sadalayacaqlarımızla müəyyən olunmaqdadır (Щипанова Д. , 2003):

- işçi qüvvəsindən yenidən istehsal ilə həyatı hesab olunan dəyərlərin ölçülməsi ilə;
- əmək bazarında tələb və təklifin qarşılıqlı əlaqəsilə;
- iqtisadiyyatın əsasını təşkil edən işçi ehtiyatının fəaliyyətinin yekun nəticəsi ilə.

Əmək haqqı quruluşuna yalnızca maddi vəsaitin ödənilməsi deyildə, həmçinin artımlar, kompensasiyanı xatırladacaq ödənişlər, mükafatlar daxil edilməkdədir. İşə götürən şəxsin gözü ilə baxsaq isə əmək haqqı dedikdə istehsal edilən məhsuldakı maya dəyərindən ayrılan hissə və şirkətin gəlirinin müəyyənləşdirilmiş hissəsi kimi hesab olunmaqdadır. Həmçinin əmək haqqı hər bir insan kapitalı üçün qoyulmuş olan pul vəsaiti kimi də təqdim etmək mümkündür. Bu tipdə edilən istifadə gələcək üçün şirkət gəlirinin artırılmasında

mühüm xidmət etməkdədir. Demək ki, sahibkar tərəfdən yanaşsaq işçi qüvvəsi üçün ayırdığı və sərf etdiyi xərc digər şirkətlər ilə rəqabət qabiliyyətinin formalaşması və yaxın gələcəkdəki iş gedişatının əsas hissəsinin təşkili kimi qiymətləndirilməkdədir.

Başqa cür yanaşsaq isə muzzdlu işçi tərəfindən əmək haqqı anlayışı gəlir mənbəyi kimi qiymətləndirilməkdədir. İqtisadi cəhətdən dövlət sahəsində ödənilməkdə olan əmək haqqı dövlət orqanları tərəfindən tənzimlənərək müəyyən səviyyəyə çatdırılmaqdadır. Özəl sahələrdə isə əmək haqqı səviyyəsinin ölçülməsi əsasən bazar iqtisadi qayda qanunlarına əsaslanaraq müəyyən edilir və biznes mühiti ilə qarşılıqlı vəhdət təşkil edir. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının əsas funksiyaları aşağıdakılardır Bazar iqtisadiyyatının əmək haqqı məsələsinin funksional rolu sadalayacaqlarımızdan təşkil olunmaqdadır (Юсупов Р.М., 2009):

- təkrar – istehsal prosesində şəxsi hesab olunan mədaxilin formalaşması, işçi və işçi ailə tələblərini ödəmək üçün təmin olunan təkrar. Əmək haqqı səviyyəsi isə işçi qüvvəsinin edə biləcəyi təkrar istehsalı təmin etməkdən təşkil olunur. İşçilər təkrar istehsal zamanı sərf edilən xərc social – iqtisadi həmçinin təbiət, mədəni şəraitlərdən asılılığı vardır . İstehsalatda baş verən inkişaf prosesi və ETT sürətli dövriyyəsi ilə əlaqədar olaraq işçi qüvvəsindən yenidən istismar ilə istifadə olunan xərcin çəkisi də artır;

- Stimullaşdırılma dedikdə isə istehsal zamanı keyfiyyətin artırılması, işçinin ixtisas artımı, əldə olan bütün növ resurslardan faydalı şəkildə istismar edilmə istifadə və sabitləşdirilmə proseslərinin məcmusu nəzərdə tutulmaqdadır. Bu tip funksiya özünü əsasən şirkətdəki əmək haqqının fərqli forma və sistemlərinin istismarı zamanı ön plana çıxır;

- Bölüşdürücü funksiya isə özündə işçi payına düşən payın istehsaldan daxil olan gəlirdən ayrılması və müəyyənləşdirilməsi ilə müəyyən edilməkdədir. Başqa sözlə desək isə istehsal zamanı işçiyə ayrılmış vəsaitdən, həmçinin bu istehsal prosesində işçinin iştirak səviyyəsindən asılı olaraq istehsal zamanı gördüyü işlərə müvafiq olaraq ayrılmış vəsait kimi xarakterizə olunmaqdadır. Bu bölmə özündə

pul ilə tutulmuş işçi ilə və istehsalat sahibkarları arasında istehlak fondunda var olan bölgüyə əsasən canlı əməyin payının əks olunması üçün nəzərdə tutulur ;

- Ehtiyat yerləşdirilmə funksiyası isə özündə ölkə ərazisində olan regionların və iqtisadi sahələrin, həmçinin müəssisə səviyyəsində əmək qüvvələrinin yerləşdirilmə istifadəsinə imkan yaradır. Əsas fikir kimi unutmasaq ki, əmək ehtiyatının yerləşdirilməsi məsələsində dövlətin tənzim edilmə rolu hər bir muzzdlu işçiyə öz iş yerini sərbəst şəkildə seçməyə imkan yaradır. Bu halda isə maksimum səviyyədə işçilərin öz iş yerlərini dəyişməsi prosesi əmək haqqılarının artırılması, həmçinin həyat səviyyəsinin yüksəlməsi üçün sərbəst seçim etmə və şirkət rəqabətinin artırılması hüququna malikdir. Bu funksiyanın həyata keçirilməsi işçilərin daha faydalı sahələrdə işləməsi, şirkətlərin kadr bazalarında olan tələbatının ödənilməsini, işçilərin öz şəxsi arzularını nəzərə almaqla onların konkret iş yerlərinə cəlb etmənin icrasına şərait yaratmaqdadır;

- Mövqeyinə əsaslanan əmək haqqı isə özündə işçinin social həyatı, əmək sahəsində peşə səviyyəsi və şirkət mövqeyində konkret yer tutulmasını nəzərdə tutmaqdadır;

- Ödəmə qabiliyyətinin əsasını, Əmək haqqının ayrı hesab olunan hissələrinin fərqli funksiyalarını icra etmək nəzərdə tutulur. Bu əsasən əmək haqqının əsas və əlavə hissələrə ayrılmasında öz əksini tapır.

Əmək haqqının özülünü işçinin gördüyü işin nəticəsi olaraq ona ödənilmiş pul ehtiyatıdır ki, özündə yüksək dayanıqlılıq əks etdirir. İşçilərdə əsasən əmək haqqının tipik növlərinin biz, icra etdiyi vəzifə və öhdəliklər və yaxud da tarif dərəcəsinə əsasən aparılmaqdadır. Bunuda unutmadan əks etdirək ki, əmək haqqının artım səviyyəsi həyatı dəyər daşıyan temp ilə xarakterizə edilməkdədir. İnkişaf etmiş ölkələrdə əsas əmək haqqının artım ideyasının gedişatı müşahidə olunur. Misal olaraq, işçinin ümumi hesab olunan qazancı əsas əmək haqqının xüsusi çəkisinin ABŞ-da 80-85%, Yaponiyada – 85%, Böyük Britaniyada 75- 80% kimi təşkil edir. Bundan fərqli olaraq, əlavə əmək haqqı kimi müntəzəm hesab olunmayan və işəgötürən tərəfindən ayırd edilən xüsusi tapşırığın icrasının həyata

keçirilməsi ilə səciyyələnir. Sadalayacağımız qazancları əlavə əmək haqqına aid edə bilərik (Ронк В. , 2006):

- işəməuzd əlavə qazanc;
- əlavə ödəmələri (əlavə vaxt və yaxud gecə növbəsində, bayram və istirahət günlərində, zərərli və təhlükəli əmək şəraitində);
- işdə reqlamentləşdirilmiş və məcburi fasilələrə görə ödəmələri;
- müntəzəm ödəmələri (bir müəssisədə uzun müddət işlədiyinə, ixtisas səviyyəsinə görə);
- birdəfəlik mükafatlar (məsələn, xüsusi əhəmiyyətli işlərə görə);
- mükafatlar (yüksək keyfiyyətli məhsulun istehsalına, xammala və enerjiyə qənaətə görə);
- müntəzəm mükafatlar (əmək haqqı sisteminə daxil olanlar).

Başqa ödəmələrdən fərqli olaraq, müntəzəm mükafatlar əlavə əmək haqqının dayanıqlı hissəsidir .O, əsas və əlavə əmək haqqı arasında keçid forması kimi çıxış edir.

Ümumən götürsək isə əlaqəvə əmək haqqına aid edilən tərkib hissələri sistem formasında aşağıda sadalayacağımız forma kimi də göstərmək olar:

- qanunverici şəkildə reqlamentləşdirilmiş;
- müxtəliv səviyyəli əmək müqavilələrindən müəyyən olunmuş;
- işəgötürən tərəfindən ödənilən.

Əlavə edib maaşın rolu ABŞ-da yüksək texnologiyalar tətbiq olunmuş olan sahələrdə, xüsusilə vacibdir. Məsələn, neft emalı müəssisələrində onun payı 29,2%, avtomobil sanayesində - 22,2% təşkil edir. Əmək haqqının ümumi səviyyəsi əmək qiymətini və təkrar istehsalına çəkilən xərcləri, həmçinin müəyyən xüsusiyyətlərə sahib işçi gücünə tələb və təklifi təmsil edir. Ayrıca, maaş səviyyəsi əmək sərfi (məsələn, işlənmiş saatların miqdarı) və əmək nəticələrini (məsələn, xasilatı) əks etirən müxtəlif keyfiyyət və miqdar göstəricilərindən birbaşa bağlıdır. İstehsalın, eyni zamanda vergi daxilolmalarının artımı əvvəlcə minimum maaşın artırılması üçün təməl meydana gətirərək, onun məbləğini yalnız mənzil minimumu qədər artırmağa, hətta minimum maaşın məbləğini minimum istehlak

büdcəsinə köçürməyə imkan verir. Belə bir mühitdə müəssisələrin öz istehsalını genişləndirmək və fəaliyyətini artırmaqla yalnız büdcə sektoru işçilərinin əmək haqlarının artırılmasını deyil, həm də öz işçilərinin minimum və orta əmək haqlarını əhəmiyyətli ölçüdə artırmağı təmin edir (Мудракова Е. , 2003).

Bunu ifadə edək ki, əmək haqqının təyin olunması işçinin cəmiyyətdə tutduğu rol və mövqeyin vacibliyindən bağlıdır. Fikrimizcə, qanunvericiliklə maaşın minimum həddini yaşayış minimumu ilə müqayisə edilə biləcək ölçüdə artırmağa imkan təmin edən bir mexanizmin yaradılması yolu ilə maaş və eyni zamanda, əhalinin həyat keyfiyyətinin artırılmasına nail olmaq mümkündür. Dövlət ödənişlərinin artırılmasının iqtisadi mexanizmləri istifadə edərək təsirli ödəniş siyasətinə keçid üçün əlverişli mühiti təmin etmək, maddi və qeyri-maddi istehsal sahələri, ölkənin bölgələri arasında, eyni zamanda işçilərin, ümumi əhalinin peşə-ixtisas və sosialstatuslu qrupları və kateqoriyaları arasında ödəniş fonunun optimal paylanmasını təmin edir. Əmək haqqının minimum məbləğinin qabaqlayıcı böyümə nisbəti onun səviyyəsini orta maaşın 20-30% -dək, orta maaş səviyyəsinin isə yüksək idarə heyəti maaşın 50-60% -i qədər artırmağa imkan verir. İstehlak malları bazarındakı vəziyyətlə əlaqədar nominal və real əmək haqqını ayırmaq lazımdır. Real əmək haqqı nominal əmək haqqından alınan malların və xidmətlərin əmək haqqı ilə müəyyən edilir. Real əmək haqqını hesablamaq üçün nominal əmək hüququnu istehlak qiymətləri indeksinə bölmək lazımdır. Əmək haqqının var olan səviyyəsinin qiymətləndirilməsi gerçək həcm uyğunluğuna olaraq tutulmaqdadır. Bundan əlavə, əmək haqqının nisbi səviyyəsi nominal və real əmək haqqı əsasında qiymətləndirilə bilər.

Əmək bazarının iştirakçıları haqqında sxem əlavələrdə göstərilmişdir (Əlavə1).

İşçi qüvvəsi təklif edilən zaman əsasən işçilər yəni iş axtaran şəxslər, tələbat yaranırsa isə əsas üstünlüyü işəgötürən müəssisə təşkil edir. Əmək bazarının tutum hissəsini təklif və tələbat təşkil etməkdədir. Əmək bazarının digər bazarlarla müqayisədə fərqlənən xüsusiyyətlərlə səciyyələnir. Bu xüsusiyyətlərin əsas kökü

isə iş qüvvəsinin daxilindən gəlir. Bu xüsusiyyətlər sadalayacağımız bəndlərdə öz əksini tapmaqdadır (Кремлев Н.Д., 2000):

1. Əmək bazarında digər bazarlardan fərqli olaraq mübadilə kimi iştirak edən iş qüvvəsinin alqı-satqısı, var olan sövdələşmə prosesi eyni vaxtda baş vermir. Bu proses müəyyən zaman çərçivəsini əhatə edir.

2. İş qüvvəsi kapital qoyuluşunun istehlakı iş qüvvəsinin psixoloji və fizioloji sərf olunması ilə müşahidə edilməkdədir.

3. İş qüvvəsi əmtəəsinin alqı-satqısında o bazar münasibətlərinin sosial-iqtisadi daşıyıcısı kimi çıxış edir.

4. Əmək bazarı üçün iqlim səviyyəsi, əmək münasibətləri ilə əlaqələndirilir.

5. Əmək bazarının məxsusi xüsusiyyəti məşğulluq problem və əmək qanunvericiliyi təşkil edir. Əmək bazarında üstünlüyü xüsusi olaraq iş qüvvə təklifi kimi daimi olaraq üstünlük təşkil etməsini qeyd etmək olar. Əmək bazarının subyektlərinin maraqları biri-birindən fərqlidir. Bu maraqlar aşağıdakıları əhatə edir:

1. İşə götürən şirkətlər yüksək ixtisası və təcrübəli işçiyə ehtiyac böyükdür. Bu meyyar üzrə iki yanaşma mövcuddur:

- ilkin yanaşmanı işçilərin xüsusi bacarıqları tələb edir, yəni onların xüsusi funksional və şəxsi bacarıqları;

- ikinci yanaşma isə əməyin intellektual məzmununun artırılması ilə əlaqədardır ki, bu tip yanaşma isə əsasən işçilərin inkişafına qoyulan vəsaitlər müəssisənin faydalı fəaliyyətə və müsbət olan dəyişikliklər yönəldilən vəsait qoyuluşu kimi qiymətləndirilir.

2. Muzdlu işçinin isə əsas istəyi özündə var olan peşə və ixtisas bacarığına əsaslanan iş ilə məşğul olmaq, həmçinin tələbatlarını ödəmək məqsədilə müəyyən məvacibli iş tapmaqdan ibarətdir.

3. Həmkarla ittifaqı isə işçilərə yanaşma tərzini əməklə əlaqəli məsələlərin artırılması, bununla yanaşı isə sosial cəhətdən əhəlinin inkişafı, zəif təbəqələrin aradan qaldırılması və sosial bərabərliyin artırılması ilə əsasən bağlıdır.

4. Cəmiyyətin vətəndaşlara verdiyi dəyər əsasən ictimai əməklə məşğuliyyət, iqtisadi artım, və demokratik yol və vasitə ilə bəşəri dəyərlərin artırılması və mədəni social halın yaxşılaşdırılması ilə ölçülməkdədir.

5. Dövlət tərəfindən görülən tədbirlər sırasında social və iqtisadi cəhətdən inkişaf, social sülh və sabitliyin qorunması, həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi, məşğulluq səviyyəsinin artırılması və genişləndirilməsi və s tipli məsələlərin daha da inkişafı üçün müəyyən tədbirləri icra edir.

## **FƏSİL 2. ARDNŞ – DƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİNİN MÜASİR VƏZİYYƏTİ VƏ ONUN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ**

### **2.1. ARDNŞ – də əməyin ödənilməsinin forma və sistemləri və onların müasir quruluşu**

İnkişafın dinamikasının ölkəmizin sosial-iqtisadi formasına təsirini özünü inkişaf prosesinin daha yüksək temple davamı ilə xarakterizə edilməkdədir. Ölkə əhalisinin sayında dayanmadan inkişaf prosesi gedərək yaxşı səviyyə qalxması, ölkədəki beynəlxalq hesab olunan nüfuz daha da güclənməkdədir. Və bir nüansa fikir versək açıq-aşkar formada görmüş olarıq ki, ölkəmiz Cənubi Qafqaz ferionunda hegomon və lider dövlət kimi var oluşa malikdir. Hətta bunu misal çəkə bilərik ümumdünya qlobal böhranına uğrayan dövrlərdə belə iqtisadiyyatımızda geriləmələr baş verməmiş, əksinə sabillik ilə xarakterizə edilməkdədir.

Ölkəmizin inkişafının hərtəfərdən inkişaf prosesində ulu öndərimiz Heydər Əlirza oğlu Əliyevin rolu əvəzsiz və danılmazlıqla tarixi yaddaşa əks etdirilmişdir. Neft sahəsində var olan uğulu inkişaf özündə uğurlu strategiyanın reallaşdırılmasını, ötən illərə təsadüf edən xarici olan şirkətlərlə müqavilələrin imzalanmasını, axtarış kəşfiyyat və qazma hesab olunan işlərin böyük nailiyyət və uğula həyata keçirilməsindən, yeni texnika və texnologiyaların tətbiq təcrübəsindən, müqavilələrin imzalanmasından zəngin təcrübələr əldə etmişdir. Uzun zaman fasilə verdikdən sonra nəhayət ki, daxilə var olan imkanların istismarı sayəsində, “Ümid” prespektiv strukturunda kəşfiyyat qazma işləri və ehtiyatların faydalı aformada istismarı prosesinə başlamışdır (Süleymanov. Q.S. , 2007).

Şirkət daxilində kadr təlimlərinin keçirilməsi sahəsində aparılan işlərdə tədqirə layiq hesab olunur. Hər il üçün xaricə təhsil almağa göndərilə tələbələrin sayı artmaqla bərabər, bu təhsil şəraitində lazımi maddiyyatın Şirkətdə olan təqaüd fondunun köməyi ilə aparılması, yekunda isə ölkədə var olan idarə və müəssisələrdə yenidən iş ilə təminat prosesinin aparılması danılmaz faktdır. Sadaladıqlarımız ilə yanaşı olaraq, şirkətdə var olan yeni kadrlara yaranmış olan

tələblilik dərəcəsi artmaqda davam edirdi. Yaranmış olan bu ehtiyacı ödəmək, beynəlxalq hesab olunan standartın birabaşa cavab verməsi ilə xarakterizə etmək, həmçinin modern tələblərin qoyduğu standartın tələblərinə cavab vermək məqsədilə Azərbaycan Respublikasının ölkə başçısı Neft şirkətinin ehtiyat bazası tərəfindən təmin edilmiş Bakı Ali Neft Məktəbində qısa zaman çərçivəsində elm və təhsil mərkəzlərinin yaranmasında bilavasitə iştirak etmişdir.

SOCAR –da reallaşdırılmış kadr siyasətin özünü var olan kadrların saxlanması, onlardakı inkişaf proseslərinin izlənilməsi, insan resurslarının imkanlarından istifadə, həmçinin bunlarla bərabər, beynəlxalq standartlara cavab verilməsi, bazar iqtisadiyyatında dəyişkən olan tələblərə cavab verilməsi və inkişaf siyasətinə uyğun gələn işçi heyətin idarə olunmasının daha da irəliləməsi istiqamətində yönəlmişdir.

SOCAR üzrə müəssisə və təşkilatlar daxil olmaqla, 01.01.2018-ci il tarixinə işçilərin faktiki sayı 50424 nəfər təşkil edir SOCAR-da var olan müəssisə və təşkilatkarda daxil edilməklə 01.01.2018 ci ildən işçilər arasında adambaşına düşən gəlir səviyyəsi 50424 nəfərdən təşkil edilmişdir. Hesabatın aparıldığı müddət ərzində SOCAR- a 3114 nəfər işə qəbul prosesi aparılmışdır ki, qəbul olan şəxslərdən 1386 nəfəri şirkətdaxilindəki strukturlar arasında olan yerdəyişmə ilə əlaqədar, 1728 nəfəri isə kənardan işə qəbul olunan işçilər isə şirkətdən xaricdən yeni qəbul olunmuş işçilərin siyahısında idi . Bui zaman çərçivəsində 3425 nəfər işçinin işdən azad olunma haqqında ərizəsi yazılmışdır . 01.01.2018-ci il tarixə SOCAR-da işləyənlərdən 5975 nəfəri rəhbər işçi (onlardan 481nəfər strateji, 2753 nəfər supervayzer 2705 nəfər taktiki rəhbər və 36 nəfəri müşavir), 9418 nəfər mütəxəssis (onlardan 4432 nəfər aparıcı, 1720 nəfər kiçik mütəxəssis və 3266 nəfəri mütəxəssis), 278 nəfər texniki icraçı və 34753 nəfər fəhlədir (32293 nəfəri ixtisaslı və 2460 nəfəri ixtisasız fəhlə). O cümlədən 8421 nəfəri qadın, 180 nəfəri təqaüdçü, 16739 nəfəri ali təhsillidir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

SOCAR-ın rəhbər şəxs vəzifəsi Prezident tərəfindən təyin olunmuş qərara əsasən 76 şəxs əmək müqaviləsi vasitəsilə işə qəbul olmuşdur. Həmin müddət ərzində 70 nəfərlə bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam verilmişdir Lakin elə

həmin zaman tarixini əhatə edən vaxtda işə qəbul ilə yanaşı olaraq 70 nəfər işçi işdən azad olunmuşdur . Neft şirkətinin əsas ofisində işə qəbul zamanı yaradılmış, tələb olunmuş olan əmək kitabçaları İRD-nin Personal uçotu tərəfindən qeydiyyatla alınır, saxlanılır və lazım olduqda qeydiyyatlar aparılır. SOCAR- ın Neft şirkətində olan Baş ofis işçi heyəti və vəhəmçinin müəssisənin rəhbər şəxsləri tərəfindən şirkətdə həqiqətən işləmələri haqqında 477 arayış forması hazırlanaraq təqdim edilməkdədir.

01.01.2017-01.01.2018-ci il zaman çərçivəsində Neft şirkətində çalışmaqda olan işçilərin sayı 311 nəfər azalaraq 01.01.2018-ci il tarixə 50424 nəfər çatmışdır. İşçi sayında azalma prosesinin izlənilməsi avtomatik olaraq strukturda birbaşa islahat tədbirlərinin görülməsi və şirkətdə var olan işçilərin sayının yenidən eyni səviyyəyə qaldırılması üzrə işlər aparılmalıdır. Sözü gedən zaman çərçivəsi yeni - 01.01.2017-01.01.2018-ci illər 3425 nəfər işdən azad olunması ilə xarakterizə olunmaqdadır . Belə ki, işdən azad olunanların sayına baxsaq 2420 nəfər işdən azad olunmasının əsas məqsədi işçinin şəxsi istəyindən ibarət olmuşdur. 2017-ci ilin son 12 ayı müddətində əmək müqavilələrinə xitam verilən işçilərin sayı 1005 nəfərdən ibarətdir. 1005 nəfərdən 193 nəfər vəfat etməsi, 9 nəfər hərbi xidmətə getməsi, 274 nəfərin əmək müqaviləsinin müddətinin bitməsi ilə əlaqədar, 64 nəfər əlilliyə görə (səhhəti ilə əlaqədar), 72 nəfər əmək pozuntularına müvafiq olaraq işdən azad olunmuşdurlar. Bu dövr üçün 393 nəfər şəxs yaşı ilə əlaqədar olaraq əmək məzuniyyətinə çıxaraq işdən azad olunmuşdur. Ümumiləşdirsək isə , 2017-ci ilin 12 ayı ərzində Neft Şirkətində var olan kadr axını 4% təşkil etmişdir.

Belə bir araşdırmaya nəzər salsaq görmüş olarıq ki, xüsusilə 01.01.2018-cı il tarixi üçün SOCAR-da 29 yaşa qədər olan gənclərin sayı 4839 nəfərdən təşkil olunaraq işçilərin ümumi sayının faiz göstəricisi ilə 9,2%-ni təşkil etmişdir . Bu faizi hissələrə bölmüş olsaq belə bir nəticəyə gələrik ki, 2,7% i rəhbər işçi və mütəxəssis, 22%-i ali təhsilli, 11%-i qadındır. Gənclərin daha çox təsadüf edildiyi sahələr Karbamid zavodunda (34%), Bakı Ali Neft Məktəbində (28%), Sərmayələr İdarəsində (31%) və SOCAR-ın Baş ofisində (21,9%) işləyir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Bununla bərabər olaraq qeyd etməyi unutmayaq ki, 01.01.2018-ci il tarixində təqaüdcülərin sayı 4575 nəfərdən təşkil olunmuşdur, bu da ümumi işçilərin sayının faiz göstəricisi ilə 9,6%-ni təşkil edir. Bu işçilərdən 3625 nəfəri güzəştli şərtlərlə, 180 nəfəri yaşa görə və 770 nəfər əlilliyə görə təqaüdə çıxanlar siyahısına daxildir.

2017-ci il ərzində SOCAR üzrə işdən azad edilmələr ilə əlaqədar olaraq 272 nəfər şəxsin işdən azad olunmasına təsadüf edilmişdir. 01.01.2018- ci il tarixi üçün SOCAR üzrə ali təhsilli işçilərin say göstəricisinə nəzər salsaq 16739 nəfərdən təşkil edilmiş və ümumi işçilərin faiz göstəricisi ilə 33,19%-ni təşkil etməkdədir.

Aparılan araşdırmalar özünü göstərir ki, 01.01.2018-ci il tarixində SOCAR-da var olan işçilərin orta yaş həddinin maksimal göstəricisi 41 yaşı təşkil edir. SOCAR üzrə işləyən işçilərin neft sənayesində iş stajı aşağıdakı kimidir:

- 20 ilə qədər olan göstərici - 34468 nəfər;
- 20 ildən yuxarı olan göstərici isə - 15956 nəfərdən ibarətdir.

Qadın işçilərinin say göstəricisinə nəzər salsaq görmüş olarıq ki, SOCAR üzrə 01.01.2018-ci il tarixində 8421 nəfər qadın işləyir ki, bu da ümumi işçilərin sayının faiz göstəricisi ilə 16,7%-ni təşkil etməkdədir. İctimai baxışdan yanaşsaq isə 01.01.2018-ci il tarixində SOCAR-ın ümumi işçilər say etibarını ilə 95 nəfəri şəhid ailəsi üzvü, 2434 nəfəri Qarabağ müharibəsi iştirakçısı, 1893 nəfəri məcburi köçkün və qaçqın statusuna malik olan şəxslərdən ibarətdir. SOCAR şirkətinin səhmləri və sahələrində say etibarilə 760 nəfər əlil şəxs çalışmaqdadır. Daha dərinədən yanaşsaq isə bu əlillərin 145 nəfəri Qarabağ, 2 nəfəri Əfqanıstan, 35 nəfəri Çernobıl, 65 nəfəri istehsalat əlili və 513 nəfər səhhəti ilə əlaqədar olan əlillər qrupuna daxildir.

Baş Ofisdə olan İnsan Resursları və əmək haqqınının təmin olunması bölməsinin fəaliyyəti özündə, struktura daxil edilən qurumların əmək fəaliyyətinin təşkil olunması, ödənilməsi və həmçinin normaya salınması ilə əlaqədar olan rəhbər səviyyəli sənədlərin hazır edilməsi, sözü gedən bu sənədlərdə, yaranmış olan problemlərin aradan qaldırılması, əmək qanunvericiliyinə əsaslanmış olan bəndlərin tətbiqinin həyata keçirilməsi ilə məşğul olurlar. Şöbə tərəfindən

sadaladığımız iş yükü icra olunur, həmçinin digər şirkətdaxili normativ olan sənədlər rəhbər sənəd kimi tutulur, bu işlərin icra olunması məqsədilə aradırma prosesi gedir, nəticə olaraq isə yekunda meydana çıxan uyğun rəy və təkliflər irəli sürülür.

Sadaladıqlarımızla bərabər olaraq, iş planında öz əksini tapmayan, lakin vəzifəsinə uyğun olan digər tipdə olan məsələlərin belə həllinə yardım edirlər. Həmçinin, şöbə tərəfindən SOCAR-ın struktur bölmələrinə aid olan sahələrin, həmçinin bu vəzifələrdə işləyən işçilərin əmək şəraiti şərtləri ilə bağlı çoxsaylı müraciətləri mütləq nəzərdən keçirilir və uyğun qaydada həyata keçirilməsində təminat aparılır. Şöbənin öhdəsinə düşən vəzifələr arasına bir qayda olaraq SOCAR-ın 12 avqust 2010-cu il tarixli 103 nömrəli əmrinə əsasən yaradılmış olan “Şirkətin idarəetmə strukturuna daxil olan qurumlarında əmək normalarının, onların təşkilati strukturunun, gəlir və xərclər smetasının müəyyən edilməsi üzrə daimi fəaliyyət göstərən Komissiya”nın Əsasnaməsinə əsasən Komissiyada nəzərdən keçirilir və müvafiq olan qaydada rəsmiləşdirilir.

Sözü gedən əmrin 3-cü bəndinə əsasən təsdiqlənmiş Əsasnamənin 1.5. bəndində Komissiya hər təqvim ilinin yekunlarına uyğun fəaliyyəti haqqında ümumi hesabat hazırlayaraq və SOCAR-ın Prezidentinə təqdim olunur. Komissiya tərəfindən 2017-ci il müddətində 11 iclas təşkil olunmuş və bu iclaslar müvafiq qaydaya müvafiq olaraq rəsmiləşdirilmişdir. 2017-ci il müddətində Komissiyanın iclaslarında 227 sayda məsələyə baxılmalar aparılmışdır ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Onlardan 169 məsələ Şirkətin tərkibinə daxil olan qurumların ştat cədvəllərində müvafiq dəyişikliklərin aparılması, təşkilati strukturlarının təsdiq olunması və işçilərin optimal sayına təkrar baxışların keçirilməsi, 36 məsələnin Şirkətin strukturuna daxil olan müəssisələrin, Nümayəndəliklərin illik saxlanma xərcləri smetalarının və büdcə xərclərinin təsdiq edilməsi, 16 məsələ Şirkətin strukturuna daxil olan qurumlarda əməliyyat fəaliyyətinin təhlili və xərclərin azaldılması istiqamətində görülən işlər barədə məlumatların müzakirəsi, 5 məsələ mövzu işlərinin, vaxt normalarının təsdiq edilməsi və 1 məsələ SOCAR-ın 28 avqust 2017-ci il tarixli SOCAR171000030300040020A00117 nömrəli “Vəzifə

(peşə) standartlarının və onların tətbiqi ilə bağlı digər sənədlərin təsdiq və tətbiq edilməsi haqqında” Əmrinin icrası ilə bəlidir. Komissiya tərəfindən keçirilmiş iclaslarda yuxarıda qeyd olunmuşlardan 199 müraciət müsbət, 9 müraciət mənfi, 19 müraciətə isə Komissiya tərəfindən düzəlişlər edilməklə razılıq verilmişdir.

SOCAR-ın 11 fevral 2015-ci il tarixli SOCAR/15-1000/01/SM-04-000013 nömrəli “SOCAR-ın “Şirkətin idarəetmə strukturunda var olan qurumların əmək normalarının, onların təşkilati strukturunun, mədaxil və məxaric palnlarının müəyyən edilməsi istiqamətində periodik olaraq fəaliyyət olan Komissiyanın Əsasnaməsi”nə əlavə və dəyişiklik edilməsi haqqında” əmrinə əsasən Komissiyanın Əsasnaməsinə dəyişiklik edilərək Komissiyanın iclaslarında istisna hal olaraq aşağıda sadalayacağımız məsələlər istiqamətində tədbirlər görülməkdədir:

- SOCAR-ın idarəetmə strukturuna aid edilməkdə olan sahələrin təşkilati strukturuna, ştat cədvəlinə baxışların aparılması, təsdiqini tapması və ona müəyyən dəyişiklik edilməsi;

- işçilər arasına düşən say normasının, hasil edilmələrin, xidmət və vaxt üçün təyin edilmiş olan normaların aşkar edilməsi;

- SOCAR-a tabe edilmiş qurum və müəssisələrdə işçi sayının ən münasib hala salınması və işçi sayına qoyulmuş olan limitin konkret olaraq müəyyənləşdirilməsi;

- SOCAR-da var olan idarəetmə strukturuna əsasən daxil edilmiş qurumların gəlir və xərclərinin plan cədvəlinə yenidən baxılması və öz təsdiqini tapması.

Sadaladıqlarımıza əlavə olaraq bunu qeyd edə bilərik ki, SOCAR-ın daxilində qüvvədə olan normativ sənədlər vasitəsilə müəyyən olunmuş olan digər məsələlər öz həlli yolunu katiblik vasitəsilə taparaq və bu barədə qəbul olunmuş Qərarlar Komissiyanın sədri tərəfindən təsdiq qərarı çıxdıqdan sonra qüvvəyə minmiş hesab olunmaqdadır. 2017-ci il ərzində Komissiyanın bu tipdən hesab olunan Qərarlarının sayının 136 vahidə qədər yüksəlməsi öz təsdiqini tapmışdır. İllər arasında var olan işçi sayının müqayisəsinə baxsaq görmüş olarıq ki, 2017-ci

ilə təsadüf edən SOCAR-da çalışan işçilərin orta siyahı sayı 50122 nəfər təşkil etməsinə baxmayaraq və bu ötən 2016-cı il ilə (50933 nəfər) müqayisədə 811 nəfərə yaxsın azalma ilə müşahidə edilmişdir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

2017-ci il üçün xarakterik olan Şirkət üzrə işçilərin orta siyahısında var olan sayının 811 nəfər (1,6%) azalma səbəbi kimi Şirkətin idarəetmə sistem mexanizmində, təkmilləşdirilmə, onun fəaliyyətinin faydalılığın dahada artırılması səbəbindən aşağıda göstərilmiş formada struktur dəyişikliklərinin reallaşdırılması məsələsi ilə sırf əlaqədardır:

- SOCAR-ın və ANQSIHİRK-nın 03 iyul 2012-ci il tarixli 81 və 14-29ə nömrəli “ARDNŞ-də işçilərin sayının ən əlverişli vəziyyətə gətirilməsi üzrə tədbirlərin icra olunması ilə əlaqədar olaraq artıq olan işçi qüvvələrinin sərbəstləşdirilməsinin maraqların yaranması haqqında” əmr-qərarına müvafiq olaraq 2017-ci ildə Şirkətdə olan 431 nəfər işçiyə 1795742, manat, o cümlədən 384 nəfər təqaüdcüyə 1366814 manat məbləğində orta aylıq əmək haqqının 5 misli məbləğində birdəfəlik işdənçıxma üçün müavinət pulu verilməkdə idi.

Benzin qiymətinin artması əmək haqqının, sosial sığorta xərclərinin, təmir və təmir xərclərinin, digər vergilərin, digər xidmətlərin və digər xərclərin keçən ilə nisbətdə artması ilə həyata keçirilmişdir. Yəni maaş haqqı 6540 min lirə (6,4%), sosial sığorta xərcləri 1521 min lirə (7,4%), təmir və təmir xərcləri 17785 min lirə (121,3%), digər xidmətlərə xərclər 14489 min manat 40,5%) və digər xərclər 5083 min lirə (13,6%) artmışdır. Əvvəlki ilə nisbətən, xərclərin artması əmək haqqının, sosial sığorta xərclərinin, təmir və təmir xərclərinin, nəqliyyat xərclərinin, texniki xidmət xərclərinin, digər vergilərin, digər xidmətlərin və digər xərclərin artması ilə həyata keçirilmişdir. Beləliklə, əmək haqqı xərclərinin 1757 min lirə (7,4%), sosial sığorta xərcləri 352 min lirə (7,4%), təmir və texniki xidmət xərcləri 6733 min lirə (153,5%), nəqliyyat xərcləri artmışdır. 3054 min lirə (7,4%), xərcləri 306 min manat (7,4 faiz), digər vergilər 730 min manat (7,4 faiz), xərcləri üçün digər xidmətlər xərcləri 6075 min manat (120,0 faiz) və digər xərclər 4118 min lirə (77,5%) artım və kəmkret rəqəmlərinin də artdığını ifadə edildi.

Beləki, bunlarla əlaqədar olaraq, Personal və əmək haqqı şöbəsin tərəfindən SOCARda var olan struktura əsasən qurumların əməyinin yəni işinin təşkil olunmasının proses ardıcılığı, ödənilməsi, və normaya salınması istiqamətində lazım olan bütün tədbirlərin icra olunması və həlli, rəhbər hesab olunan bütün sənədlərin hazırlanması və bu sənədlərə nəzarətin aparılması istiqamətində tədbirlər görülməkdədir. Şöbə tərəfindən bayaq qeyd etdiyimiz fəaliyyət istiqamətlərinin işlərinin təşkil edilməsi məqsədi ilə əlaqədar olaraq var olan qanunvericiliyin bəndlərini və digər şirkətdaxilində həm dövrüyyədə həm də qüvvədə olan normativ sənədləri əsas tutmaqla və sadaladığımız işlərin həyata keçirilməsinin təmin edilməsi səbəbi ilə mövcud qayda və proseduralara əməl edilməklə araşdırmalar aparılır, nəticəsi haqqında müvafiq olan fikir və təkliflər irəli sürülməkdədir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Həmçinin şöbədə var olan iş planında öz əksini tapmayan, buna baxmayaraq, öz səlahiyyətlərindən istifadə etməklə digər tiptə olan məsələlərin həyata keçirilməsi üçün təminatlar aparmalıdırlar. Deməli , sözü gedən şöbə SOCAR-ın struktur sahələrinin qurumlarında, bununla yanaşı olaraq bu qurumlarda çalışan işçilərin əmək şəraitinin şərtləri ilə əlaqəli olan çoxsaylı müraciətlərə baxılması və müvafiq qaydaya uyğun olaraq həyata keçirilməsinin təmin olunmasını təşkil edir. Şöbənin səlahiyyətləri çərçivəsinə aid edilmiş işlər sırasına bir qayda olaraq SOCAR-ın uyğun olaraq əmri hazır edilmiş olan “Şirkətin idarəetmə strukturunda var olan qurumların əmək normalarının, onlarda var olan təşkilati strukturların, gəlir və xərclər planının müəyyən olunması sahəsində daimi fəaliyyət göstərəcək Komissiya”nın Əsasnaməsinə uyğun olaraq Komissiyada baxılır və müvafiq qaydada rəsmiləşdirilir.

Müəssisə və təşkilatlarda standart uyğun formada aparılmış olan iş yerlərinin attestasiyasının nəticələri kimi şöbədə araşdırmalar aparıldıqdan sonra baxılma mərhələsində Mərkəzi Attestasiya Komissiyasına təqdim edilərək və Komissiyanın qərarına əsasən aidiyyəti tədbirlər görülərək müvafiq olan sənədləşmə işlərinin aparılması təmin edilməkdədir.

Belə ki, işləmək üçün bir o qədər də əlverişli hesab olunmayan iş yerlərinin siyahısı tutularaq və bu siyahıya əsasən müəyyən olunmuş vəzifələr üçün əmək haqqının təyinatı və artırılmaların aparılması və rəsmiləşdirmə tədbirlərinin müəyyənləşdirilməsi, artım olacaqdırsa bu artımları müəyyən edilməsi istiqamətində tədbirləri həyata keçirirlər. SOCAR- tərəfindən növbəti əsasən 08 may 2008-ci il tarixində 74 nömrəli əmrə əsaslanaraq yaradılmış olan Mərkəzi Attestasiya Komissiyasının işinin əsası və işçilərə ağır və zərərli əmək şəraitinin müəyyən edilməsi və bu məqsədlə ödənişlərin verilməsi işlərinin reallaşdırılması ilə bağlı tədbirlər aparılmaqdadır . Ağır və zərərli əmək şəraitinə əsaslanaraq isə əlavə ödənişin məbləğinin keçmiş illərlə müqayisədə 2% azalması, 2016-cı ildə bu məbləğ 7553,9 min manat təşkil olunması ilə müşahidə edilməkdədir .

Müəssisə və təşkilatlarda işləyən işçilərin vəzifələrinə müvafiq olan maaşlarında müəyyən edilmiş artımların, həmçinin əlverişsiz iqlim şəraitinə, ağır və zərərli istehsalat amillərinə əsaslanaraq təyin edilmiş olan artımların doğru formada tətbiq edilməsi ilə əlaqəli olaraq icraçılara uyğun olan metodiki göstərişlər verilmiş və nəzarətdə saxlanılmaqdadır.

SOCAR-da var olan struktura daxil edilmiş olan qurumlarda işçilərin əməyinin ödənilməsində mövcud qanunvericiliyə və şirkətdaxilində hökm sürməkdə olan normativ sənədlərə uyğunluğunun müəyyən olunması ilə əlaqədar yoxlamalar aparılaraq və işçilərə əmək haqlarının düzgün formada hesablanmasına ümumi nəzarətinin reallaşdırılmasını həyata keçirmişdir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Hesabat dövrü ərzində (2017-ci il) SOCAR üzrə cəmi hesablanmış olan əmək haqqı və başqa ödənişlər 628,14 mln manatdan təşkil olmuşdur ki, bu da 2016-cı il ilə (595,68 mln manat) müqayisə olunaraq 32,45 mln manat və ya faiz göstəricisi ilə 5,4% çoxdur. 2017-cı ildə işçilər üçün hesablanmış olan cəmi əmək haqqı və digər ödənişlərin tərkibinə daxil olan vəzifə (tarif) maaşlarının məbləği 319,83 mln manat və ya əmək haqqı fondunun xüsusi çəkisinin 51%-dən ibarət olmuşdur.

Əmək haqqı fondunda baş verən artımların əsas istinad nöqtəsi kimi SOCAR-da olan əməyin ödənilməsi sistemində aparılmış olan mükəmməlləşmə tədbirləridir. Belə ki, 01.01.2016-cı il tarixdən həyata keçirilmiş olan SOCAR-ın 28 dekabr 2015- ci il tarixli SOCAR/15-1000/01/SM-04-000099 nömrəli “Əməyin təşkil olunması və normalaşdırılması istiqamətində standartların təsdiq və tətbiq edilməsi” haqqında əmrinə əsasən təsdiq olunmuş olan “Əməyin ödənişi üzrə işçi kateqoriyalarının idarə olunması (SOCARSS-010.2015)” Standartına müvafiq olan peşəkarlıqla seçilməkdə olan işçilərə əlavə ödənişin verilməsi ilə xarakterizə olunmaqdadır. Bu əsasla verilənmiş olan məbləğdə 2017-cı il ərzində 25835,36 min manat təşkil etməkdədir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Müəssisə və şirkətlərdə fəaliyyətdə olan işçilərin tarif (vəzifə) maaşlarına müəyyən edilmiş artımların, həmçinin bunlara əlavə olaraq əlverişsiz iqlim şəraitinə görə, ağır və zərərli istehsalat amillərinə görə müəyyən edilmiş artımların doğru formada tətbiq edilməsi ilə əlaqəli olaraq icraçılara uyğun olan metodiki göstərişlər verilmiş və nəzarətə götürülmüşdür .

SOCAR-ın strukturuna daxil edilmiş olan sahələrdə işçilərin əməyinə düşən gəliri ödəmək üçün qüvvədə olan qanunvericiliyə və şirkətdaxilində var olan normativ sənədlərə uyğunluğunun aşka edilməsi məqsədilə yoxlamalar aparılmış və işçilərə əmək haqqının düzgün hesablanmasına ümumi olan nəzarətin reallaşdırılmasıdır .

01.01.2008-ci il tarixdən etibarən Maliyyə Hesabatlarında aparılmış olan Beynəlxalq Standartların keçmişinə nəzər salsaq görmüş olarıq ki, SOCAR-da idarəetmə mexanizminin tərkib hissəsi kimi əməyin təşkili və normalaşdırılması istiqamətində beynəlxalq şirkətlərin öndə gedən təcrübəsindən və qanunvericiliyin yaratdığı imkanlardan istifadə edərək əhəmiyyəti vacib olan işlər həyata keçirilir . Bu mənada SOCAR-ın hərəkətli inkişafının təmin olunması prosesinin istiqamətlərində atılan addımlardan biri kimi “Əməyin təşkil olunması və normalaşdırılması istiqamətində şirkətdaxili yeni olan normativlərin sənədlərin hazır edilməsi, var olan sənədlərin Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə əks hesab olunmadan qabaqcıl olan beynəlxalq təcrübəyə uyğun formada olması ”

məqsədlə SOCAR-ın 21 noyabr 2012-ci il tarixli 164 nömrəli əmrinə əsaslanaraq Layihə Qrupu yaradılmış və təsdiq edilmiş Əsasnaməsi üzrə fəaliyyəti icra etməyə başlamışdır. Layihə Qrupu və bu qrup ilə yanaşı olaraq “Praktikal Salyuşns Qrup” MMC tərəfindən SOCAR-dakı baş ofis və struktur daxil edilmiş qurumlar biznes sahəsində modelləşmə, iş sahəsində analiz aparılması və vəzifə standartlarının hazırlanması istiqamətində tədbirləri həyata keçirir. Bu işlərin davamlı olaraq Qaz Emalı Zavodu və “Azneft” İstehsalat Birliyinin (Birlik) Dalgıç Xidməti üzrə vəzifəsinə uyğun olan (peşə) standartları, “Əsas səmərəlilik göstəriciləri”nin siyahısı və pasportlarında , “Vəzifələr (peşələr) üzrə iş şəraiti təsnif olunması ” hazır edilmişdir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

## **2.2. Neft emalı müəssisələrində əməyin ödənilməsi vəziyyətinin qiymətləndirilməsi**

Hər bir şirkət istehsal üçün ayırdığı əsas səbəbi kimi əmək vasitələri, cisimləri və kadrlar çıxış edirlər. Bu səbəblər arasında əsas olan kadr gücünü əsas apancı rola malik olmasıdır. Şirkətdə kadra düşən gücdən, edə biləcəklərindən, bacarığından istehsal mərhələsinin düzgün icra olunması, bütöv olaraq müəssisədə hansı formada faydalı hesab olunan fəaliyyət sahələri varsa hamısı birbaşa asılıdır. Məhz bu səbəbdən də hər bir şirkətdə aşağıdakı göstərilmiş olan məqsədlərə nail olmaq üçün faydalı hesab olunan kadr siyasəti işlənib hazırlanmalı və reallaşdırılmalıdır.

- sağlamlıq cəhətdən güclü və iş qabiliyyətinin yüksək olmas ilə seçilən kollektivin yaratmaq;
- şirkətdə çalışan işçilərin ixtisasının səviyyəsində yüksəlmələri izləmək;
- malik olduğu ixtisas səviyyəsinə, yaşına uyğun olan ən əlverişli əmək şəraitini yaratmaq;
- rəhbər olan işçilər üçün peşəkarlığın artırılması istiqamətində şərait yaratmaq və tədbirləri icra etmək.

Hər bir şirkətin kadr üzərinə qoyduğu siyasət özünə aşağıdakıları birləşdirməkdədir:

- 1) kadrların seçim prosesi və yerləşdirilmə mərhələsi;
- 2) kadrlar üçün nəzərdə tutulan hazırlıqlar və onların fasiləsiz öyrətmə imkanları;
- 3) artıq periodik olaraq fəaliyyət göstərən istehsal sisteminə müvafiq olan kadrların yerləşdirilməsi;
- 4) əmək prosesində həvəsləndirilmələrin artırılması
- 5) əməyin təşkil olunmasında təkmilləşdirilmə tədbirləri
- 6) şirkətdə kadrlar üçün daha faydalı əmək şəraitinin formalaşdırmaq.

Şirkətdə var olan işin texniki-iqtisadi cəhətdən təqdim etdikləri göstəricilər kadrlarda ixtisas səviyyəsindən və onlardan faydalı şəkildə istifadə edilməsindən, onların bilik səviyyəsinin, peşə hazırlığının və yaradıcılıq fəaliyyətinin əhəmiyyətli dərəcəsindən asılıdır ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Yalnızca sabit hesab olunan əmək birliyinin bazar münasibətləri halında qarşıya qoyduqları tapşırıq və göstərişləri icra etmək və yüksək hesab olunan nəticələr verilməsi iqtidarındadırlar. Buna səbəbdəndir ki, kadrlarda olan peşə bacarıqlarının, ümumtəhsil və mədəni səviyyəsinin daimi olaraq artırılması istiqamətində müvafiq tədbirlərin icra edilməsi, işçilər onların keyfiyyət səviyyələrinin ölçülməsi və istehsalatın maraq dasirəsinin hansı səviyyədə olmasını nəzərə alaraq yerləşdirilməlidirlər. Modern mühit halında rəhbər olan şəxslər kadrlara qarşı xüsusi tələb irəli sürməkdədirlər. Həmin şəxslər mürtləq olaraq yüksək iş keyfiyyətlərini özündə birləşdirməli, möhkəm hesab olunan kollektiv yaratmağın öhdəsindən gəlməyi bacarmalıdırlar. Modern hesab olunan rəhbər şəxs i peşəkarlığın ən yüksək mərhələsinə malik olmalı, idarəçilik və psixologiya elminin əsas bəndlərini dərinədən bilməli, onun gələcəyi görmə və faydalı olan təsərrüfatçılığın icra edilməsinə imkan verən iqtisadi beynə malik olmalıdır.

Kadrlarıda olan neft və qaz sənayesinə yaranmış artan tələblərinə uyğunluğunu təmin edilməsi məqsədilə rəhbər işçilər, mütəxəssislər və qulluqçular imtahandan mütləq formada keçməlidirlər. Attestasiyanın nəticələrinə müvafiq olaraq rəhbər hesab edilən işçi tərəfindən yerdə qalan işçilərin vəzifədə, rütbədə və keyfiyyət dəyərlərinin kateqoriyasında irəliləmələr və ya geriləmələr,

əsas əmək haqqının artırılması və ya azaldılması və ya baza əmək haqlarına əlavələrin ləğv edilməsi və ya vəzifədən azad olunma haqqında qərarlar qəbul edə bilər.

Neft və qaz sənayesi müəssisələrinin dayanmadan mükəmməl hesab olunan texnikalar vasitəsilə təminat prosesinin aparılması və istehsalat üçün yeni fəhlələrin və mütəxəssislərin cəlb edilməsi işçilərdə elmi-texniki və iqtisadi təhsilinin genişləndirilməsi və yaxşılaşdırılması, onlardan elmi rəhbərliyin metodoloji əsaslarının öyrənilməsi, kompüter texnikasından daha geniş sahədə istismar edilməsi əsas tələblər sırasındadır.

Bu tipdə olan vəzifələr əsasən icra zamanı kadrlar tərəfindən təlimlər keçirilir və yenidən hazırlanmalar tətbiq olunur. Bu səbəbdən də rəhbər vəzifəli olan işçi heyəti və mütəxəssislər üçün ixtisas artımına görə xüsusi əhesab olunan institut ayrılmış, ali məktəblərdə ixtisasın artırılması məqsədilə fakültələr yaranmışdır. Fəhlə sinfi üçün isə kurslarda olan sistemlərin, tədris müəssisələrinin yaranması danılmaz hesab olunan yeniliklərdir. Günümüzdə, ölkəmiz üçün idarə rəhbərlərini hazırlamaq, onlarda olan ixtisasın artması sahəsində geniş hesab olunan təhsil müəssisələri, kurslar və seminarlar şəbəkə formasında yaradılmışdır.

Kadrların üzərinə qoyulmuş olan tələblərin hesablanması məqsədilə planlaşdırma dövrü ərzində kadrların azalmasında olan təbiiliyin və kadrlara uyğun olan tələbatın ödənilməsi mənbələri (kənardan işə götürmə, peşənin dəyişilməsi, kadrların hazırlanması) göstərilməkdədir. Kadr ehtiyatının balanslaşdırılması yeni kadr yaranması və hazırlanması planının əsası təşkil edən cəhətdir.

Fəhlə kadrlarının hazırlanmasındakı yeniliklər təlim mərkəzlərində, daimi olaraq fəaliyyət göstərən kurslarda və konkret məktəblərdə həyata keçirilməkdədir. Sadaladıqlarımızdan əlavə olaraq fərdi və briqada şəkilli təlim formaları da vardır ki, bunlar sırf olaraq bir fəhləyə təhkim olunmuş kimi analiz edilməkdədir. Bu proses üçün fəhləyə əlavə olaraq əmək haqqı da verilməkdədir. Fəhlə ixtisasının artırılmasında fərqli hesab olunan təlim formalaerından istifadə edilməkdədir. Belə ki, bunun fəhləyə olan faydası yüksək dərəcənin alması, qabaqcıl hesab olunan iş

üsullarına yiyələnmə və ikinci və ya bununla əlaqəli olan peşə növlərinə sahib olma və s ilə nəticələnir.

Əmək məhsuldarlığında artımları yaranmasının planlaşdırılması prosesi planlaşdırılan daşınmada olan həcmə və məhsulun saxlanılma şəraitinə, yeni hesab edilən texnikanın tətbiq olunmasına, bu istiqamətdə tədbirlərin işlənilib hazır edilməsinə, texnologiyalara, avtomatlaşdırma tipli vasitələrə, əməyin və istehsalın elmi təşkili zamanı ödənilmiş olan xərclərin azalması üçün ehtiyat hissələrin axtarılmasına əsaslanmaqdadır.

Boru kəmərlər nəqliyyatının özülünü amüasir dövrdə texnikada baş vermiş olan yeniliklərin təşkil edilməsi dəymiş zərərin azaldılması ilə bərabər olaraq daşıma prosesində olan qabiliyyət və etibarlılığın artması ilə birbaşa bağlı olan məfhumlardır. Əmək məhsuldarlığında baş vermiş olan artımlar əsasən vacib hesab edilmiş olan ehtiyatları aradan qaldırmaq, qeyri-istehsal hesab olunan iş vaxtının istismar edilməsinin azalması, idarəetmədə işçi qüvvəsinin sayının azalması, nəqliyyat və neft qazla əlaqəli olan saxlama tədbirlərinin icrası ilə xarakterizə edilməkdədir. Əmək haqqı sahəsində aparılmış olan siyasi işlər şirkətin idarəçiliyinin əsas tərkib hissəsi kimi xarakterizə edilərək, faydalı istismar üçün şərait yaratmaqdadır .

İqtisadiyyatın öz əksini tapdığı ədəbiyyatlarda əmək haqqının əsas izahının açıqlanması, bütün hamı tərəfindən bir ad altında qəbul edilməsinin tərfi mövcud hesab edilmir. Elə buna görə də onların bəzilərini nəzərdən keçirək.

Əmək haqqı - milli hesab edilmiş mədaxilin pul şəklində olan bir hissəsinin sərf edilən əməyin kəmiyyət və keyfiyyət nəticələrinə uyğun olaraq bölüşdürülmüş və işçilərin şəxsi tələbatlarının ödənilməsinin təmin olunam məbləğidir .

Əmək haqqı - işçinin maddi və mənəvi hesab olunan tələbatlarının ödənilməsi, kəmiyyət, iş qüvvəsinin keyfiyyətini əvəzində ictimai hesab olunan məhsuldan gələn pul hesabına təüdim edilmiş hissəsidir.

Əmək haqqı - işçilərin əməyinin ödənilməsi üçün məhsul istehsalı və satışı zamanı sərf edilmiş olan xərclərin bir hissəsi kimi xarakterizə edilir.

Əmək haqqı - işçi qüvvənin icra etdiyi iş üçün hesablanan və pul şəklində təqdim olunan vəsait məbləğidir. Əmək haqqının aşkar etdiyi hər bir qeydiyyat, hər bir aşkar olunmuş müəyyənlik mahiyyətində var olan bu və ya digər səviyyədə hesabatı açıqlamağa şərait yaradır, buna səbəb olaraq isə onlar bir-birini tamamlaması gətirilməkdədir.

Əmək haqqının növləri sırasına minimal, nominal və real əmək haqqı növləri daxildir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Minimal əmək haqqı- şirkət və ya sahibkar tərəfindən təyin olunaraq hazırda mövcud olan qanunvericiliyə istinad edən əmək haqqının səviyyəsindən aşağı səviyyəli olması hüququdur. Bu tipdə olan əmək haqqı, özündə ölkədə olan qanunvericilik aktlarının əsas kimi qəbul edilməsi, əmək məcəlləsinə görə müəyyən olunması ilə səciyyələnməkdədir. Müəyyən dövrə təsadüf edərək işçi tərəfindən istifadə edilmiş əmək qüvvəsinin kəmiyyət və keyfiyyətinin göstəricilərini əsas tutaraq, bu göstəriciləri nəzərdə saxlamaqla hesab edilmiş və ödəmək üçün nəzərdə tutmuşdur.

Real hesab edilmiş əmək haqqı dedikdə hər bir işçiyə təqdim edilən nominal əmək haqqından çıxmış olan məhsul və xidmət üçün aldığı pul vəsaitidir. Daha dolğun izahını versək real olan əmək haqqı nominal olan əmək haqqının “alıcılıq qabiliyyəti” kimi xarakterizə edilməkdədir.

Əmək haqqının icra etdiyi bəzi funksiyalar aşağıdakılarla xarakterizə edilməkdədir .

- həvəsləndirici
- sosial;
- uçot.

İşçi üçün motivə edən tədbirlərin işdə icra olunması istehsal olan inkişafa dair maraqları daha da artıraraq, iş gedişatının səviyyəsində artımlara gətirib çıxarmaqdadır. Əgər şirkət tərəfindən işçi motivə edilərsə, bu zaman şirkətdə olan əmək qabiliyyətindən təminatlılıq, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməkdə təşkilatçılıq, ödənilmə və s. tipli vasitələrin təsiri mütləqdir .

Sosialoji cəhətdən var olan ədaləti formalaşdırmaq üçün sosial funksiyanın tətbiqindən mütləq istifadə olunur . Uçot funksiyası özündə əsasən canlı qüvvə tərəfindən icra edilmiş olan əməyin nəticəsi kimi xarakterizə edilərək, iştirak dərəcəsi, ümumi hesab olunan istehsal xərclərinin bir hissəsiən düşən pay öz əksini tapmaqdadır . Hər hansı bir şirkətdə əməyin ödənilməsi üçün istifadə edilən əsas səbəblər aşağıdakılardan ibarətdir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)):

- şirkətdə var olan təsərrüfat fəaliyyətinin nəticələrindən;
- şirkətin kadr ehtiyatı üzərinə qoyduğu siyasətdən;
- həyat dəyərindən (istehlak səbəbindən);
- regionda, vilayətdə, müvafiq peşələrə yiyələnmiş kadrlar arasındakı var olan işsizliyin səviyyəsindən;
- həmkarlar ittifaqlarının, rəqiblərin, dövlətin və b.-nin təsirindən.

Fərqli olan şirkətlər tərəfindən əməyin ödənilməsi, əmək haqqı məsələlərinə istehsalatın şəraitinə müvafiq olaraq yanaşma forması dəyişməkdədir (buraxılan məhsulun xarakterinə, konkret texnoloji prosesə, idarəetmə səviyyəsinə, satış bazarına və s.).

Əmək ödənilməsində ən geniş miqyası əhatə edən variant kimi tarif hissəsinə düşmüş olan əməyin ödənilməsinin hesablanması Vahid Tarif Cədvəlinə müvafiq aparılmasıdır. Fərqli məqəssisələr üçün VTC-nin tətbiq olunması ilə 1-ci dərəcəli hesab edilmiş olan tarif normalarının artırılması funksiyalarının, fərqli hesab olunan kateqoriyalı işçilərin bu və ya digər dərəcəsinə aidliyinin təyin olunmasına əsasən fərqlənir. 1 ci dərəcəli tarif normasında dövlət tərəfindən qoyulmuş olan minimum əmək haqqıya müvafiq olaraq, regionlardan asılı olmuş olan xüsusiyyət və bacarıqlar hər şirkət üçün özünəməxsus yer tutmaqdadır(maddi bazasına əsaslanaraq).

**Cədvəl 2: Ödəniş növlərinə görə sənayedə əmək haqqı fondunun tərkibi, yekuna nisbətən, faizlə**

|                                                                                                                          | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Əmək haqqı fondu                                                                                                         | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Pul şəklində əmək haqqı -cəmi                                                                                            | 99.9 | 99.9 | 99.8 | 99,9 | 99,9 | 100  | 100  | 100  | 100  |
| işəmuзд qiymətləndirmələr, tarif dərəcələri, vəzifə maaşları ilə yaxud əldə edilən gəlirdən mənfəətdən paylarla ödəmələr | 86.9 | 86.0 | 85.1 | 86,4 | 84.9 | 83.8 | 84.6 | 86.2 | 85.0 |
| işlənilməmiş vaxta görə ödəmə                                                                                            | 5.0  | 4.3  | 4.1  | 4,3  | 6.8  | 5.8  | 5.9  | 6.2  | 6.8  |
| ondan məzuniyyətə illik əlavə ödəmələr                                                                                   | 4.0  | 3.7  | 3.7  | 3,5  | 5.7  | 5.0  | 5.3  | 5.7  | 6.5  |
| məqsədli daxilolmalar və xüsusi təyinatlı vəsaitlər hesabına istehsalatın nəticələrinə görə ödənilən mükafatlar          | 0.1  | 0.2  | 1.1  | 1,1  | 1.2  | 1.2  | 1.1  | 1.2  | 1.3  |
| ilin yekunlarına görə mükafatlar                                                                                         | 0.3  | 0.1  | 0.4  | 0,2  | 0.2  | 0.3  | 0.3  | 0.3  | 0.3  |
| uzun müddətli işə görə mükafatlar                                                                                        | 0.6  | 0.2  | 0.2  | 0,1  | 0.1  | 0.2  | 0.1  | 0.1  | 0.2  |
| sair ödəmələr                                                                                                            | 7.0  | 9.1  | 8.9  | 7,8  | 7.9  | 8.7  | 8.0  | 6.0  | 6.4  |
| Natura formasında əmək haqqı                                                                                             | 0.1  | 0.1  | 0.2  | 0,1  | 0.1  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  |

**Mənbə:** Azərbaycan Statistika Komitəsi, [https://www.stat.gov.az/source/industry/az/015\\_3.xls](https://www.stat.gov.az/source/industry/az/015_3.xls)

Tarif sisteminə nəzər salsaq görmüş olarıq ki, işləmə prinsipi əsasən qəlizlik, konkret olan növlər və əməyə verilmiş keyfiyyətin nəzərə alınması, müqayisə tipli məfhumların vəhdət təşkil etməsi ilə baş verməkdədir. O, aşağıdakı əsas elementlərdən ibarətdir Bu isə öz əksini aşağıda adlarını çəkəcəyimiz vasitələrdən birbaşa asılı vəziyyətdədir (YahudovX., , 2002):

- işin mərhələli müqayisəsini və şirkətdə var olan ixtisaslaşdırma tədbirlərinin diqqət mərkəzində saxlanılması ilə əmək qabiliyyətinin ödənilməsi sahəsində yaranmış olan fərqliliklərin müəyyən olunması üçün ayrılmış cədvəl;

- ayrılmış saatlara əsaslanaraq(gün,saat) sadə hesab olunan əməyin,hansı ki, 1 ci dərəcə ilə qiymətləndirilməkdədir, tarif normalarını aşkar etmək məqsədilə yaradılmış olan tarif normaları ;

- fərqli olan iş növlərinin çətinliyindən asılı olaraq qrup formasına salınmış tarif-ixtisasların əks olunduğu məlumat kitabçaları ;

- əmək haqqına edilmiş əlavələrin fərqli iqlim şəraitindən həyati dəyərlərdən asılı olaraq fərqli formalarda ödənilməsinin əksi;

- vahid ştat cədvəlinə peşəni uyğunlaşdırmaq cəhdi, xidmət zonalarında genişləndirilmələr , iş saatlarından əlavə olan iş, bayram və istirahət günlərində olan işə çıxmalar, zərərli iş sahələrində çalışmalar, ikinci və üçüncü növbəli işə görə hesablanmış əlavələr və artımlar;

- əmək haqqı və vacib olan sosial təminatlı tədbirlərə əsaslandırılmış olan əmək qabiliyyəti ilə məşğul olan şəxslərə təqdim edilmiş və qanunla müəyyən edilmiş çərçivəyə əsaslanaraq aşkar edilmiş ən aşağı əmək haqqı .

Şirkətdə var olan əməyi ödəmək məqsədilə, tarif sistemində tarif cədvəllərinə əsaslı formada yaradılmaqdadır. Əmək institunda dövlət sahələrinə aid olan idarə, təşkilat, müəssisələr 18 dərəcəli Yanacaq-Energetika Kompleksi sahələrində vahid mərkəzdə birləşmiş olan tarif sisteminin yaradılması 19-22 dərəcəli tarif cədvəlinə əsaslandırılmışdır.

Sözü gedən tarif cədvəlindəki tarifi qoyulması və fəhlələrdə, qulluqçularda əmək dərəcələrinə əsaslanaraq ödənilmə cihazları ilə xarakterizə edilməkdən təşkil olunur. Bu cədvəl həmçinin müəssisə,təşkilat və idarələrdə olan fəhlələrdən stutulmuş olan yüksək səviyyədən aşağı işçi səviyyəsinə kimi hamının qeydiyyatının olması ilə xarakterizə edilməkdədir. Bunlarla bərabər olaraq VTC özündə kankret olaraq bütün peşə və vəzifələrin icrasına təsir etməkdədir.

Vahid tarif cədvəlinin əhəmiyyətli olan başqa rolu isə özündə, yeni sistemdə var olmuş vəziyyətdən köklü sürətdə dəyişikliklərin edilməsi, həmçinin eyni dərəcəli olan başqa mürəkkəbliyi özündə birləşdirən əməyə görə bərabər ödənişlərin verilməsinin icra olunmasına şərait yaratmaq, başqa üsul və vasitələrin var olduğunu həyata keçirməyi həyata keçirir. Fərqli kateqoriyaları özündə

birleşdirən ödənişlər sisteminin təmin olunması, birinci dərəcəni özündə əks etdirən tarif normasında edilmiş hər hansı bir dəyişikliklər, qarşılıqlı əlaqələr, fəhlə və qulluqçu sinfində var olan çətinliklərə əsaslanaraq təmin olunmaların aparılması, mürəkkəblik dərəcəsinə və keyfiyyət səviyyələrinə əsaslanaraq, əldə olunmuş olan əməkdə bərabərliyin aradan qaldırılması ixtisaslı işçinin öhdəsinə düşmüş olan əməyin ödənilməsində əmsal artımı öncədən aşkar edilməsinə dair qərarlar qəbul edilməkdədir (Yusufova T.Q. , 2005).

Sənaye sahələrində əsasən əmək qabiliyyətini müəyyənləşdirmək məqsədilə əmək haqqının iki üsulu vaxtamuzd və işəmuzd formaları meydana çıxmaqdadır. Əgər əmək ödənilməsində vaxtamuzddan istifadə ediriksə bu zaman:

$$\Theta_h = t_n T$$

düsturundan istifadə edəcəyik. burada,  $t_n$  – burada sözügənə hər hansı X işçi üçün uyğun olan müvafiq dərəcəyə əsaslanaraq işçi üçün saathesabına düşmüş olan dəyərin manatla mübadiləsidir;

*T- istehsalatda faktiki işlənmiş vaxt, saat isə özünü fakt olaraq istehsalatda görülmüş iş zaman, saata əsaslanaraq müəyyən olunmasıdır.*

Vaxtamuzd ödəniş sistemində faktiki işlənmiş vaxta görə tarif cədvəli üzrə əmək haqqından əlavə, müəyyən edilmiş mükafatlandırma göstəricilərinin və şərtlərinin yerinə yetirilməsinə görə mükafat ödənişi nəzərdə tutulur. Əməyin bu cür ödəniş sistemi neft və qaz sənayesi müəssisələrində daha çox istifadə olunur.

Əməyin ödənilməsində işəmuzd texnologiyasından istismar edilərsə bu zaman, əmək haqqı icra olunmuş iş və hazır məhsul üçün meydana çıxmış olan tarifə əsasən aparılmasıdır. Əməyin işəmuzd ödənilməsi qaydası hər şeydən öncə, işin həcm, kəmiyyət göstəricilərinin yaxşılaşdırılmasını stimullaşdırır. Məhz bu səbəbdəndir ki, əl və maşın-əl əməyinin üstünlük təşkil etdiyi istehsal sahələrində istifadə edilməkdədir. Şübhəsiz olaraq bu şəraitlərə əsaslansaq görmüş olarıq ki , istehsal olunan məhsulun kəmiyyətini və keyfiyyətini diqqətdə saxlamaqla, istehsal həcminə düşmüş olan genişlənməni və aşkar etmiş, həmçinin əmək normalının

hər hansı bir ədəbiyyata əsaslandırılmasını təmin etmək xüsusi şərait yaratmaqdadır . İşəmuзд əmək haqqı forması aşağıda adlarının sadalayacaqlarımız hallara əsasən aparılmaqdadır (Becker Brian E., Huselid Mark A. , 2006) :

- halında icra edilməkdə olan iş ya var olan işçi tərəfindən və yaxud da briqadadan asılı olan forma və kəmiyyət göstəricisinə uyğun olaraq aparılmaqdadır;

- işçilərin icra etdikləri işlərin verdiyi bəhrənin və tutduğu həcmə artırılması üçün yaradılmış olan imkanın mövcud olduğu hallar;

- zəruri olduqda iş aparılmış sahələrdə işçi üçün gələcəkdə məhsul keyfiyyətinə və eləcədə icra olunması istiqamətində iş həcmənin artırılaraq stimullaşdırılması halının vacib hesab olunduğu vəziyyətlər;

- icra olunmalı olan işlərin dəqiqləşdirilmiş əhatə dairəsinə aid olan uçotun çıxarılmasının mümkün olduğu hal;

- texniki əsaslara istinad verilmiş əmək normalarının tətbiq qabiliyyətinin mümkün edildiyi hal.

*Birbaşa olaraq işəmuзд sistemi ilə əlaqəli olan işçi üçün təyin olunmuş tarifiñ ölçülməsi üçün təyin olunmaları:*

$$\Theta_h = n P_i$$

Bu düsturda,  $n$  - məhsulun sayı;

$P_i$ - hazır edilmiş olan məhsul və yaxud da iş vahidinə götürən qiymət.

İşəmuзд- İşəmuзд – mükafat tətbiq edilmiş olan sistemdə muзд əsasında işləməkdə olan şəxs ilə işçi briqadasının birgə qiymətlərə əsaslandırılmış əmək haqqı, əlavə olaraq işə, mükafatlandırılma üçün ayırd edilmiş olan kəmiyyət və keyfiyyət göstəricisinə əsaslandırılmış olan yerinə yetirilmə və artırılmalara əvəzinə ödənilməkdə olan mükafatlar sistemi.

İşəməzd - mükafat sisteminə, aşkar edilmiş norma çərçivəsinə aid edilmiş olan hazır məhsul adi hesab olunan qiymətlərin köməyi ilə, var olan normanı keçən məhsul isə yüksək hesab olunan qiymətlərlə ödənilməkdədir (Горелов Н.А. , 2003) .

Neft və qaz sənayesində olan müəssisələrin işəməzd əmək haqqı formaları əsasən işəməzd əmək haqqı forması kimi təmirin aparılması zamanı yerinə yetirilmələrdə istifadə olunur.

Rəhbər işçilərə əmək qabiliyyətinə görə verilmiş olan ştat cədvəlinə əsaslandırılmış məvacibin təyinatı və mükafatların ayrılması sisteminin icrası reallaşdırılmaqdadır. Şəxsi xarakterinə uyğun olaraq, vaxtına görə əmək haqqının verilməsi sisteminə yaxın hesab olunaraq, bir fərq, tarif norması yəni bir günə düşmüş olan məvacibin ödənilməsinin yerinə aylıq və illik ödənilmələr sistemi mövcuddur. Aşkar edilən mükafatların təqdim edilməsində meydana çıxmış olan göstərici və şərtlər özündə var olan işçi əməyinin məxsusi cəhətləri, həmçinin həmin şəxsin işlədiyi sahələr təyinatı üzrə reallaşdırılır.

Bütün işçi kateqoriyalarında var olan əmək haqqıların ödənilməsində əsas mənbə əmək haqqı fondudur. *Əmək haqqı fondunun* (ƏHF) plan əsasında həcmi ölçülməsinin fərqli üsullara əsaslanaraq aşkar olunması.

Ödənişin növlərinə əsaslanaraq sənayedə var olan əmək haqqı fondunun tərkib hissəsinin, yekuna nisbətən və faizlə ifadəsi cədvəl əsasında əlavələrdə göstərilmişdir (Əlavə 2).

Birbaşa aparılan hesablama fondundan daha çox istismar edilməkdədir:

$$\text{ƏHF} = N_s \cdot \text{ƏH}_o$$

düsturda,  $N_s$  - bir işçiyə düşən plan əsasında götürülən orta siyahının sayı;

$\text{ƏH}_o$  - bir işçi üçün plan əsasında təyin edilmiş zaman müddətində əlavə və üstün olan ödənişlərin diqqət mərkəzində saxlanması vasitəsilə təyin olunmuş orta əmək haqqı.

Bu üsulun köməkliyi ilə əmək haqqı fondunda həm bütövlükdə, həm də müəssisə üzrə fəaliyyətdə olan şəxslərin say və əmək haqqısının əsası olaraq bir-bir

yaxdu da, ayrı- ayrı iş kateqoriyasına və qrupuna uyğun aparılması əsas gətirilə bilər .

Əmək haqqı fonduna daxil olanların sırasına:

- işin icra olunduğu zaman əsasən aparılan ödəniş;
- iş saatlarının olmadığı vaxta uyğun aparılmalı ola ödəniş;
- birdəfə üçün nəzərdə tutulmuş və həvəsləndirmə xarakteri daşıyan ödəniş;
- yaşadığı ərazi qidalanması və sərf etdiyi yanacağın həcminə görə etdiyi ödəniş .

Vaxtın istismarına müvafiq olan ödənişlər bunlardır:

1) tarif normaları və maaşları üzrə, eləcə də, işəməz qiyətlər üzrə əmək haqqı;

2) natural ödəniş şəklində verilən məhsulun dəyəri;

3) mükafatlar və digər mükafatlandırıcı ödənişlər;

4) peşə ustalığına, peşəkərin və vəzifələrin məharətlə uyğunlaşdırılmasına görə tarif maaşlarına stimullaşdırıcı əlavələr;

5) iş rejimi və əmək şəraiti ilə əlaqədar kompensasiya ödənişləri və s .

İstifadə edilməmiş zamana əsaslanan ödənişlər isə :

1) illik və əlavə məzuniyyətlərin;

2) yeniyetmələrin güzəştli saatları;

3) işçinin günahı üzündən baş verməyən boşdayanmaların;

4) məcburiyyət üzündən işə çıxma hallarının (proqullar) və s. ödənilməsidir.

Birdəfə təqdim edilən və həvəsləndirmə funksiyası daşıyan ödənişlərə isə:

1) birdəfəlik mükafatlar;

2) il ərzindəki işin yekunlarına görə ödəniş və uzun müddət xidmətə (iş stajına) görə ödəniş;

3) hamıya və ya işçilərin əksəriyyətinə verilən maddi yardım;

4) istifadə olunmamış məzuniyyətə görə pul kompensasiyası;

5) işçilərə həvəsləndirmə qismində pulsuz verilən səhmlərin dəyəri və ya səhmlərin əldə edilməsinə güzəştlər və b.

Görülən işin tarifə və maaşa əsasən ödənilməsi, həvəsləndirmə tədbirlərinin aparılması, işçinin ayrılması, bütün kollektivə eyni dəyərin verilməsi, və s bu tipdə olan işlərin icra edilməsi özündə çətinlikləri birləşdirməkdədir. Sadaladıqlarımızla birbaşa əlaqəli olaraq qeyd edə bilərik ki, tarif hissədə, əlavələrdə, ödənişlərdə və mükafatlarda bölüşdürməyə ayrılmış üsul və vasitələrin, həmçinin maaş üzərinə qoyulmuş olan tarifsiz tənzim etmənin üsulundan yararlanaraq, işçi üçün xərclədiyi əmək qabiliyyətinə əsaslandırılmış olan məbləğin ödənilməsi, həmçinin təyin edilmiş olan mükafatların bölüşdürülməsinin ayrılmış üsul və vasitələrindən istifadə etmək olar və buda əmək fondunda xüsusi payı təşkil etməkdədir (Məmmədov Ə.İ., Yusufova T.Q. , 2006).

Fərqli olan şirkətlərdə hər işçi üçün ayrılmış olan əmək haqqı həcmindəki göstəricilərin sayı da eyniliyi təşkil etməkdədir. Əksər hallarda tarif olmayan sistemlərdə işçi üçün əmək kollektivləri tərəfindən ayrılmış olan tədbir səviyyəsinin əmsalı; ödəniş üçün reallaşdırıldığı zaman müddətinə işçi üçün əmək kollektivindən təqdim edilmiş olan, icra olunmuş fəaliyyətin nəticələrinə əsaslandırılmış olan pay əmsalının reallaşdırılması; təyin olunmuş zaman çərçivəsində işlənmiş olan iş vaxtının miqdarı mütləq formada nəzərə alınmaqdadır. Var olan nəticələr həm genişləndirilmə kimi təsirə məruz qala bilər , həmdəki keyfiyyət göstərici əmsalına müvafiq olaraq iş saatının məhdudlaşdırılması ilə xarakterizə edilə bilər .

Həyata keçirilmə mərhələsində olan bu qeydiyyatlar sayından asılı olaraq, ödənişlərin həyata keçirilməsində və əmək prosesinin stimullaşdırılmasında bir-birindən fərqlənən qeydlərin yazılması ön plan çıxır.

Bu model əsasən üç amildən istismar vasitəsilə reallaşdırılmaqdadır:

- bir işçi keyfiyyət göstəricilərinə uyğun olan pay dərəcəsi;
- əməkdə var olan iştirak əmsalı ( $\Theta I \Theta$ );
- faktlara əsaslanaraq istifadə edilən vaxt çərçivəsi .

Göstərilmiş sistem əsasında şirkət rəhbərindən tutmuş adi fəhləsinə qədər bütün işçilər üçün əmək haqqı və müəssisənin maaş sistem fonduna düşən paydır . Bu şəraitdə hər bir işçinin faktiki əmək haqqı həcmi göstərilən amillərdən asılıdır.

Müəssisənin işçisinin keyfiyyət göstəricilərinin səviyyəsi əmək kollektivinin bütün üzvləri üçün müəyyən edilir və işçinin əvvəlki dövrə görə faktiki əmək haqqının müəssisədə həmin dövr üçün yaranmış minimal əmək haqqı səviyyəsinə bölünməsindən fərqli şəkildə təyin edilir.

5-6-cı dərəcələrə malik işçinin öz gələcək inkişafı üçün daha perspektivlərə, deməli, əmək haqqına da malik olmadığı tarif dərəcələri sistemindən fərqli olaraq, kvalifikasiya səviyyələri sistemi daha ixtisaslaşmış əməyin maddi baxımdan stimullaşdırılması üçün böyük imkanlar yaradır. İşçinin keyfiyyət göstəricisi səviyyəsi onun bütün əmək fəaliyyəti ərzində yüksələ bilər.

Mütəxəssis və yaxud da işçinin uyğun olan səviyyə qruplarına daxil olunmuş məsələlərin işçidə yaranmış fərdiliklərini nəzərə alaraq əmək kollektivinin yaratdığı şura ola bilər.

## **FƏSİL III. NEFT EMALI MÜƏSSƏLƏRİNDƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİNİN TƏKMINLƏŞDİRİLMƏSİ**

### **3.1. Neft emalı müəssisələrində işçilərin əməyinin vahid tarif cədvəli əsasında ödənilməsinin təşkili istiqamətləri**

Ölkə Prezidentinin 20 iyul 2009-cu il tarixində verdiyi 126 nömrəli fərmana əsasən “ARDNŞ-nin strukturunun təkmilləşdirilməsi haqqında” “Qaz əməliyyatları” İdarəsi “Qaz ixrac” İdarəsi adı altında qüvvəyə mindirilmiş, “Elmi tədqiqatlar” və “Neftqazlayihə” institutlarının bazasında isə “Neftqazəlmütədqiqatlayihə” institutu yaradılması haqqında əmr verilmişdir. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti növbəti göstərişi ilə 07 oktyabr 2009-cu il tarixli 164 nömrəli Fərmanında və ARDNŞ-nin 21 oktyabr 2009-cu il tarixli 138 nömrəli əmrinin həyata keçirilməsi ilə əlaqəli olaraq Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkətinin struktur bölmələrində hüquqi şəxs olan müəssisə kimi “Qaz emalı zavodu” təməli qoyulmuşdur ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

ARDNŞ-nin 12 avqust 2009-cu il tarixində yaradılmış olan 49s nömrəli “Azərbaycan neft təsərrüfatı” jurnalında ARDNŞ-nin birbaşa tabeliyinə verilməsi haqqında” Sərəncamına əsasən Elmi tədqiqatlar” institutunun tabeliyində olan “Azərbaycan neft təsərrüfatı” jurnalın nəşri zamanı hüquqi şəxs statusunu daşımayan, buna maliklik hüquqi olmayan şirkət kimi ARDNŞ-nin birbaşa tabeliyinə keçmişdir.

ARDNŞ-nin 23 sentyabr 2009-cu il tarixli 130 nömrəli “ARDNŞ-nin “Əmək şəraiti normalarının işlənməsi” İdarəsinin yaradılması barədə” əmri ilə ARDNŞ-nin birbaşa yola himayəçilik hüququnu daşıyaraq, hüquqi şəxs statusuna malik olmayan qurum kimi “Əmək şəraiti normalarının işlənməsi” İdarəsi yaradılmışdır. ARDNŞ-də aparılan struktur dəyişiklikləri ilə əlaqədar “ARDNŞ-də işçilər arasında var olan əməyin ödənilməsinin köməyi haqqında Əsasnamə”yə uyğun olan dəyişikliklər edilərək və buna uyğun olaraq müəssisə və təşkilatlarda müəssisədəki strukturu, ştat cədvəlləri hazırlanmasında və təsdiq edilməsi zamanı meydana çıxan problemlərdə köməklik göstərmişdir.

Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkətinin 26.02.2009-cu tarixli 38 nömrəli əmrinə əsaslanaraq əksini tapmış olan “ARDNŞ-nin 2009-cu il üçün böhranın aradan qaldırılması məqsədi ilə tədbirlər proqramı”ndan çıxış edərək, vəzifələrin, xüsusisən isə Şirkətin müəssisə və təşkilatlarında işçi heyətinin daha faydalı formada istismar olunmasında, xərclərində müşahidə olunan azalmaların əldə olunması, var olan əməyin ödənilməsi sisteminin böhrana qarşı uyğunlaşdırılması və bu istiqamətdə var olan şirkətdaxilindəki normativ sənədlərinə daha da düzəldilməsi səbəbi ilə ARDNŞ-nin və ANQSIHİRK-nin 22 aprel 2009-cu il tarixli 57 və 06-19ə nömrəli “ARDNŞ-də işçilərin əməyinin ödənilməsinin təkmilləşdirilməsi haqqında” Əmr və qərarına əsaslanaraq şirkət üzrə işdən çıxmış 6868 nəfərə orta aylıq əmək haqqının beş misli məbləğində 12,7 mln. manat işdən çıxarılma üçün birdəgəlik müavinətlər ödənilmişdir.

ARDNŞ-nin 25.08.2008-ci il tarixli 136 nömrəli Əmrinə əsaslanaraq təsdiq edilmiş olan “ARDNŞ-nin strukturuna daxil olan müəssisə və şirkətlərdə iş yerləri haqqında təlim proseslərinin keçirilməsi Qrafiki”nə müvafiq olaraq 2009-cı il müddətində ARDNŞ-nin tərkibində olan müəssisə və təşkilatlarında 5839 sayda olan iş yerlərində sertifikatlaşdırılma prosesi aparılmış, 1467 zərərli hesab olunan istehsal amillərinin göstərilən normadan çox olması artıq olan iş yerlərini müəyyən etmişdir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

2009-cu il ərzində ARDNŞ-nin müəssisə və təşkilatlarında işçilərin sayının optimallaşdırılması ilə bağlı mütəmadi olaraq müvafiq tədbirlər həyata keçirilmişdir. Şirkətdə var olan idarə olunma sistemi arasında əsas məsələlərdən biri kimi oranın əsasını təşkil edən əmək sistemindəki var olan önəmdən meydana çıxmaqdadır . Şirkətdə var olan əmək müqabilindəki ödənişlərin təşkil olunması sistemi və fərqli formaları tətbiq edilməkdədir. Əmək ödənilməsi zamanı üç əsas sistemdən istismar edilməkdədir:

-vahid formada olan tarif cədvəlinə əsaslanan əməyin müqabilində xərclərin ödənilməsinin bir formada aparılması;

-müxtəlif fərqli əmək haqqının ödənilməsinə əsaslanaraq əməyin ödənilməsinin təşkilatçılığı və tarifdən istifadə edilməyən sistemə əsaslanaraq əmək pulunun təşkil olunması;

Məvacibin ödənilmə prosesi taarif sistemində şirkətin fərqli kateqoriyalarında olan işçilər üçün məvacib məsələsində fərqliləşdirilmələrin yaranması üçün imkan yaradan normativlərdən istifadə edəcəklər. Əmək müqavilində ödənilən tarif sistemi sadalayacaqlarımızı özündə əks etdirməkdədir:

Əmək norma və vəzifələrin icra prosesi zamanı əsas tutulan sistem tarif dərəcəsi sistemi və yaxudda işçilərə ödənilən məvaciblər nəzərdə tutulmaqdadır. Tarif cədvəli dedikdə ağıla gələn ilk məfhum var olan tarifdəki dərəcələrin cəmi və onlara aid olan işlərin mürəkkəb və ya asan olması ilə əlaqədardır. Tarif dərəcəsinə fərqli peşə və sahələr üçün, onların yerinə yetirilmə prosesləri üçün ayrılmış olan, işdəki mürəkkəbliyi nəzərə alaraq ödənilən ixtisas səviyyəsində olan göstəricilərin toplusu nəzərdə tutulmaqdadır.

Tarif əmsallarında həmçinin işdəki olan fərqli və müxtəlif çətinliklərin aşkar olunma səviyyəsinə müvafiq olan fərqli göstəricilər əks edilməkdədir. Tarif dərəcəsinə diapazon anlayışını təsrifi tarif əmsalının var olan tarif dərəcəsinə bölünməklə meydana çıxan qiymət kimi, konkret qəbul edilmiş vahiddən ibarətdir. İşçi və işçilərdə hər ay yığılmış tarif siyasını özündə əks edən jurnala tarif sistemində ixtisas sorğu kitabçası deyilir. Bu kitabça özü özlüyündə çətinlik dərəcəsinə qoyulmuş olan səviyyədən asılı olaraq, işlərdə var olan xarakteristika və tarif dərəcələrinə uyğun olmaq məqsədilə ortaya çıxan göstəricilərin cavabını özündə əks etdirməkdədir. Hər hansı bir X şirkətində var olan əməyin ödənilməsində əsas məsələlər sırasına əmək ödənilməsi prosesinin təşkil edilməsində faydalı üsul və vasitələrdən istismar edilməkdədir. Şirkətdə olan əmək ödənilməsində təşkil olunma məsələsi iki əsas hissədən təşkil edilir: əməyin ödənilməsinin təşkilinin vaxtamuzd forması və əməyin ödənilməsinin işəmuzd forması icra olunmuş əməyin ödənilməsində vaxta həsr olunmuş muzd və işin ödənilməsi zamanı aşkar edilmiş olan işə əsaslanmış olan muzd forması.

Görülmüş əmək üçün ödənişlər aparılan zaman, vaxta əsaslanmış olan ödəniş formasından əmək haqqının ödənilməsi zamanı icra olunacaq iş üçün sərf edilmiş maddi vəsait nəzərdə tutulmaqdadır . Məhz bu məqsədlə uyğun gələcək dərəcədə olan işçi üçün tarfi dərəcəsinin müəyyən edilməsi məsələsi meydana çıxmaqdadır. Əməyin ödənilməsi zamanı vaxta əsaslanmış olan pul ödəniş forması sadalayacaqlarımıza əsaslanaraq icra edilməkdədir (<http://www.socar.az/socar/assets/documents/az/socar-annual-reports/davamli-inkisaf2012.pdf>):

- əgər istehsal prosesindəki həcm artırılması birbaşa olaraq işçidən asılı olmazsa, istismar edilməkdə olan təchizatların istehsal zamanı göstərə bildiyi gücdən asılı olarsa;

- keyfiyyət göstəricilərinə iş rejimi əvvəlcədən məlum olan istehsal sahələrində avadanlıqlara xidmət zamanı keyfiyyət cəhətdən qoyulan standartla cavab verə biləcək, iş rejimində isə öncədən məlum hesab edilmiş olan sahələrin qurğularının qüvvəsindən asılı olaraq;

- işçi tərəfindən istismar edilən əməkdə normalaşdırma işlərinin aparılması zamanı, bir o qədərdə vacib olmayan uçot və norma sistemli əməliyyat üçün sərf edilmiş olan maddi xərclərin siyahısı .

İllər ərzində aparılan təcrübələr özündə əmək ödənilməsi zamanı formalaşmış olan ili fərqli növdən istismar ediləməkdədir:

- sadə olan vaxtamuzd özündə işçi üçün olan tarif dərəcəsinin sərf olunmuş olan iş vaxtına istismar edilmiş zamanın dəyərləndirilməsi kimi qiymətləndirərək və mükafat təqdim edilən vaxta əsaslanan pul ödənilməsi isə kəmiyyət və keyfiyyətə əsaslanmış olan göstəricidən birbaşa asılı olan əlavə ödənişin tətbiq edilməsidir.

Əmək qabiliyyətinin ödənilməsi zamanı əsasən sərf edilmiş olan iş vaxtına əsaslanmadan, icra edilmiş olan iş həcminə və istehsal edilmiş olan məhsulun miqdarından asılılıq yaradaraq hesablanmaqdadır.

Belə olan halda isə işin həcmi ilə iş vahidinin bir birinə olan nisbəti əsas götürülməkdədir. Əmək haqqı ödənilə zaman işəmuzd formasından aşağıdakı formaların köməyi ilə istismar olunmaqdadır

(<http://www.socar.az/socar/assets/documents/az/socar-annual-reports/davamli-inkisaf2016.pdf>):

- əmək və nəticələrdən istismar prosesini ifadəsinin mümkün olan iş sahələrində;
- görülən işə var olan həcmi artırmaq məsədilə motivasiya tədbirlərinin icra olunacağı iş gedən sahələrdə;
- həyata keçirilmiş olan iş həcmindən asılı olaraq dəqiq hesablama işləri aparılma prosesinin imkan yaratmaq mümkün olmayan sahələrdə .

İqtisadi cəhətdən yanaşmış olsaq praktik sahələrdə görülən iş üçün ayrılan pul formasının sadalayacağımız formalarında istismar edilməkdədir:

Birbaşa ödənilə iş müqabilindəki məvacib dedikdə, məhsuldakı miqdar və tarif dərəcəsinə əsaslanmış olan hesablama vahidindən qiymətləndirilmə prosesinə əsaslanaraq aşkar edilir. Belə olan hallarda tarif dərəcəsi işin nəticə və vaxt normasına əsaslanaraq hesablamlar aparılmaqdadır. Mükafata əsaslanmış olan əmək haqqı dedikdə isə kəmiyyət və keyfiyyətə əsaslanmış olan göstəricilər əsasında ayrılmış mükafatın ödənilmə prosesi nəzərdə tutulmaqdadır.

Mütərəqqi formanın icra edilmiş olan işə görə məvacib formasında norma-plana əsaslanmış olan məvacibin yönəldilməsi işəməzda əsaslanmış olan qiymətlərə, bu proses normadan çoxu göstərsə isə bu zaman istehsaldan sonrakı məhsullara ikiqat qiymətlə verilməkdədir. Başqa formada izahını versək isə görmüş olarıq ki, işəməzdə dedikdə məhsul istehsalı zamanı əsas pulun işçilərə xidmətə əsasən bəzi köməkçi funksiyası daşıyan fəhlələrə isə əməyin müqabilində təqdim edilməkdədir. Adı çəkilə fəhlələrə verilən məvacibi isə əsasən bir istehsal edilmiş məhsulun payına düşən və buna əsaslanaraq müəyyən edilən işəməzdə qiymətləndirilməsi formasında aparılmaqdadır. Ödənilmənin kollektiv formasını biz akkord formasında təzahür etməkdəyik. Belə olan halda isə qiymətləndirmə əsasən icra olunacaq olan işə düşən tam həcm və işçi yerinə yetirilmə müddətinin göstərilməsi ilə aparılmaqdadır.

Nəticə. Ümumən götürsək isə belə bir nəticə ortaya çıxır ki, şirkətdə əmək təşkili prosesində, resurs ödənilməsi məsələsində faydalılıq əsas istismar

vacibiyyatından asılı olaraq şərtləndirilməkdədir. Belə olan halda, şirkət işçilərin ibarət olduğu heyətin seçilməsi prosesində, bu heyətdəki bacarıqlı şəxslərin seçilməsi zamanı, korporativ hesab olunan mədəni idarə olunmada və təhsil və təlim prosesində, əmək məsələsinin normalaşdırılmasında və başqa tipli müəssisələrdə xüsusi diqqət ayrılaraq ölçülməkdədir. (<http://www.biznesinfo.az/businesspractice/management/params/ln/az/article/7885>)

Müəssisənin son dövrlərə təsadüf etmiş olan sosial-iqtisadi sahəsində əsas məsələ kimi işçi qüvvəsinin istismarının səmərəliliyindən işçi qüvvəsi üçün, önlərin iş halının yaxşılaşdırılması üçün islahatların icra edilməsi danılmaz faktdır. Əmək ödənilmə prosesində həmçinin ədalətli və şəffaf formada aparılma əsas götürüləcəkdirsə bu zaman, müəssisə tərəfindən daha çox işini bilən adamlarının axınını qarşısı alınmalıdır və həmçinin müəssisədə qalan işçilər üçün kurslar təşkil olunmalıdır. Bu sadaladıqlarımıza əsaslanaraq bunu qeyd edə bilərik ki, Vahid tarif cədvəlinə əsaslansaq, komissiya göstərişinin icrasına əsaslanaraq 19 kateqoriyada sistem yaradılmaqdadır və əmək ödənilmə zamanı şirkətdə olan bir üzvə düşən dərəcəyə əsaslanan, var olan tarifə uyğun reallaşdırılmaqdadır.

Müəssisədə var olan gəlir ehtiyatını nəzərə alaraq, cari ilə uyğun olan məvacibin artırılmasının siyasi seçimi və ötürdüyümüz hər il üçün məvacib artımının planda olması nəzərdə tutulmaqdadır. Ölkə ərazisində minimum əmək haqqının 93,50 manat və ölkədə ümumən yaşayış həddinin minimumu 108 manat olduğunu diqqətdə saxlasaq isə, müəssisədə əmək fəaliyyətin ilə məşğul olanların 2012-ci ildə minimum məvacibi 135 manatdan ibarət olduğunu müşahidə etmiş olarıq.

### **3.2. ARDNŞ – də əməyin ödənilməsinin forma və sistemlərinin təkmilləşdirilməsi yolları**

Günümüzdə dünya miqyasında tanınmış olan SOCAR öz fəaliyyət prosesini beynəlxalq standartlara istinad edərək uyğunlaşdırıb, mühüm tədbirlərin icrasında da bu standartları əsas tutmuşdur. Bu mənada Şirkət üzrə əməyin təşkili və normalaşdırılması ilə bağlı həyata keçirilən yenilikləri xüsusi olaraq vurğulamaq lazımdır. Məhz buna əsaslanaraq, şirkətdə var olan əməyin mühafizəsi və normalaşdırılması sahəsində icra olunan işlərdə yeniliklər tətbiq edilməkdədir. Sözü gedən mövzuda təqdim edilmiş olan məlumatlar sırasında “İki sahil” qəzetinə verilmiş olan müsahibə SOCAR-ın İqtisadi məsələlərin idarə olunması üzrə vitse-prezidenti Süleyman Qasimov tərəfindən bildirilmiş bir sıra maraq doğuran nüanslara aydınlıq gətirdi (<http://caspianbarrel.org/az/2018/09/socar-davamli-inkisaf-haqqinda-hesabat-ini-aciqlayib/>).

2008-ci il yanvar ayının 1-dən etibarən təqdim edilmiş olan maliyyə hesabatlarının beynəlxalq standartlara keçid mərhələsində SOCAR-da var olan idarəetmə mexanizminin tərkib hissəsi olan əməyin təşkil olunması və normalaşdırılması məsələlərində qüvvədə olan qanunvericiliyin yaratmış olduğu fərsətlərin istismarının əsas götürülməsindən istifadə edərək dünyanın aparıcı neft şirkətlərinin bu sahədə qabaqcıl təcrübəsinin nəzərə alınmasının tənzim olunması əhəmiyyətli hal hesab edili. Fikirlərimizi bu yanaşma istiqamətində yönləndirsək açıq – aşkar görmüş olarıq ki, əməyin təşkil olunması və normaya salınması sahəsində şirkətdaxilində var olan yeni normativ sənədlərin hazır edilməsi, var olan sənədlərin Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyimizə əks olmayaraq qabaqcıl beynəlxalq təcrübənin əsas gətirdiyi uyğunlaşdırılma məqsədilə SOCAR prezidentinin müvafiq əmrinə əsaslanaraq Layihə qrupu yaradılmışdır .

Adlarının qeydiyyatı aparılan olunan sənədlərin layihələrinin hazır edilməsini əsas tutaraq bununla əlaqədar Layihə qrupu sahəyə aid bildiklərinə əsaslanaraq “Praktikal Salyuşns Qrup” Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyətini məsləhətçi rolunda çıxış edərək şirkət kimi cəlbi xüsusi rola malikdir . Layihə

getdiyi müddət ərzində ilkin olaraq, “Azneft” İstehsalat Birliyinin idarəetmə aparatı və strukturuna daxil edilmiş olan təşkilatların adları üzrə, sonra SOCAR-ın Baş ofisi, Sərmayələr və Əmək Şəraiti Normalarının İşlənməsi idarələrində vəzifə standartları hazır vəziyyətə gətirilmişdir. Bunlarla bərabər olaraq, layihənin həyata keçirilməsi zamanı SOCAR-ın “Azneft”, “Azəriqaz”, Əmək Şəraiti Normaları İşlənməsi İdarəsinin işçi zonası və əmək haqqı sahəsində işləməkdə olan əməkdaşlar məsləhətçi şirkət tərəfindən keçirilmiş olan treninqlərə cəlb olunmuş və layihənin icrasına çağırılmaqla bərabər olaraq vəzifə standartların hazırlanmasının iş prosesində təcrübə qazanıblar. SOCAR-ın 28 dekabr 2015-ci il tarixli SOCAR/15-1000/01/SM-04-000099 nömrəli Əmri ilə SOCAR-ın Baş ofisi, “Azneft” İstehsalat Birliyi, Sərmayələr və Əmək Şəraiti Normalarının İşlənməsi idarələrində var olan vəzifə standartları, həmçinin vəzifə standartlarının tələbinə əsaslanmış olan digər standart sənədlər təsdiq olunmuşdur və cari ilin yanvar ayının 1-dən reallaşdırılmağa keçidə başlanılıb (Socar/illik hesabat/2017).

Vəzifə standartı və vəzifə təlimatı işçinin həyata keçirilməli olduğu, məsuliyyət və səlahiyyətlərini, bunlarla bərabər olaraq tələblərin əks olunmasını özündə birləşdirir və hər iki sözü gedən sənəd Vahid tarif ixtisas sorğu kitabçalarının tələblərini nəzərə almaqla hazırlanmaqdadır. Yəni Vəzifə standartının vəzifə təlimatından həm məzmun, həm də təyinat tərəfindən fərqlənməkdədir. Vəzifə standartları əsasən funksiyalarda olan qeydiyyat və vəzifələrin əmək bölgüsünə uyğun formada müəyyənləşdirilməsi daha dəqiq sərhədləri əhatə etməkdədir. Vəzifə və funksiyalarda keyfiyyətə aid olan kiçik nüansların əks olunması, idarəetmənin effektiv idarə edilməsi məqsədilə daha dolğun formada əskini tapmaqdadır. Vəzifə standartlarına əsasən işçinin motivə edilməsi məqsədilə müəyyən meyarların əksini tapan, SOCAR-da işçilərin əməyinin ödənilmə sistemində yenidən nəzər salmaq, baxılma zərurətinin yaradılması və bu istiqamətdə uyğun işlərin aparılması zəruridir.

Öncədən qeyd edək ki, struktur sahələri özündə hər bir vəzifəyə uyğun olaraq standartı öncədən hazırlayır. Belə ki, bu təlimatlara əsaslanaraq biz normativ sənədləri işləyib hazırlaya, həmçinin işçinin üzərinə düşmüş olan işin

icrasında vəzifə üzrə uyğun olan, olmayan işlərin hazırlanmasına diqqət, ödəniş dərəcəsini aşkar etmək mümkündür. Bu nəticəyə gəlirik ki, faktiki olaraq vəzifə öhdəlikləri, işçi ilə əmək müqaviləsinə uyğunlaşdırılmış, tarif maaşına uyğun iş yükü təmin edilmiş, və hətta işçi yükü ilə əmək müqaviləsinin eyni səviyyəyə gətirilməsi əmək qanunvericiliyində əsas götürülmüşdür. Məhz qeyd edilmiş olan bu səbəblərdən, vəzifə dəyişimi artımı və azalması zamanı işçi əvvəl aldığı maaş ilə yeni ştat cədvəlində olan fərqlər imza çəkilərək əlavə ödəniş kimi təqdim edilməkdədir. Yeni yaradılmış ştat cədvəlinə əsaslanaraq uyğun formalı komplektləşdirilmə işçi sayının azalması və əmək haqqının balanslaşdırılması ilə xarakterizə edilməkdədir. Və yekunda bunu qeyd edək ki, işçilərin əmək haqqı məsələlərində heç bir azalmalara rast gəlinməyəyəkdir.

Qeyd edildiyi kimi vəzifə standartında və həmçinin bununla yanaşı bəzi başqa standartlarda dəyişikliklər aşkar edilməkdədir. Bu standartlardan ən başda gedəni isə “Əməyin ödənişi üzrə işçi kateqoriyalarının idarə olunması” –dır ki, hansı ki özündə fərqli olan kriteriyalara əsaslanaraq, həmin standartda fərqli ödənişlər reallaşdırılmaqdadır. Əgər əmək haqqına hər hansı bir ödəniş etmək niyyəti varsa bu zaman staj, üstün göstəricili fərqli tələblər toplusu, işçi üçün xüsusişdirilmiş üstünlüklər müəyyən olunmaqdadır. İşçilər arasında xidmət sahəsində olan üstünlüklər, onun peşəkarlıq səviyyələri, xidmət göstərilən fəaliyyətin qiymətləndirmək, nəticə və xüsusiyyətlər xidmət tərəfindən üstünlüklərə əsaslandırılmışdır ([www.socar.az](http://www.socar.az)).

Təcrübə görə, işçilərə əlavə ödənişlər veriləcək. Bu deməkdir ki, 1 ildən 3 ilədək təcrübə keçən işçilərin əmək haqqı 3 faiz, 3 ildən 5 ilədək işçinin maaşında, 5 ildən 5 ilədək 9 ilədəkdir. İşçinin stajında 9 ilə 14 yaş arası 15 faizi, işçinin 14 ildən 20 ilədək stajının yüzdə 15, işçinin maaşında yüzdə 25, işçinin maaşında yüzdə 20 və ya daha çox ilə yüzdə 15 əlavə ödənişlər. İş stajının müəyyən edilməsi ARDNŞ-da uyğun olan əmrə əsasən tənzimlənməkdədir ([www.socar.az](http://www.socar.az))

Vəzifə hazırlanması, ardıcılığının izlənməsində kvalifikasiyalara uğramalar mühüm rola malikdir. Vəzifəyə tətbiq edilmiş olan üstünlük göstəriciləri özündə, aşkar olunmuş olan vəzifəyə uyğun əmək haqqı artırılmasının tətbiq

olunması, əlavələrin edilməsi kimi nəzərdə tutulmaqdadır.Üstün göstəricilərinə əsaslanaraq seçilmiş olan işçilərdə maaş artımı, əlavə ödənişlərin alınması maksimum özünü 10% həddində göstərməkdədir. Əgər bir işçi üçün əlavə ödənişlər təyin olunursa, bu zaman işçi üzərinə düşən keyfiyyət göstəricilərinin dəyərləndirilməsi, 10%-i təşkil edərək , yalnızca bu tələblərə cavablandırıldığı halda əmək haqqına əlavələr edilməkdədir. İşçi tərəfindən göstərilən keyfiyyət göstəriciləri olmadıqda heç bir göstəriciyə cavab vermirsə, bu zaman əlavə ödənişlər edilmir. Bir şəxsə düşən əlavə ödənişlər əsasən üstünlüklərinə görə məsuliyyət daşıyan qurum tərəfindən müəyyən edilərək ödənilir.

İşinin əsasını bilmə səviyyəsinə əsaslanaraq izahı peşəkarlıq dərəcəsinə əsaslanaraq xüsusilə seçilən, SOCAR-a dəyər gücünün artırılması istiqamətində çalışan, dəyər qatan xüsusiyyətləri, xüsusi istedadı, bilikləri, məxsusi keyfiyyət göstəricilərinə malik olan işçilər başa düşülür və əmək haqqına əlavə edilmiş olan ödənişin maksimum məbləği bir işçinin malik olduğu şəxsi xüsusiyyətləri və öndə gedən təcrübələrə əsaslanaraq vəzifə (tarif) maaşının 50 faizi həddində təyin oluna bilər. Göstərilə xidmətin fəaliyyət səviyyəsinə əsasən qiymətləndirilmə işi il qurtardıqdan sonra reallaşdırılır və xidmət əsasən fəaliyyətin yekunu olaraq 95 faiz və daha yuxarı olduqda işçinin maaşının tarif hissəsinə 10-25 faiz həddində, xidmət əsasında gördüyü işin nəticəsi kimi 85-95 faiz aralığında olarsa işçinin maaşının tarif hissəsinə 0-10 faiz dərəcəsində əlavə ödəniş təyin edilərək ödənilir.

“Əməyin ödənişi üzrə işçi pillələrinin idarə olunması” standartına əsasən Respublikamızın Dövlət Neft Şirkətinin strukturuna birbaşa daxil olan qurumlarda fəaliyyət göstərən işçilərə əlavə ödənişlərin ödənilməsi ilə əlaqədar münasibətləri tənzimlənməkdədir.Hər hansı bir işçi üçün əlavə ödənişlər təyin olunarsa bu zaman, avtomatik olaraq əsas işçinin maaş dərəcəsinin tarif hissəsinin faizə olan nisbəti nəzərdə tutulmaqdadır. İşçi üçün ayrılmış olan əlavə ödəniş özündə 7 mərhələsininbirləşdirməsini əks etdirməkdədir. Hər hansı bir işçinin işə görə, bu dəfə A kateqoriyasına əmək haqqının ödənilməsi, işçinin (vəzifə) əlavə ödənişinin tarifinə (vəzifəsinə), B əmək məzuniyyətinə görə əmək haqqının ödənilməsinə, əməkdaşı üçün ayrılmış hissənin səmərəsinin 5 əmək haqqının

ödəniş dərəcəsi D-yə bərabər olduqda, işçinin əmək qabiliyyətinə bərabər olan 10 işçinin əmək qabiliyyətinə bərabər olması üçün əmək haqqının C-nin faizinə qədər ödənilməsi, işçinin əmək haqqının 50 faizi ödəməsi. işçinin təyin edilmiş əlavə ödənişinin əmək haqqına (maaşına) nisbəti 50 faizə görə 100 faizə qədər, onun əmək qabiliyyətli olduğu F dərəcəsi və işçinin müəyyən olunmuş olduğu əmək haqqına görə əlavə əmək haqqının nisbəti 100-dən çox olduğunda, bu kateqoriyaya birbaşa tətbiq edilir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Əlavə ödənişlərin təyin olunaraq təsdiqini tapması əsasən “Əməyin ödənişi üzrə işçi kateqoriyalarının idarə olunması”. Standartının bəndlərinə əsaslanaraq və sözü gedən standartın bəndlərinə istinad edərək reallaşdırılmaqdadır. Həmçinin bunlarla yanaşı olaraq, əlavə ödənişlər özündə vəzifə maaşının faizə əsaslandırılmış nisbəti ilə də xarakterizə edilməkdədir. Üstün olmaq kimi göstəricilər müəyyən edilmiş tələblərinin əsas dəyərlərinə əsaslanaraq əlavə ödənişin məbləği ayırmaqla, fərqli meyarlar üzrə ödənişin məbləği standart ödənişlərdə necə əks olunursa o formada nəzərdə tutulan həddən artıq olarsa, belə olan hallarda ödənişin faiz nisbətindəki dəyişikliklər SOCAR prezidentinin razılığına əsaslanaraq və ya SOCAR-ın müvafiq əmrinə əsasən dəyişdirilmə imkanına malikdir.

Vəzifə standartını əsas götürməklə bir işçi üzrəinə düşmüş olan əmək fəaliyyəti, əsasən, davranış normalarına, bacarıq səviyyəsinə əsaslanaraq və digər öhdəliklərinin təyin olunmasına əsasən işə götürən müəssisə tərəfindən müəyyən edilməkdədir . Ümumən götürsək isə əmək münasibətində tənzim etmə siyasətinə əsaslanaraq işəgötürən firmadan birbaşa olaraq asılıdır.

Son illərə nəzər salsaq görmüş olarıq ki, Azərbaycanda olan neftçilər üzərinə düşən əsas vəzifə neft hasilatında geücləndirilmələrə yol verməkdən ibarətdir. 2017-ci il noyabrın 8-də ölkəmizdə 2 milyardıncı ton neft hasil edildi 2017 ci ilin göstəricilərinə nəzər yetirsək görmüş olarıq ki, istehsal həcmi 2 milyard ton olmuşdur. Ölkəmizdəki neftçilərinin məxsusi bacarıqları, geniş təcrübələri, var – qüvvə ilə çalışması, habelə, bilik və bacarıqlarının köməyinə əsaslanaraq, ölkəmizin nefti həm ehtiyat fondu, həm də tükənməzliyinə əsasən seçilməkdədir.

Heç bir şübhə yoxdur ki, ölkə başçısıımız İlham Əliyevin də bu istiqamətdə etdiyi tədbirlər, verdiyi dayaq, qoruyuculuq xüsusi yer tutmaqdadır. Neftçilərimiz tərəfindən aparılmış olan bacarıqlı iş və təcrübələrə dayanılmış iş ardıcılığı “Qarabağ”, “Ümid-Babək”, “Abşeron” və başqa tipli yataqlarda neft hasilatında stabilliyin qorunmasında, bacarıqlı olan iş prosesinin qorunub saxlanması ilə xarakterizə edilməkdədir . Ölkəmizdə yeni tipli yataqların olması ilə əlaqədar olaraq xarici tərəfdaşların bir yerdə fəaliyyətinə əsaslanaraq mühüm hesab olunan qərarlar qəbul olunmaqdadır.

Ölkəmizin neft siyasətinin genişləndirilməsi, xarici ölkələrdə tanınması məqsədilə onun reklam edilməsi, brend kimi tanınması mühüm məsələlərdəndir. Elə bu səbəbdəndir ki, ölkə Prezidenti Azərbaycanda olan neftin müstəqil formalı brend kimi tanınmasını, dünya bazarında tanınmasını, qarşımıza əsas məqsəd kimi qoyaraq bu istiqamətdə bütün tədbirləri icra olunmasını vacib hesab etməkdədir. 2007-ci ildə İsveçrədə açılışını etdiyimiz “SOCAR Trading” şirkəti çox qısa zaman çərçivəsində SOCAR-ın və digər müəssisələrin neft və neft məhsulları beynəlxalq hesab olunan bazarların alqı-satqısının əsasını təşkil etmiş, üçüncü tərəf hesab olunan ticarət əlaqələrinin də vasitəçi funksiyasını daşımaqla bərabər olaraq, SOCAR-ın umumdünya səviyyəsində strateji inkişafa mühüm dəstək verməkdədir. İlk pillədə əsasən “SOCAR Trading” yüksək keyfiyyətdə “Azerilayt” markalı nefti ağır olamayan neft markası kimi dünya bazarında tanıdaraq, bununla bərabər olaraq ölkəmizə yalnızca 2008-2013-cü illəri əhatə edən zaman çərçivəsində 1,8 milyard dollara yaxın əlavə gəlir qazandırmaqda idi ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Günümüzdə “SOCAR Trading” şirkəti tərəfindən yalnızca ölkəmizin Azərbaycan nefti deyildə, artıq bundan əlavə olan üçüncü tərəfin neft və neft məhsullarının ticarəti ilə də məşğul olmaqdadır. Əlavə yaradılan şirkətlər 2017 ci il müddətində 24 milyon ton neft istehsalı ilə məşğul olaraq, ticarəti yüksəltmiş və 24 milyon ton neft hissəsi isə Azərbaycan neftinin pay hesabına düşməkdədir. Dayanıqlı inkişafın bir önəmli şərti də ətraf mühitin qorunması və bərpaıdır .

Axır illərə nəzər salsaq açıq-aşkar görmüş olarıq ki, son 15 il özündə əsasən ekologiyanın qorunması, istehsal olsada əsas gücün ekologiyaya verilməsində biruzə verməkdədir. Şirkət tərəfindən ekoloji məqsədlər kimi neft-qaz yataqlarının əhatə etdiyi ərazinin balanslaşdırılması, lay sualında və səmt qazlarında idarə edilmə işlərinin aparılması, restavrasiya tipli işlərin mütləqliyi, həmçinin yaşıllaşdırma, ekoloji inkişaf sistemlərinin təşkilatçılığı mütləq məsələlərdən biri kimi öndə duran məqsəddir.

Son bir il müddətində 53,45 ha ərazinin neft və neftdən əldə edilmiş olan məhsullardan tamamilə təmizlənərək gözəlləşdirilmə, təmizlənmə və abad etmə tədbirləri icra olunmuşdur. Həmçinin yaradılmış olan şirkət özündə ekologiyanın müxtəlif tipli qazlardan təmizlənməsi proqramının icra olunmasında müvəffəqiyyətli addım və tədbirlər görməkdə idi. SOCAR tərəfindən son illəri əhatə edən zaman müddətində atmosfərə atılmış olan səmt tərkibli qazlar ən aşağı səviyyəyə endirilməklə istiqamətin müəyyən olunmasına uyğun olaraq uğurlar əldə etmiş və Dünya Bankının “2030-cu ilə qədər səmt qazlarının normal hasilat prosesində yandırılmasının sıfıra endirilməsi” layihəsində dünya səviyyəsindəki cəhd edən və ilk qoşulan şirkətlər arasındadır.

Sözü gedən bu sahənin inkişaf etdirilməsi məqsədilə SOCAR Dünya Bankının “Səmt Qazının Yandırılmasının Azaldılması üzrə Qlobal Tərəfdaşlıq” layihəsində (GGFR) Təşkilatla birbaşa çalışmaqdadır . Sözü gedən ili may ayına təsadüf etməkdə olan SOCAR-ın həyata keçiridiyi cəhdi sırasına Bakıda fəaliyyət göstərən şirkət tərəfindən qurum iclası təşkil edilməkdə idi. Xarici tərəf müqabili , bununla bərabər olaraq, eyni sahənin mütəxəssisləri ilə şamda üzərində yandırılmış olan qazın azalması yönündə Azərbaycanın təcrübə və biliklərinin araşdırılması, tapdığımız yüksək uğurlarla bərabər olaraq yaxından tanış edilmə və bu təcrübənin xaricdə reallaşdırılması məsələlərinin mümkün olması ilə əlaqədar olan məsələlər ətrafında maraq doğuran mübahisələr aparılmaqdadır ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

SOCAR reallaşdırdığı layihələri çərçivəsində ölkədə var olan iqtisadi artının dayanıqlı və davamlılığının inkişaf sisteminə xüsusi təsir göstərməkdə, prinsip məsələləri ilə də xüsusi inkişafın izlənilməsi danılmaz faktdır. Bu uğurların

hamısı özündə Azərbaycan Respublikası Prezidenti İlham Heydər oğlu Əliyevin, adı danılmaz fakt kimi əsas götürülməkdədir. Birbaşa olaraq Prezident İlham Əliyevin ölkəmizin rəhbərliyində olduğu illər ərzində SOCAR inkişafının yeni mərhələsinə qədəm qoyaraq, öz fəaliyyət prosesində bütün sahələrin ciddi hesab olunan islahatlar aparmaqla bərabər olaraq, yeni fəaliyyət sahələrinin də reallaşdırılmasında mühüm yer tutmaqda idi .

Ölkə Prezidentinin uzaq görün siyasəti, strateji həmlələri və qarşıya qoyduğu vəzifələrə əsaslanaraq SOCAR-ı qlobal səviyyəli neft brendi səviyyəsinə qaldırdı. Həmçinin bu uğurun əldə olunmasında neftçilərin əzmi, iş sevgisi və zəngin təcrübəsinin əvəzsiz rolu olmuşdur. Neft və qazın əldə olunma prosesi nə qədər çətin və məsuliyyətli bir iş olsa da, bir o qədər də məsuliyyətini aldığımız vəzifə və öhdəliklərin icra olunma prosesində, böyük və çoxsaylı layihələrin meydana çıxarılmasında təntənəli sürətdə biz, Azərbaycan neftçiləri məhz cari ildə yetişmişik. SOCAR və Azərbaycan üçün əhəmiyyəti tələyüklü olan sözü gedən ilə təsadüf edən əsas layihələrimizin yekuna çataraq tam formada əksini tapması, inkişaf mərhələsində son nöqtə kimi deyildə , dönüş nöqtəsi kimi , qarşıya yenı uğur istiqamətində icra edilməli olan yollar açmaqdadır. Məhz bununla əlaqədardır ki, layihələrdə əvvəlcə təsadüf edən tamamını tapmayan və yenilərinə imza atılmış olan layihələrin günümüzə təsadüf etməsi, təməlinin qoyulması - SOCAR-ın qarşısında duran ən mühüm vəzifədir .

Unutmadan bunları da qeyd etmək ki, işçilər üçün motivə etmək səviyyəsi insan ehtiyatının idarəçiliyindən uğurlu hesab olunan amillərdən asılıdır. Təşkilatın qarşıya qoyduğu fikirlərin hamısının əldə edilməsi məqsədilə kadrların yaxşı, təmiz formada işləməsinin necə məcbur edilməsi məqsədi ilə , işçilərdə var olan iş enerjisinin artırmasına necə ruhlandırmaq, bu istiqamətdə yönəltmək olar, kimi suallar həmişə rəhbərlik qarşısında işçi mənafeinin əsas tutulmasında xüsusi yer tutmaqdadır. Səbəb olaraq isə əmək qabiliyyətində əgər artımlar istəyiriksə, mütləq olaraq motivə qabiliyyəti, işçi tərkib hissəsinin ruhlandırılması danılmaz faktdır. Uzun zamandır ki, insan psixologiyasının motivə proseslərinin müxəlif eləcədə reallaşa biləcək səviyyədə olan tədbirlərin aşkara çıxarılması

mühüm yer tutmaqdadır. Belə ki, hər hansı bir fərd- əgər şirkətdə fəaliyyət göstərsə avtomatik olaraq beynində formalaşdırdığı məqsədlər sırasında yaşayış şəraitinin yaxşılaşdırılması durmaqdadır. Sözü gedən ehtiyacın ödənilməsi məqsədilə rəqabətdə və güc imkanlarında iş ilə təmin edilmə və s bu tipli amillər mühüm yer tutmaqdadır ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Amerikalı alimlər R. Vudvorts və A. Uayt, maddi tərəfdən hesab olunan öhdəlik, həmçinin , hər bir şəxsə funksional ehtiyacların (görünmə, eşitmə, hiss etmə və s.) da xüsusi tərzdə nəzərdən keçirirdilər . Bu tipdə olan ehtiyacların ödənilməsi, nəticənin əldə edilməsi deyildə, həmçinin hərəkəti proseslərin yaxşılaşdırılması məqsədilə aparılmaqdadır. Bu özünüməcburiyyət motivə tipində hesab olunduğu üçün, mənbə kimi fəaliyyət özündən asılıdır və kənardan təsirlə reallaşdırılmamaqdadır. Prosesdən asılı olan ehtiyac keçicilik xarakterini özündə daşımır, tam əksi olaraq onların təmin olunması və reallaşdırılması məqsədilə fəaliyyət nəticəsi kimi tez xarakter daşıyır və şəxsiyyətin inkişafına müsbət təsir göstərir. Sadələliqlərimizə əsaslanaraq da motivasiyanı iki əsas sisteminin – daxili və xarici motivasiya nəzərdə tutulması əsas şərtlərdəndir. Bu motivə sistemləri tam müstəqil hesab olunurlar, lakin buna baxmayaraq isə birgə fəaliyyət göstərməsi motivə tədbirlərini daha çox inkişaf etdirir . Daxili motivasiyanın sistemi aşağıdakıları özündə əks etdirərək seçilmiş xüsusiyyətlərə malikdir (M.Ə. Əliyev, A.G. Hüseynov, K.S. Kərimov, Ü.Y. , 2016):

- yenilik arzusu: hər hansı bir fərdin informasiyada var olan boşluqdan faydalanaraq qaçmaq, peşəkar sahənin yeniliklərini öyrənmək;

- hərəkət aktivliyinə yaranmış olan ehtiyac.

- dünya ölkələri arasında reallaşdırılmış olan baş vermə prosesləri effektiv və "iqtisadi" baxımdan dərk olunmaq istiqamətində addımın atılmasına cəhd göstərilməsi: bu arzuolunan və müstəqil bir ehtiyac kimi meydana çıxır və bu ehtiyacdən razı salma kimi güclü, müsbət emosiyaların mənbəyi tərəfindən çıxışlar edilməkdədir;

- özündə reallaşdırma işlərinin aparılması - insan özünü qabiliyyətli, bacarıqlı hesab etdiyi fəaliyyəti dərk etməlidir.

Xarici və daxili hesab olunan münasibətlər xarakterlərinə əsasən özülərində mürəkkəbliyi qoruyub saxlamaqdadır. Xarici hesab olunan motivə tədbirləri özündə. Daxili motivə prosesini gücləndirmə qabiliyyətinə, daxili motivə olan tədbirlər isə özündə xarici motivənin tətbiq güclərini əks etdirməkdədir. Bu iki amil özündə tamamilə ziddiyyəti əks etdirsədə, reallaşdırma tədbiri kimi xarici amilin təsirini əvəzsiz yerinin olması daxili motivə edilmənin məhv prosesi fenomen olaraq nəzərdə saxlanılmaqdadır. Tutaq ki, hər hansı bir işi icra etmək lazımdır, əgər bu zaman işi görən şəxs motivə edilərsə, avtomatik olaraq iş keyfiyyəti və həmçinin də işçinin işi tez qurtarma əzmi getdikcə artaraq mükafatın əldə olunması istiqamətinə yönəlməkdə olur. Belə hal özündə işçinin keyfiyyətdən çox kəmiyyət göstəricilərini özündə əks etdirməsi ilə xarakterizə edilməkdədir. Motivasiya tədbirləri, yönəltmələri əsasən ideal olaraq xarici və daxili ruhlandırmanın ən münasib və ən gözəl birləşməsinin təşkilidir.

Modern dövrü əhatə etmiş olan tədqiqata əsaslanaraq, insan resurs ehtiyatı, faydalı formada istismar olunan zaman motivə imkanları əsas şərtləndirilməkdədir. Dünya ölkələrində arasında aparıcı hesab olunan şirkətlər, insan ehtiyatının faydalı istismarı və rəqiblər arasında üstünlüklərin əldə olunması və işçi ehtiyatının cəlbi zamanı siyasi məsələlər izlənilməkdədir. Beləliklə yekun olaraq, təşkilatda var olan məsələlərdəki məqsəd və dəyəri bölüşmək məqsədilə faydalı olan təşkilat üzvlərinin olması və maraqların əldə edilmə, üzv olma, maraqlara çatmaq üçün insan ehtiyatlarının arzularının reallaşdırılması mühüm amillərdəndir.

Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkəti öz üzərinə düşmüş olan vəzifəsinə əsasən işçilər üçün əməyin daha da faydalı təşkilatşılığı məqsədilə sosial tərəfdən təmin olunma, ruhlandırma və maddiyyatdan asılı olmayan maraq oyadan istiqamətlər çərçivəsində aşağıda sadalayacaqlarımız tədbirlər reallaşdırılmaqdadır (M.Ə. Əliyev, A.G. Hüseynov, K.S. Kərimov, Ü.Y. , 2016):

İşçilər üçün ayrılmış olan təyin olunmuş maddi yardımlar;

Müəssisədə var olan “Maddi yardımın göstərilməsi haqqında Əsasnamə”yə müvafiq olaraq təqdim edilməkdədir. Bu əsasnamənin bəndlərinə əsasən , müəssisədə əmək fəaliyyəti ilə məğul olan işçilər və onların ailə üzvləri ödəniş

almaq məqsədilə iddialar qaldıra bilərlər. Maddi yardımın verilməsi komissiyaları qəbul edir Müəssidə maddi yardımın ayrılması, ARDNŞ müəssisələri üçün xarakterik olan təqdim edilməsi, müzakirəsi tipində olan məsələlərə birbaşa olaraq XÜSUSİ ayrılmış olan nümayəndəliklər məşğul olurlar. Həmçinin, maddi yardım edilməsi məsələsində ARDNŞ – nin prezidenti olan Rövnəq Abdullayev tərəfindən təqdim edilmiş olan göstərişlərə əsaslanaraq icra etmək olar.

Maddi yardımın təqdim ediliyi şəxslər sosioloji bölgüsünə əsaslanaraq:

Şirkətdə çalışan şəxs kimi, Qarabağda vuruşmalar zamanı və yaxud da 20 yanvar 1990-cı il hadisələrinin nəticəsi olaraq vəfat etmiş şəxslərə əsaslanaraq Şirkətin işçisinin övladının 18 yaşa (əyani təhsil aldığı halda 23 yaşa) çatana qədər onun himayələyində olması ilə əlaqədar olaraq himayə edən ailəyə, üzvlərinin birinə Şirkət işçisinin vaxtilə aldığı əmək haqqının (minimum) 5 misli qədər əlavə ödənişlər edilməkdədir (M.Ə.Əliyev, H.İ.Həmidov, A.T.Hüseynli, 2012).

Şirkətdə çalışanın ailə üzvündən olan bir şəxsin dünyasını dəyişməsi ilə əlaqələndirilərək, işçiyə düşən minimum əmək haqqının 5 misli dəyərində əmək haqqı ödənilməkdədir.

Şirkətdə işləyən şəxsin vəfatına əsasən Şirkətdə işləyən işçiyə ailə üzvlərindən biri Şirkətin işçisinin minimum əmək haqqısının 20 misli, Şirkətin işçisinin övladı 18 yaşa (əyani təhsil aldığı halda 23 yaşa) çatana qədər ona hamilik edən ailə üzvlərindən birinə Şirkətin işçisinin minimum aylıq əmək haqqısının 2.5 misli ödənilməlidir.

Mənzil şəraitinin yaxşılaşdırılması;

ARDNŞ-də çalışan, istərsədə iş yerinə əsasən mənzil növbəsinə dayanmış olan, həmçinin istərsə də mənzil növbəsində heç olmayıb yaşayış şəraitində yaxşılaşdırılma tədbirlərinin ehtiyac duyulan işçilərin qısa zaman çərçivəsində yaşayışının yaxşılaşdırılması və yaşayış sahəsi ilə təminatının reallaşdırılması məqsədilə ARDNŞ tərəfindən “Neftçi” mənzil tikinti kooperativi yaradılmışdır. Günümüzdə ARDNŞ üzrə mənzil uçotunda olan vətəndaşların mənzil və ya fərdi yaşayış evlərinin tikilməsi məqsədilə torpaq sahəsi ilə təmin olunması onların müraciətlərinə əsaslanaraq, mənzil uçotuna götürülmüş olan tarixi uyğunluğunu

qoruyub saxlamış olan “Neftçi” mənzil-tikinti kooperativinin köməyi ilə reallaşdırılmaqdadır. Elə bu səbəbdən də Bu məqsədlə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin uyğun olan Sərəncamları ilə həm Bakı şəhərində, həm də Respublikamızın fərqli rayonlarında ARDNŞ-nin daimi istifadəsində olan sənaye təyinatlı torpaq sahələrinin kateqoriyalar üzrə dəyişdirilərək yaşayış məntəqələri torpaqlarına keçirilməkdə idi.

Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkətinin "Neftçi" mənzil tikintisi kooperativinin vəzifəli şəxslərinin "Neftçi" mənzil tikintisi kooperativi (MTK). reallaşdırılmışdır. Həmçinin ARDNŞ-nin pensiyaların təyin edilmə proqramına əsaslanaraq təhsil müddətini bitməsindən sonra şirkətdə işə qəbul zamanı və mənzil şəraitində çatışmazlıqları olan şəxslər öz əkslərini tapmaqdadır. Mənzil növbəsində durmuş olan işçilərin siyahıya götürüldükləri tarixlərə müvafiq olaraq seçilmiş olan mənzillərində var olan dəyərin bir hissəsi ARDNŞ, digər hissəsi isə mənzil yiyəsi tərəfindən kooperativə ödənilməkdədir.

Təqaüd proqramına əsaslanaraq təhsilini bitirmiş olan şəxslər üçün ARDNŞ-də işə qəbul olunmuş və “Neftçi” MTK-ya üzvlüklə əlaqəli olaraq edilmiş müraciətlər ilə əlaqədar olaraq, 2 otaq norma kimi qəbul edilməkdədir. Bu sıraya daxil olan işçilərin norma daxilində hesablanaraq seçim etdiyi şəxslər seçdikləri sahəyə düşmüş olan ödəniş məbləğinin 50 %-i ARDNŞ tərəfindən ödənilir. Kooperativdə olan işləyən işçilər, evə düşən pulun yarı hissəsini, hansı ki, həmin şəxsin payına düşür, hansı ki bu ödəniş həmin şəxsin orda çalışdığı müddət ərzində mütləq formada ödənilməlidir. ARDNŞ, "Xalk Bank" ASC və "Neftçi" İB-nin Sazisien Sazisien şirkəti tərəfindən imzalanmış əməkdaşlıq müqaviləsi çərçivəsində ilk növbədə işçilərinin SOCAR-a məktubunu 10 ilədək illik 4% -ə qədər artırmaq istədikləri təqdirdə kredit hesabını ödəyə bilər.

Belə ki, bu evlərin alışı zamanı yerdə qalan 50 faizin ödənilməsi məqsədilə Neft şirkəti ilə işçi arasında “Xalk Bank” ASC və “Neftçi” mənzil tikinti kooperativi arasında müqavilə imzalanaraq, illik 4faiz olmaqla 10 il müddətində kredit hesablanaraq, ödənilməli və müddətin qısalmsası üçün də müraciətlər edilə bilər.

Gələcək üçün planlarda vardır kiş işçi yaşayış şəraitinin yaxşılaşdırılması məqsədilə və fərdi yaşayış evlərinin tikilməsinə görə torpaq sahələri ilə də təmin edilmə imkanına malik olacaqlar və bu cür şərait yaradılacaqdır ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

Tibbi xidmətlərin təqdim edilməsi;

Şirkət tərəfindən maliyyə və sağlamlıqla əlaqəli olan problemlərin aradan qaldırılması məqsədilə ambulator müşahidə, təcili yardım üçün vəsaitlər ayrılmışdır. 1 yanvar 2012-ci il tarixindən başlamaqla şirkət tərəfindən öz istəklərinə əsaslanaraq sığorta müqaviləsi imzalanmışdır. Bu müqaviləyə əsaslanaraq ARDNŞ işçiləri üçün istismar oluna biləcək dərəcədə tibbi müəssisələr və xidmətlərdə çeşidlər artmaqda olacaqdır. Buna əlavələr edilərək, müəssisə tərəfindən təqaüddə olan şəxslərə pulsuz tibbi yardım almaq üçün də şərait yaradılacaqdır.

İşçilər , həmçinin ailə üzvləri üçün istirahət zonalarının yaradılmasının təşkil

Şirkətdə çalışan işçi heyəti və ailələri sanatoriyalarda və sağlamlıq təşkilatlarında hər il ya 50 faiz hesabı ilə yada bütün xərclərin ödənilməsi üsulu ilə müalicələr almaqdadırlar. Müəssisə bu tipdə olan proqramın nəinki indi, gələcək üçün də reallaşdırılma istiqamətindən tədbirlərin davamlı olaraq getməsinə şərait yaradılmaq üçün tədbirlər görməkdədirlər. İşçilər arasında sağlam həyat tərzinə keçid və sanatoriya tipli müalicəvi sahələrə uyğunlaşdırılmış peşəkarlıqların maliyyə cəhətdən təminatı, şirkətdə əməyə verilən faydalılığın artırılmasına təsir göstərən peşə ilə əlaqəli olan xəstəliklərin aradan qaldırılması riskin azalmasına müsbət tədbir göstərməkdədir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

"Neftçilər günü"

1994-cü il sentyabrın 20-si müstəqil ölkəmizdə səbaye sahəsində və iqtisadi sahədə olan inkişaf özünün tarixə qırmızı rəqəmlə yazılması ilə nəticələnməkdədir. Bu isə öz növbəsində Azərbaycan dövlətindən sənaye və iqtisadi sahələri birləşdirərək ikisi üçün əhəmiyyətli gün olmuşdur. Bu əlamətdə gün özündə bütün dünya ölkələri arasında tanınmaqda olan "Əsrin müqaviləsi" adı ilə tanınmış sazişin imzalanması ilə xarakterizə edilməkdə idi. Bu müqaviləyə əsaslanaraq ölkə tarixi neft və iqtisadi sahə tarixində yeni və şanlı dövrə keçid etməkdə idi.

Ölkəmizdə dünya ölkələri arasında məşhurluq tapan və seçilən 10 müəssisənin köməyi ilə böyük ərazi hədudları çərçivəsində saziş və müvafiq əməkdaşlıqlar aparılmaqda idi. Bununlada "Əsrin müqaviləsi" ölkədə var olan və yeni neft-qaz müqavilələrin imzalanması, əməkdaşlıqların gücləndirilməsi prosesinə təkan verilməkdədir`.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 16 avqust 2001-ci il tarixli fərmanına əsasən 20 sentyabr tarixi hər il ölkəmizdə "Neftçilər günü"-nün peşə bayramına əsaslanaraq qeyd olunması öz rəsmiliyini tapmaqdadır.

"Neftçilər günü" qeyd olunan gün əsasən neft sənayesi zaman çərçivəsində əldə etdiyi uğurlardan və reallaşdırmalı olduğu əsas məsələlərin müzakirəsi ilə məşğul olunmaqdadır . Bu günün xarakterik olan başqa tərəfləri isə var olan xüsusiyyətlərin və fədakarlıq proseslərinin fəhlə və mühəndis mütəxəssis sinfinə aid olunmasının sərəncam, əmr və göstərişləri ad, orden və medallar dövlət rəhbərinin verdiyi göstərişə əsasən təqdim edilməkdədir ( [www.socar.az](http://www.socar.az)).

## NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində respublika iqtisadiyyatının ictimai-iqtisadi inkişafında meydana gələn dəyişikliklər iqtisadiyyatın bütün sahələrində, xüsusilə neft sənayesində əmək qaynaqlarına qarşı tələbin zamanında müəyyən edilməsinə məsuliyyəti artırmışdır. Bu, mövcud əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadəni, onun effektivliyini və səviyyəsinin, dinamikasını, ölçülməsi və planlaşdırma metodlarının təkmilləşdirilməsini tələb edir.

Ölkədə neft sənayesinin günbəgən inkişafı əməyin təşkilinin səviyyəsi və texniki təchizatının vəziyyəti gələcəkdə elə işçi gücünə ehtiyac önə qoyacağıq ki, bu da müasir mühitdə mövcud olan artıq əmək ehtiyatlarının paylamaq və ödəniş fonunun düzqün müəyyənləşdirilməsinə imkan təmin edəcək. Məlum olduğu kimi, ticarətdə əməyin maddiləşdirilməsi iqtisadi mexanizmin mühüm elementlərindən biri hesab olunur. Əmək məhsuldarlığının səviyyəsi, əsasən bərabər şəraitdə, onun yüksəlmə amillərinin tətbiqi şəraitindən asılıdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, əgər XX əsrin ortalarına qədər əmək məhsuldarlığının artımının xərclərə qənaət edilməsinin üstünlüyü ilə əlaqələndirildiyi halda, müasir şərtlərdə onun artımı ticarətin keyfiyyətə təkmilləşdirilməsi ilə işlərin təşəbbüskarın və alıcının ehtiyaclarını ödəməsinin xarakterizə edən ölçülə, işçilərin işdən keyfiyyəti, məhsul keyfiyyəti, onun rəqabət qabiliyyəti ilə əlaqələndirilir. Belə mühitdə əmək məhsuldarlığının mahiyyəti əmək haqqının həcmnin və müəssisənin səviyyəsinin müəyyənləşdirilməsində mühüm rol oynayan sosial-iqtisadi ticarət sinifinin təbiətinə uyğun gəlir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək məhsuldarlığının artırılmasında institusional amillərin rolu artır. Bu amillər həmçinin marketing fondunun marketing fondunun formalaşmasına da aiddir. Edilən analiz nəticəsində aydın olmuşdur ki, müəssisə işçilərinin əmək məhsuldarlığının dəyişməsinə görə ümumi-iqtisadi faktorlar, yəni istehsal olunan malların vəziyyəti, xarici məhsul istehsal edənlərlə iqtisadi əlaqələrin genişləndirilməsi, bazarın mallarla dolduraraq, əhalinin pul gəlirlərinin həcmi, mallara tələbin dəyişməsi dinamikası, həm də

daxili faktorlar, belə marketinq işinin ticarətin zəruriliyi, əmək ödənişinin yaxşılaşdırılması, əməyin texniki təchizatı və s. təsir edir.

Araşdırma nəticəsində aydın olmuşdur ki, indiki vaxtda neft sənayesi müəssisələrində əməyin ödənilməsində bir çox boşluqlar mövcuddur. Mövcud problemlərin aradan qaldırılması, əməyin ödənilməsi şərtlərinin yaxşılaşdırılması üçün aşağıdakı tədbirlərin alınması qaçılmazdır:

1. Əmək fəaliyyətindən asılı olaraq maaş fondunun həcmi təyin etmək daha münasibdir. Təsvir sistemində və keyfiyyətində yalnız işləmək hüququ inkişafında xərclənən əmək miqdarı da nəzərə alınmalıdır.

2. Tarif formalarının köməyi ilə şirkətin ayrılması üçün şirkətdə əmək haqqını istifadə etmək məqsədəuyğundur. Əslində əmək haqqının bir hissəsi şirkətin işçi qüvvəsinin şəxsi nəticələrinə əsaslanır. İllik işlərin (mal həcmi artması) nəticələrinə görə, fərdi əlavələrin fərdi qaydada, məsuliyyətlik səviyyəsini, təcrübənin yığılmasını və əmək göstəricilərini nəzərə almaqla müəyyən etmək vacibdir. Bu, maksimum və minimum əmək haqqı səviyyəsi (40%) arasındakı fərqi müəyyənləşdirmək lazımdır.

3. İş hüququ yaradılması hər bir işçinin əməyinə ehtiyacları, maraqlar və maliyyə stimulları nəzərə alınmaqla müəyyənləşdirilməlidir.

## İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT

1. “Müəssisələr haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, Bakı, 1996.
2. Azərbaycan Respublikasının 2017-ci il dövlət büdcəsinin icrası ilə bağlı HESABAT
3. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Azərbaycan Respublikasının Qanunlar Külliyyatı. Bakı, 2001
4. Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası (2006-2015-ci illər). “Azərbaycan” qəzeti, 26 oktyabr 2005-ci il, №184
5. Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı (2007-2010-cu illər). “Respublika” qəzeti, 16 may 2007
6. Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsi. Bakı, 2006
7. Əmək pensiyaları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı, 2006
8. Maliyyə Hesabatlarının Beynəlxalq Standartlarına uyğun Konsolidasiya edilmiş maliyyə hesabatları 31 dekabr 2017-ci il
9. Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Məşğulluq haqqında normativ sənədlər toplusu. Bakı, 2002
10. Minimum əmək haqqı haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı, 2004
11. Sosial müavinətlər haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı, 2006
12. Yoxsulluğun Azaldılması və İqtisadi İnkişaf üzrə Dövlət Proqramı (2004-2008-ci illər). Bakı, 2004
13. A.M.Cəfərov. “Əmək münasibətləri A-dan Z-yə” CBS poligrafic production mətbəəsi, Bakı, 2012.
14. Abdullayev Z.S., Abbasov A.B. Neft sənayesinin iqtisadiyyatı və idarə edilməsi. Dərs vəsaiti. Bakı, 2000, 490 s.

15. Ataşov B., Novruzov N., İbrahimov E., (2009) Müəssisələrin maliyyəsi, Bakı, 336 s. 4.
16. Azərbaycan statistik göstəriciləri. Azərbaycan DSK, Bakı, 2008
17. Əliyev M., Həmidov H. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi (dərslük). Bakı: "İqtisad Universiteti" Nəşriyyatı, 2013. - 532 s.
18. İqtisadi nəzəriyyə, Mikroiqtisadiyyat-1,2, Q.P.Juravlyovun ümumi redaktəsi ilə, Moskva, 2010, 924 s.
19. Qasimov.F.H. Sahibkarlığın əsasları. Bakı, 2006
20. Quliyev F.T. Gəlirlər nəzəriyyəsi. Bakı, 2004
21. Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı. Bakı: Nağıl evi, 2003
22. M.Ə. Əliyev, A.G. Hüseynov, K.S. Kərimov, Ü.Y. Hüseynova Neft-qaz sənayesinin iqtisadiyyatı və idarə edilməsi. Ali məktəblər üçün dərslik. Bakı. «Letterpress» Nəşriyyat evi. 2016. səh. 553.
23. M.Ə.Əliyev, H.İ.Həmidov, A.T.Hüseynli."Korporativ idarəetmə". Bakı, 2012
24. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. Əmək bazarı və əhalinin sosial müdafiəsi. Bakı: "Çaşıoğlu" nəşriyyatı, 2002
25. Məmmədov Ə.İ., Yusfova T.Q. Əməyin ödənilməsinin kollektiv formaları: Dərs vəsaiti. Bakı: "İqtisad Universiteti" nəşriyyatı, 2006
26. Süleymanov. Q.S. İnnovasiya prosesinin təşkili və idarə edilməsi. Dərs vəsaiti., B., 2007, 105 s.
27. YahudovX., (2002) Müəssisənin iqtisadiyyatı, Bakı.
28. Yusfova T.Q. Əməyin iqtisadiyyatının əsasları: Dərs vəsaiti. Bakı: "İqtisad Universiteti" nəşriyyatı, 2005

### **Xarici dildə**

1. Вертакова Ю.В. Управление инновациями: теория и практика: учебное пособие. М.: Эксмо, 2008. 432 с.
2. Горелов Н.А. Политика доходов и качество жизни населения. СПб, 2003 18. Жеребин В.М. Уровень жизни населения. М., 2002

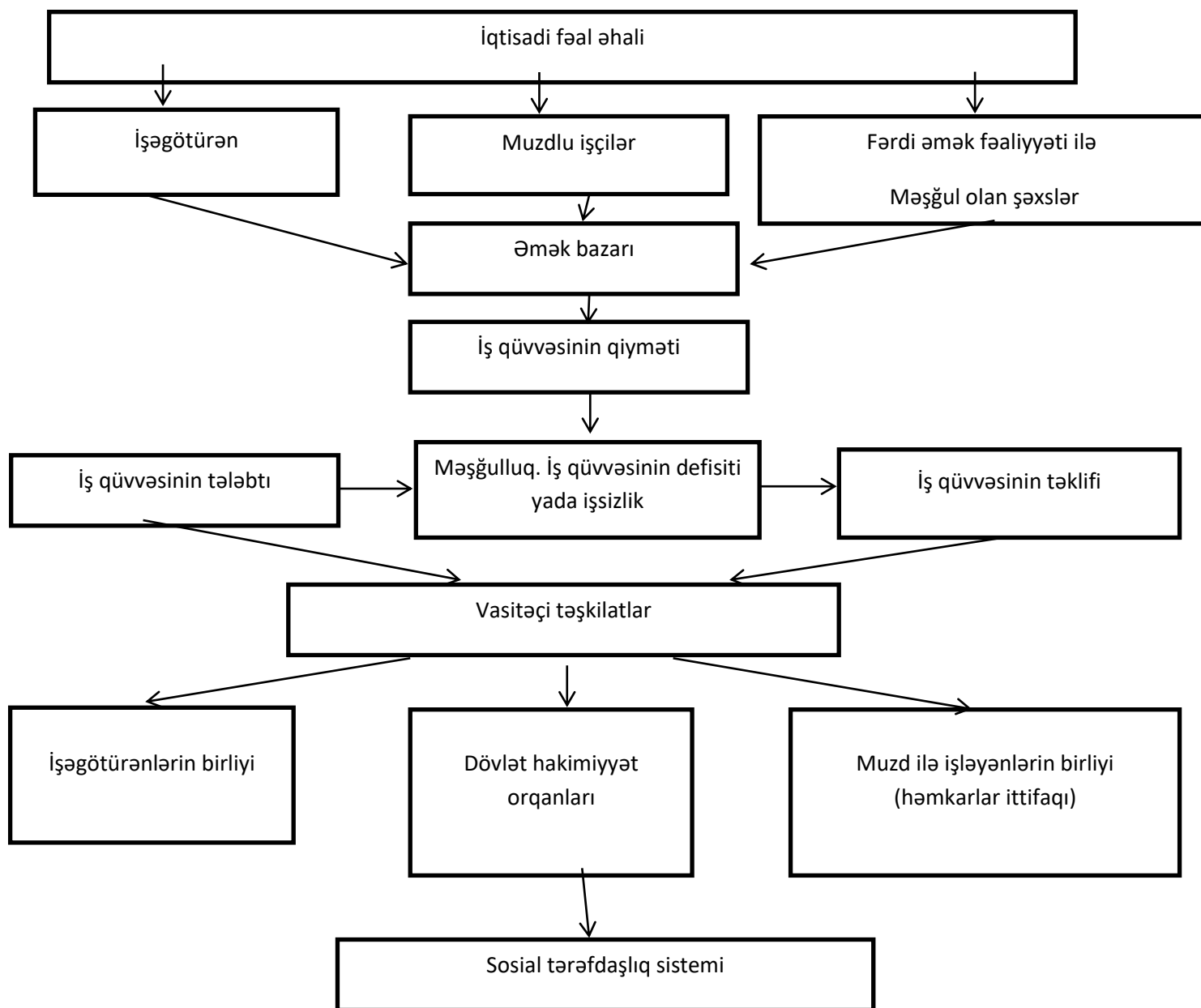
3. Завсркин И.М. Фонды экономического стимулирования. М.: 1976.
  4. Зубков Я.И. Стратегическое управление. М., 2007.
  5. Кремлев Н.Д. Проблемы оценки уровня жизни населения //Вопросы статистики, 2000, № 8
  6. Левашов В.И. Социальная политика доходов и заработной платы. М., 2000
  7. Мудракова Е. От прожиточного минимума к минимальному потребительскому бюджету. //Человек и труд, 2003, №5
  8. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. М., 2001
  9. Роик В. Утверждена новая потребительская корзина. //Человек и труд, 2006, №5
  10. Суринов А.Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений. М., 2000
  11. Щипанова Д. Индексация минимальной заработной платы. //Человек и труд, 2003, №12
  12. Юсупов Р.М. Информатизация как фактор инновационного роста экономики // Экономика и управление, 2009, № 10, ст. 5-10.
1. Becker Brian E., Huselid Mark A. (2006): Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here?, Journal of Management, Vol. 32 No. 6, ss. 898-925.

#### **Internet resursları**

29. SOCAR-ın 2014-CÜ İLDƏ MALİYYƏ - TƏSƏRRÜFAT FƏALİYYƏTİ HAQQINDA HESABAT, BAKI 2014, [www.socar.az](http://www.socar.az)
30. Socar/illik hesabat/2017. [www.socar.az](http://www.socar.az)
31. <http://azeritimes.az/az/socar-in-idare-ve-muessiselerinde-mumdunya-emeyin-muhafizesi-gunu-ile-bali-tedbirler-kecirilib/%7Dhttp://azeritimes.az/az/ronaldo-hemin-qolu-qeyd-edebilmezdim/>

32. <http://caspiabarrel.org/az/2018/09/socar-davamli-inkisaf-haqqinda-hesabat-ini-aciqlayib/>
33. <http://www.biznesinfo.az/businesspractice/management/params/ln/az/article/78858>
34. <http://www.socar.az/socar/assets/documents/az/socar-annual-reports/davamli-inkisaf2016.pdf>
35. <http://www.socar.az/socar/assets/documents/az/socar-annual-reports/davamli-inkisaf2012.pdf>

**Sxem 1: Əmək bazarının iştirakçıları**



**Mənbə:** Кремлев Н.Д., 2000, с. 67.

**Cədvəl 3: Ödənişin növlərinə əsaslanaraq sənayedə var olan əmək haqqı fondunun tərkib hissəsinin, yekuna nisbətən, faizlə**

|                                                                                                                                        | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Əmək haqqı fondu                                                                                                                       | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Pul şəklində əmək haqqı - cəmi                                                                                                         | 99.9 | 99.8 | 99,9 | 99,9 | 100  | 100  | 100  | 100  |
| işəməz<br>qiymətləndirmələr, tarif<br>dərəcələri, vəzifə maaşları<br>ilə yaxud əldə edilən<br>gəlirdən mənfəətdən<br>paylarla ödəmələr | 86.0 | 85.1 | 86,4 | 84.9 | 83.8 | 84.6 | 86.2 | 85.0 |
| işlənilməmiş vaxta görə<br>ödəmə                                                                                                       | 4.3  | 4.1  | 4,3  | 6.8  | 5.8  | 5.9  | 6.2  | 6.8  |
| ondan məzuniyyətə illik<br>əlavə ödəmələr                                                                                              | 3.7  | 3.7  | 3,5  | 5.7  | 5.0  | 5.3  | 5.7  | 6.5  |
| məqsədli daxilolmalar və<br>xüsusi təyinatlı vəsaitlər<br>hesabına istehsalatın<br>nəticələrinə görə ödənilən<br>mükafatlar            | 0.2  | 1.1  | 1,1  | 1.2  | 1.2  | 1.1  | 1.2  | 1.3  |
| ilin yekunlarına görə<br>mükafatlar                                                                                                    | 0.1  | 0.4  | 0,2  | 0.2  | 0.3  | 0.3  | 0.3  | 0.3  |
| uzun müddətli işə görə<br>mükafatlar                                                                                                   | 0.2  | 0.2  | 0,1  | 0.1  | 0.2  | 0.1  | 0.1  | 0.2  |
| sair ödəmələr                                                                                                                          | 9.1  | 8.9  | 7,8  | 7.9  | 8.7  | 8.0  | 6.0  | 6.4  |
| Natura formasında əmək<br>haqqı                                                                                                        | 0.1  | 0.2  | 0,1  | 0.1  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  |

**Mənbə:** Azərbaycan Statistika Komitəsi, <https://www.stat.gov.az/menu/4/e-reports/az/02/002.php>

## **CƏDVƏLLƏRİN SİYAHISI**

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Cədvəl 1. Əhalidə var olan həyat səviyyəsinin uyğunluğunun göstəriciləri.....                                                  | 14 |
| Cədvəl 2: Ödəniş növlərinə görə sənayedə əmək haqqı fondunun tərkibi, yekuna nisbətən, faizlə.....                             | 40 |
| Cədvəl 3: Ödənişin növlərinə əsaslanaraq sənayedə var olan əmək haqqı fondunun tərkib hissəsinin, yekuna nisbətən, faizlə..... | 75 |

## **SXEMLƏRİN SİYAHISI**

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Sxem 1: Əmək bazarının iştirakçıları..... | 74 |
|-------------------------------------------|----|