

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ**

**AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ**

**BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ**

**“ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİ MEXANİZMLƏRİNİN  
TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ”**

**mövzusunda**

**MAGİSTR DİSSERTASİYASI**

**Allahverdiyeva Gülnarə İlqar qızı**

**BAKİ – 2021**

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

**BMDM-in direktoru**  
**i.ü.f.d., dos. Əhmədov Fariz Saleh oğlu**  
\_\_\_\_\_ **imza**  
“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ **20\_\_-ci il**

**“ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİ MEXANİZMLƏRİNİN**  
**TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ”**

**mövzusunda**

**MAGİSTR DİSSERTASİYASI**

**İxtisasın şifri və adı: 060404 “İqtisadiyyat”**

**İxtisaslaşma: Əməyin iqtisadiyyatı**

**Qrup: 94**

**Magistrant:**  
**Allahverdiyeva Gülnarə İlqar qızı**  
\_\_\_\_\_ **imza**

**Elmi rəhbər:**  
**i.e.n., b/m. Hüseynov Rəşad Aktiv oğlu**  
\_\_\_\_\_ **imza**

**Program rəhbəri:**  
**i.ü.f.d., dos. Hümbətova Suqra İnqilab qızı**  
\_\_\_\_\_ **imza**

**Kafedra müdiri:**  
**i.e.d., prof. Kəlbəyev Yaşar Atakişi oğlu**  
\_\_\_\_\_ **imza**

**BAKİ – 2021**

## **Elm andı**

Mən, Allahverdiyeva Gülnarə İlqar qızı and içirəm ki, “Əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

# ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİ MEXANİZMLƏRİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ

## XÜLASƏ

**Tədqiqatın aktuallığı:** Ölkəmizdə son illərdə əmək haqqı sahəsində keçirilən islahatlar, əmək haqqının tənzimlənməsində verginin yeri, əmək haqqına əlavələrin mövcud vəziyyəti, yaşayış minimumu, minimum istehlak səbətinin mövcud vəziyyəti öz əksini tapmışdır. Dünyada kollektiv müqavilələrin son illərdəki yeri, sosial dialoqun son illərdəki mövcud vəziyyəti qeyd edilmişdir.

**Tədqiqatın məqsədi:** Dünyada və ölkəmizdə əmək haqqının dövlət və özəl müəssisələr üzrə tənzimlənməsinin, əmək haqqı siyasətinin, əmək haqqı bərabərsizliklərinin araşdırılması və nəticələr əldə etməkdir.

**İstifadə olunmuş tədqiqat metodları:** Tədqiqat zamanı müşahidəetmə, müqayisə, analiz, sintez metodlarından istifadə edilmişdir.

**Tədqiqatın informasiya bazası:** Dissertasiya işinin hazırlanmasında həm xarici iqtisadçıların, həm də ölkəmizin iqtisadçılarının nəzəriyyələri və fikirlərindən, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsi, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və sərəncamları, Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin qərar və sərəncamları, elmi jurnal, elmi məqalələrdən istifadə olunmuşdur.

**Tədqiqatın məhdudiyyətləri:** Büdcə təşkilatlarının əməyin ödənişi üzrə xərclərinin proqnoz və icrası ilə bağlı məlumatlarının olmaması, ölkəmizdə əmək haqqının indeksləşdirilməsi ilə bağlı məlumatların məhdud səviyyədə olmasını qeyd etmək olar.

**Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri:** Tədqiqatın elmi yeniliyi klassik iqtisadçıların əmək haqqının sosial, iqtisadi, hüquqi tənzimlənmə ilə bağlı fikirləri və nəzəriyyələrinin müasir dövrə uyğunluğunun araşdırılması və bu dövrdə tətbiq olunmasının əlverişli olub-olmamasını əks etdirilir.

**Tədqiqatın praktiki nəticələri** həm dünyada, həm də ölkəmizdə dövlət və özəl müəssisələr tərəfindən əmək haqqı tənzimləmələri ilə bağlı qəbul edilən qərarların işçilərin yaşayışına, həyat səviyyəsinə və s. təsirini özündə əks etdirir.

**Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr:** Tədqiqatdan əmək haqqının tənzimlənməsində kollektiv müqavilələrin və sosial dialoqun əhəmiyyəti qeyd edilmişdir. Gələcəkdə kollektiv müqavilələr ölkəmizdə həm dövlət müəssisələri, həm də qeyri-dövlət müəssisələri tərəfindən təkmilləşdirilərək istifadə edilə bilər.

*Açar sözlər: əmək haqqı, tənzimləmə, əmək haqqına əlavələr, kollektiv müqavilə, sosial dialoq*

# IMPROVING REGULATORY MECHANISMS OF WAGES

## SUMMARY

**The actuality of the subject:** The reforms carried out in the field of wages in recent years in our country, the role of taxes in the regulation of wages, the current state of wage supplements, the subsistence minimum, reflected the current state of the minimum consumer basket. The place of collective agreements in the world in recent years, the current state of social dialogue in recent years were noted.

**Purpose and tasks of the research:** To study the regulation of wages in public and private enterprises, wage policy, wage inequality in the world and in our country and to obtain results.

**Used research methods:** Observation, comparison, analysis, synthesis methods were used during the research.

**The information base of the research:** Theories and opinions of both foreign economists and economists of our country, Labor Code of the Republic of Azerbaijan, Tax Code of the Republic of Azerbaijan, decrees and orders of the President of the Republic of Azerbaijan, decisions and orders of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan, scientific journals, scientific articles are used in preparing the dissertation.

**Restrictions of research:** It should be noted that budget organizations do not have information on income and expenditures related to wages, and information on the indexation of wages in our country is limited.

**The novelty and practical results of investigation:** The scientific novelty of the research reflects the study of the modernity of the views and theories of classical economists on the social, economic, legal regulation of wages and whether it is suitable for application in this period.

**Scientific-practical significance of results:** The practical results of the study show that the decisions made by the state and enterprises on salary regulation both in the world and in our country affect the living standards of workers, living standards and so on. reflected in the effect.

*Keywords: salary, regulation, salary supplements, collective agreement, social dialogue*

## İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR

<b>ABŞ</b>	Amerika Birləşmiş Ştatları
<b>İƏİT</b>	İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı
<b>BƏT</b>	Beynəlxalq Əmək Təşkilatı
<b>İQİ</b>	İstehlak Qiymətləri İndeksi

## MÜNDƏRİCAT

	<b>GİRİŞ.....</b>	<b>8</b>
<b>I FƏSİL.</b>	<b>ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN NƏZƏRİ- METODOLOJİ ƏSASLARI.....</b>	<b>12</b>
1.1.	Əmək haqqının tənzimlənməsinin nəzəri əsasları.....	12
1.2.	Bazar münasibətləri şəraitində əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizmləri və ona təsir edən amillər.....	18
1.3.	Əmək haqqının tənzimlənməsinin funksiyaları və xüsusiyyətləri...	24
<b>II FƏSİL.</b>	<b>AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA ƏMƏK HAQQI SİSTEMİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİ SAHƏSİNDƏ MÖVCUD VƏZİYYƏT.....</b>	<b>31</b>
2.1.	Əmək haqqının tənzimlənməsi sahəsində qanunvericilik bazasının mövcud vəziyyəti.....	31
2.2.	Əmək haqqının tarif tənzimlənməsi və ona əlavələrin mövcud vəziyyəti.....	43
2.3.	Əmək haqqının indeksləşmə mexanizminin təşkili.....	55
<b>III FƏSİL.</b>	<b>ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİ MEXANİZMLƏRİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ.....</b>	<b>59</b>
3.1.	Əmək haqqının tənzimlənməsində kollektiv müqavilələr.....	59
3.2.	Əmək haqqının sosial dialoq əsasında tənzimlənməsi .....	71
	<b>NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....</b>	<b>79</b>
	<b>İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI .....</b>	<b>82</b>
	<b>ƏLAVƏLƏR.....</b>	<b>87</b>
	Cədvəllərin siyahısı.....	90
	Şəkillərin siyahısı.....	90
	Qrafiklərin siyahısı.....	90

## GİRİŞ

**Mövzunun aktuallığı:** Əmək haqqı insanların həyat fəaliyyətinin və şəraitinin yaxşılaşdırılmasında, cəmiyyətin inkişafında əsas və əhəmiyyətli yer tutur. Son dövrlərdə əmək haqqının tənzimlənməsi aktual mövzulardan biridir. Əmək haqqının tənzimlənməsi mərkəzləşdirilmiş və yerli qaydada həyata keçirilir. Ölkədə həm mərkəzləşdirilmiş, həm də yerli qaydada əmək haqqının tənzimlənməsi sahəsində bir çox islahatların aparılması bu sahənin aktuallığının əhəmiyyətini özündə əks etdirir. Mərkəzləşdirilmiş qaydada dövlət tərəfindən minimum əmək haqqının tənzimlənməsini, tarif maaşlarının tənzimlənməsini nümunə göstərmək olar. Minimum əmək haqqının artırılması insanların əmək hüquqlarının qorunmasına, işçilərin maddi və sosial tələbatlarının ödənilməsinə, onların layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsinə təsir edir. Minimum əmək haqqının artımı orta aylıq əmək haqqının artımına təsir göstərən əsas amildir. Minimum əmək haqqının artımı həm də “Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən sahələrdə çalışan işçilərin Vahid Tarif Cədvəli ilə müəyyən edilmiş aylıq tarif (vəzifə) maaşlarının tənzimlənməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarında da əməyin dərəcələri üzrə aylıq tarif maaşlarının dəyişikliyinə birbaşa təsir göstərir. Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Sərəncamına əsasən 2019-cu ilin sentyabrın 1-dən etibarən minimum əmək haqqının 180 manatdan 250 manata artırılmasını əmək haqqının tənzimlənməsi sahəsində ölkədə islahatların aparılmasına nümunə göstərmək olar.

Bundan əlavə 2019-cu il sentyabrın 1-dən etibarən dövlət büdcəsindən maliyyələşən təşkilatlarda çalışan rəhbər və digər işçilərin aylıq vəzifə maaşlarının 40%, dövlət orqanlarının tabeliyində olan dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən qurumların dövlət qulluqçusu olmayan işçilərin əmək haqqının 40%, peşə təhsili müəssisələrində çalışan bilik və bacarıqlarının diaqnostik qiymətləndirilməsi aparılmış müəllimlərin, idarəetmə və təlim fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin əmək haqqının 20% artırılması ölkədə həyata keçirilən digər islahatlardan biridir.

Yerli qaydada əmək haqqının tənzimlənməsinə özünü maliyyələşdirən müəssisələri nümunə göstərmək olar. Özü maliyyələşən müəssisələr dedikdə həm



özəl sektoru, həm də son dövrlərdə yaranan publik hüquqi şəxsləri (publik hüquqi şəxs – dövlət və bələdiyyə adından yaradılan, ümumdövlət və (və ya) ictimai əhəmiyyət daşıyan fəaliyyətlə məşğul olan, dövlət və ya bələdiyyə orqanı olmayan təşkilatdır) qeyd etmək olar. Burada əmək haqqının tənzimlənməsi müəssisədaxili qəbul edilən qaydalar, əmrlər, kollektiv müqavilələr və s. vasitəsilə həyata keçirilir. Publik hüquqi şəxsin yaradılması da əmək haqqında dövlət tərəfindən müəyyən tənzimləmələrin formalaşmasına gətirib çıxarır. Belə ki müəssisə işçilərə əmək haqqını sadəcə dövlət büdcəsindən deyil, eyni zamanda öz büdcəsindən də (dövlət tərəfindən müəyyən edilən qismini) təyin edə bilir.

Əmək haqqı tənzimləmələri Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində, Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsində də öz əksini tapır. Buna misal olaraq hər il işçilərin həyat fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması üçün bu məəcəllələrdə edilən dəyişiklikləri göstərmək olar.

Göründüyü kimi dövlət tərəfindən keçirilən əmək haqqı islahatları, həmçinin əməyin ödənilməsi istiqamətində davam edəcək islahatlar bu gün bu mövzunun aktuallığını özündə əks etdirir.

**Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi:** Son illərdə dünyada əmək haqqındakı durğunluğun qarşısını almaq üçün davamlı əmək haqqı siyasətini həyata keçirmək, ədalətli paylanmanı təmin etmək, əmək haqqı və gəlir bərabərsizliyini azaltmaq, kasıb əhali üçün əmək haqqı artımı iqtisadiyyatın dayanıqlı olmasının əsas faktoru kimi qiymətləndirilir. Bu sahədəki problemlərlə bağlı araşdırmalar hər il dərc olunan Beynəlxalq əmək haqqı hesabatında öz əksini tapır.

Beynəlxalq əmək haqqı 2016/17 jurnalı iş yerində əmək haqqı bərabərsizliyi ilə bağlı təqdim etdiyi hesabatda inkişaf etmiş ölkələr və inkişaf etməkdə olan ölkələrdə aylıq əmək haqqı ilə saathesabı əmək haqqı arasındakı fərqləri, yaş, təhsil, cins fərqləri və s. üzrə araşdırmalarını təqdim etmişdir. Hesabatda müəssisələr arasındakı və müəssisədaxili əmək haqqı bərabərsizliyi, kollektiv müqavilələr, minimum əmək haqqı, orta aylıq əmək haqqı öz əksini tapır. Əmək haqqı bərabərsizliyini azaltmaq üçün işçilərin bacarıqlarının inkişafından əlavə,

həm də müəssisələr arasındakı və müəssisədaxili tədbirlərin də həyata keçirilməsi öz əksini tapmışdır.

Dünyada hal-hazırda mövcud olan Kovid-19 pandemiyası əmək haqqı tənzimləmələrində gələcəkdə fərqli yanaşmaların formalaşacağını da istisna etmir. Belə ki, böhrandan sonra yeni və daha yaxşı bir "normal" planın qurulması, qanuni və ya razılaşdırılmış uyğun minimum əmək haqqı daha çox sosial ədalət və daha az bərabərsizliyi təmin etməyə kömək edə bilər. Bundan əlavə, minimum əmək haqqı qeyri-rəsmi iqtisadiyyatın rəsmiləşdirilməsini, ödənişli məşğulluğun yaradılmasını və davamlı müəssisələr arasında məhsuldarlığın artmasını dəstəkləyən digər siyasət tədbirləri ilə müşayiət olunmalıdır. Qeyd etmək lazımdır ki, minimum əmək haqqı, sosial ədalətlə iqtisadi böyüməni təşviq etmək üçün istifadə edilə bilən, sosial müdafiə və maliyyə siyasətini əhatə edən bir sıra siyasətlərdən yalnız biridir.

**Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri:** Dünyada və ölkəmizdə məqsəd əmək haqqının dövlət və özəl müəssisələr üzrə tənzimlənməsinin, əmək haqqı siyasətinin, əmək haqqı bərabərsizliklərinin araşdırılması və nəticələr əldə etməkdir. Dissertasiya işinin məqsədinə uyğun olaraq aşağıdakı vəzifələri qeyd etmək olar:

- yerli və xarici alimlərin əmək haqlarının tənzimlənməsi mexanizminin formalaşdırılmasına dair konsepsiyalarının araşdırılması,
- əmək haqqının sosial-iqtisadi məzmunu və onu müəyyən edən amillərin araşdırılması,
- əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizminin əsas əlaqələrinin məzmununun müəyyənləşdirilməsinə yanaşmaların nəzəri cəhətdən əsaslandırılması,
- nominal və real əmək haqqının hərəkəti tendensiyaları, gəlirdəki payı və işəgötürənin əmək xərclərinin strukturunun araşdırılması,
- əməyin təkrar istehsalını təmin edən minimum əmək haqqının müəyyənləşdirilməsi meyarlarının əsaslandırılması,
- büdcə işçilərinin əmək haqqının təşkili vəziyyətinin qiymətləndirilməsi,
- fərdi və kollektiv iş nəticələrinə görə təşkilat işçilərini stimullaşdırmaq üçün tövsiyələr,

- əmək haqqının kollektiv müqavilə tənzimlənməsinin xarici təcrübəsi.

**Tədqiqatın obyektı və predmeti:** Tədqiqatın obyektı dövlət və qeyri-dövlət müəssisələrində əmək haqqı sisteminin mövcud vəziyyətidir.

Tədqiqatın predmeti əmək haqqının tənzimlənməsində dövlətin, kollektiv müqavilələrin, sosial dialoqun roludur.

**Tədqiqat metodları:** Tədqiqat zamanı müşahidəetmə, müqayisə, analiz, sintez metodlarından istifadə edilmişdir.

**Tədqiqatın informasiya bazası:** Dissertasiya işinin hazırlanmasında həm xarici iqtisadçıların, həm də ölkəmizin iqtisadçılarından nəzəriyyələri və fikirlərindən, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsi, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və sərəncamları, Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin qərar və sərəncamları, elmi jurnal, elmi məqalələrdən istifadə olunur.

**Tədqiqatın məhdudiyyətləri:** Bütçə təşkilatlarının əməyin ödənişi üzrə xərclərinin proqnoz və icrası ilə bağlı məlumatların olmamasını, ölkəmizdə əmək haqqının indeksləşdirilməsi ilə bağlı məlumatların məhdud səviyyədə olmasını qeyd etmək olar.

**Tədqiqatın elmi yeniliyi:** Tədqiqatın elmi yeniliyi klassik iqtisadçıların əmək haqqının sosial, iqtisadi, hüquqi tənzimlənmə ilə bağlı fikirləri və nəzəriyyələrinin müasir dövrə uyğunluğunun araşdırılması və bu dövrdə tətbiq olunmasının əlverişli olub-olmamasını əks etdirir.

**Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri:** Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti həm dünyada, həm də ölkəmizdə dövlət və müəssisələr tərəfindən əmək haqqı tənzimləmələri ilə bağlı qəbul edilən qərarların işçilərin yaşayışına, həyat səviyyəsinə və s. təsirini özündə əks etdirir.

Tədqiqatda əmək haqqının tənzimlənməsində kollektiv müqavilələrin və sosial dialoqun əhəmiyyəti qeyd edilmişdir. Gələcəkdə kollektiv müqavilələr ölkəmizdə həm dövlət müəssisələri, həm də qeyri-dövlət müəssisələri tərəfindən təkmilləşdirilərək istifadə edilə bilər.

# I FƏSİL. ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN NƏZƏRİ- METODOLOJİ ƏSASLARI

## 1.1. Əmək haqqının tənzimlənməsinin nəzəri əsasları

Əmək haqqı - işçinin ixtisasına, mürəkkəbliyinə, miqdarına, yerinə yetirilən işin keyfiyyətinə və şərtlərinə, habelə kompensasiya və həvəsləndirmə ödənişlərinə görə işçinin əməyi müqabilində aldığı pul təzminatıdır. Əmək haqqını daha geniş mənada aşağıdakı kimi təhrif etmək olar:

- istehsal prosesində iştirak edən əmək ehtiyatlarının qiyməti,
- pul şəklində ifadə olunan ümumi məhsulun sərf edilən əməyin miqdarı və keyfiyyətinə uyğun olaraq işçilərin şəxsi istehlakına daxil olan bir hissəsi,
- müəssisə işçilərinin mükafatlandırılmasına yönəldilmiş məhsul istehsalı və satışı xərclərinin bir hissəsi.

Əmək haqqı ifadəsinin özü görülməmiş işin qarşılığında verilən pul mükafatıdır. Onun formalaşması insan cəmiyyətinin inkişafı ilə paralel olaraq, yəni sənaye kapitalının əmələ gəlməsi ilə əmtəə istehsalının inkişaf mərhələsində baş vermişdir. Daha geniş mənada cəmiyyətdə bir tərəfdən muzzla işləyən, digər tərəfdən isə "iş adamları" meydana çıxdığı dövrdən formalaşmağa başlamışdır. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqı işçilər, işəgötürənlər və ümumiyyətlə dövlət üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Əslində bu, əhalinin əksəriyyəti üçün əsas gəlirdir, çünki görülməmiş işdən asılı olmayaraq hər bir işçi gördüyü işin əvəzini alır. Yaşayış şəraiti, gündəlik ehtiyaclarının ödənmə səviyyəsi, eləcə də iş qabiliyyətini davam etdirmək əmək haqqının ölçüsündən asılıdır.

Əmək haqqının tənzimlənməsi tarixin çox hissəsində fərdi müqavilələrə əsaslanmışdır. Əmək haqqının dövlət tərəfindən tənzimlənməsinin başlanğıcı ilk dəfə İngiltərədə 1562-ci ildə əmək haqqı təyin etmək hüququnu təmin edən Sənətkarlar Əsasnaməsinin (şagirdlik statusu) qəbul edildiyi zaman qeydə alınmışdır. 1562-ci il tarixli Sənətnamə İngiltərə Parlamentinin Kraliça I Yelizaveta dövründə qiymətləri düzəltməyə, maksimum əmək haqqı tətbiq etməyə, işçilərin hərəkət azadlığını məhdudlaşdırmağa və təhsili tənzimləməyə çalışan bir

qanun idi. Tədbirlərin səbəbləri epidemiya xəstəliklərindən ölüm səbəbiylə qısa müddətli işçi qüvvəsi çatışmazlığı, inflyasiya, yoxsulluq və ümumi sosial problemin yaranması olmuşdur.

Sənətkarların əmək haqqının bu cür tənzimlənməsi kapitalizmin inkişafına baxmayaraq 18-ci əsrin sonlarına qədər qalmış, 1814-cü ildə geniş miqyaslı sənayenin inkişafının başlaması ilə bu qanunlar ləğv edilmişdir. Bu XVIII əsrin ikinci yarısı - XIX əsrin birinci yarısına qədər olan dövrdə sənaye cəmiyyətinin formalaşması ilə başlamış, əmtəə-pul və sosial-əmək münasibətlərini bütünlüklə kökündən dəyişdirmişdir. Sənaye istehsalının kütləviləşməsi muzzdlu əməyin daimi şəkildə təşkilini və sənayeləşmiş ölkələr tərəfindən muzzdlu işçilər üçün əmək haqqının təyin edilməsinə yönəlmiş ümumi təlimat və mexanizmlərin işlənilib hazırlanmasına ehtiyacın yaranmasına gətirib çıxarmışdır.

Sənaye cəmiyyətinin formalaşması mərhələsindəki siyasi iqtisad klassikləri Adam Smit, Tomas Robert Maltus, Devid Rikardo, Con Mill, Karl Marks, Fridrix Engels, Ferdinand Lassalle əmək haqqının formalaşmasına təsir edən ən əhəmiyyətli amillər arasından aşağıdakıları təklif etmişdirlər:

- paylama və müqavilə münasibətləri;
- bir şəxsin və onun ailə üzvlərinin işçi qüvvəsinin təkrar istehsal dəyəri;
- əhali artımının demoqrafik qanunauyğunluqları;
- əmək bazarında tələb və təklif nisbəti;
- işçilərin ehtiyaclarının inkişaf dərəcəsi və ailələrinin böyüklüyü;
- ərzaq, ehtiyac məhsulları və mənzil qiymətləri;
- əməyə sərf olunan dövriyyə kapitalının miqdarı;
- sosial əmək məhsuldarlığının dinamikası;
- iş şəraiti.

Ümumiyyətlə, iqtisadçı alimlərin əmək haqqının tənzimlənməsi ilə bağlı nəzəriyyələri ənənəvi və müasir nəzəriyyə olaraq iki hissəyə bölünür.

Ənənəvi nəzəriyyələrə aşağıdakıları qeyd etmək olar.

Adam Smitin “Əmək haqqı fondu nəzəriyyəsi” işçilərə əvvəlcədən təyin olunmuş sərvət fondundan əmək haqqının verilməsi fərziyyəsinə söykənirdi. Bu

fond qənaət nəticəsində yaradılan əmək haqqı fondu adlandırdı. Adam Smitə görə əməyə olan tələb və əmək haqqı dərəcəsi əmək haqqı fondunun ölçüsündən asılıdır. Müvafiq olaraq, əmək haqqı fondu böyükdürsə, əmək haqqı yüksək olardı və ya əksinə. Smitə görə, əmək haqqı həm ibtidai sistem şəraitində, həm də kapitalist sistem altında hər yerdə və hər zaman baş vermişdir. Sadə əmtəə istehsalında əmək haqqı işçinin əməyinin bütün məhsuluna bərabərdir, kapitalizmdə isə muzzdlu işçinin yaratdığı dəyərin yalnız bir hissəsidir. Smitə görə işçinin əməyi digər mallarla eyni əmtəədir. Smit həm də əsərlərində əmək haqqının dalğalanması mexanizmini təsvir etməyə çalışmış və ən aşağı səviyyəsinin fiziki yaşayış minimumu olduğunu vurğulamışdı. Smit hər bir dövlətin sərvəti və onun əhali səviyyəsinin əmək haqqı ilə əlaqəsinin təhlilini aparmışdır. Belə ki, onun fikrincə ölkənin rifahının böyüməsi ilə əmək haqlarının artması doğum nisbətinə və bu da işçi qüvvəsinə təsir edir.

David Rikardo “Əmək haqqının yaşayış minimumu” nəzəriyyəsində əməyin bazar qiymətinin həmişə yaşayış üçün tələb olunan minimum dəyəərə uyğun olacağını düşünürdü. Əmək təklifi artdıqda əmək haqqı düşər və nəticədə işçi qüvvəsinin azalmasına səbəb olardı. Əgər əmək haqqı yaşayış minimumundan artıq olarsa, bu zaman əhali artımı olacaq və əmək haqqının yenidən aşağı düşməsinə səbəb olacaqdı.

Robert Maltus “Əhali haqqında esse” adlı əsərində əhali ilə iqtisadiyyat arasındakı qarşılıqlı əlaqədən yazmışdı. Burada fəhlə sinfi qida istehsalına nisbətən daha sürətli böyüdükdə, artan əhali yaşayış xərclərinin artmasına səbəb olduğu üçün real əmək haqları azalırdı. Yenidən real əmək haqlarının artması üçün əhalinin artım sürətinin azaldılması fikri qeyd edilmişdir.

Ferdinand Lassallenin “Əmək haqqının dəmir qanunu” real əmək haqlarının uzun müddət işçinin həyatını davam etdirmək üçün lazım olan minimum əmək haqqına doğru meyl etdiyini iddia edən təklif olunan bir iqtisadi qanundur.

K.Marks məşhur əsərində əmək haqqını iş gücünün dəyəri kimi təqdim etmişdir. Alim iş gücünün mübadilə dəyəri ilə keçdiyi yaşayış vasitələrinin kütləsi arasındakı fərqlərin nominal və real əmək haqqı arasında fərqlər olduğunu qeyd

etmişdir. Marks iş vaxtının müddətini, əmək məhsuldarlığının artımını, onun əmək haqqı səviyyəsinə təsir göstərən intensivliyini öyrənməyə böyük diqqət yetirmişdir. Alimin fikrincə iş gücü öz dəyərindən daha çox dəyər yarada bilər və qalan fərq əməyin artıq dəyəri kimi qəbul edilə bilər. “Əlavə dəyər” nəzəriyyəsini müdafiə edən Karl Marks çox sayda işsizlərin mövcudluğu ilə maaşların yaşayış səviyyəsində tutulduğuna inanırdı.

Müasir nəzəriyyələrə aşağıdakıları qeyd etmək olar.

Neoklassik iqtisadçılar – “Marjinal səmərəlilik” nəzəriyyəsi. Əmək haqqının dərəcəsi son işə alınan işçinin marjinal məhsulunun dəyərinə bərabər olacağı qeyd edilir. Əmək haqqına tətbiq edildiyi kimi, marjinal-məhsuldarlıq nəzəriyyəsi işəgötürənlərin son (marjinal) işçinin məhsulunun ümumi dəyərinə verdiyi töhfə işə götürüldükdə çəkilən əlavə xərclərə bərabər olana qədər müəyyən bir növdə daha bir işçinin işə götürməyə meyilli olacağı qənaətidədir. Əmək haqqı dərəcəsi bazarda iş üçün lazım olan iş növünə tələb və təklif yolu ilə müəyyən edilir. Rəqabətçi bazar qüvvələri işçilərin marjinal məhsuluna bərabər maaş alacaqlarına zəmanət verir. Marjinal məhsuldarlığın azaldılması qanununa görə, hər bir əlavə işçinin töhfəsi özündən əvvəlkindən azdır, lakin müəyyən bir növdəki işçilərin eyni olduğu, başqa sözlə, bütün işçilərin bir-birini əvəz edə biləcəyi düşünülür və istənilən biri marjinal işçi hesab edilə bilər. Bu səbəbdən bütün işçilər eyni əmək haqqı alırlar və nəticədə işəgötürən əlavə işçini işə götürərək də qazancını artırmaqla yanaşı, işçilərin marjinal gəlir məhsulunun əmək haqqı nisbətində bərabər olduğu nöqtəyə qədər işə götürüləcəyini bildirir. İşçinin gətirdiyi marjinal gəlir əmək haqqı nisbətindən azdırsa, o işçinin işə götürülməsi mənfəətin azalmasına səbəb olar.

Müxtəlif iqtisadçılar – “Güc” nəzəriyyəsi. Nəzəriyyənin ümumi əsasları "Əmək məhsuldarlığı və bazar məlumatları sabit olması şərti ilə əmək haqqı səviyyəsini təyin edən faktın sahibkarlarla işçilər arasında qarşılıqlı gücün olmasından ibarətdir”.

“Sövdələşmə gücü” nəzəriyyəsi. Sövdələşmə nəzəriyyəsini ortaya qoyub inkişaf etdirənlərin fikrincə xüsusilə qısa dövrlərdə əmək haqqı sövdələşməsi işçilərlə işəgötürənlər arasında aparılır.

“Satılma gücü” nəzəriyyəsi. İşsizliyi, məşğulluğu və istehsal həcmi azaldaraq işçilərin maaşlarını artırmaqla onların və ailələrinin alıcılıq qabiliyyəti artırılmalıdır.

Gitelmanın “İnvestisiya” nəzəriyyəsi. İşçinin ixtisasını artırma bacarığı, bunun nəticəsində məhsuldarlığının artırılması bu keyfiyyətləri qazandıran ünsürlərə investisiya edilməsi nəticəsində olur. İşçi özünə nə qədər çox sərmayə qoyarsa, səmərəlilik və beləliklə əmək bazarındakı hərəkətlilik daha çox olacaq. İşçiyə investisiya qoyuluşu olaraq əmək haqqını nəzərə alsaq, daha çox investisiya, daha çox əmək haqqı demək olacaq. Marjinal məhsuldarlıq nəzəriyyəsində olduğu kimi investisiya nəzəriyyəsinə görə əmək haqqını təyin edən əsas amil effektivlikdir. Lakin əməyin sərmayəsi investisiya nəzəriyyəsində nəzərə alınır.

İnsayderlər-outsayderlər modeli. 1984-cü ildən bəri Lindbek və Snover'in, daha sonra Blançard və Sammersin rəhbərliyi ilə inkişaf etdirilən daxili - xarici modellər nəzəriyyəsi əmək bazarında həqiqi sərtliyin birliklərdən asılı olaraq daxildəki şəxslərin müəyyən etdiyi əmək haqqı nəticəsində formalaşdığı fərziyyəsinə əsaslanır. Xaricdə olan və işləməyənlər üçün isə əmək haqqının təyin edilməsi üçün heç bir tədbir həyata keçirilmir. Şirkətlər üçün işçilərin işdən çıxarılması, yeni işçilərin qəbulu və təlim xərclərinin icrası ən vacib xərclərdəndir. Bu səbəbdən, ilk növbədə, xaricdən işçi qəbul edərək xərc çəkmək əvəzinə içəridəki insanlar olaraq işə təyin olunan şəxslərin işlərini davam etdirmələrini təmin etməyi hədəfləyirlər. Bu səbəbdən daxili-xarici fikirlər nəzəriyyəsi xaricdə daha az əmək haqqı almaq üçün işləmək istəyən işsizlər olduğu halda, niyə daha az əmək haqqının təklif oluna bilməyəcəyini, başqa sözlə, maaşların niyə sərt olduğunu izah edir. Bu modeldə həmkarlar ittifaqının rolu da əhəmiyyətlidir. Belə ki, həmkarlar ittifaqlarının bu modeldəki rolu əmək tələbi qeyri-müəyyən olsa belə, əmək haqqını təyin etmək və ya sövdələşmə gücünü qorumaqdan ibarətdir. Bu da daxildəki işçilərin işinin davamlılığı üçün tələb olunan əmək haqqının səviyyəsini



müəyyən etmək deməkdir. İnsayderlər hər cür sövdələşmə gücünə və əmək haqqı təyinetmə gücünə sahib olsalar da, şirkətlərin ödəniş azaltma metoduna müraciət etmələri halında iki vəziyyət yarana bilər. Əvvəlcə əmək haqqının aşağı salınması ilə razılaşan şəxslərin məhsuldarlığında azalma ola bilər, bu da firmalar üçün mənfəətin azalması deməkdir. İkincisi, əmək haqlarının azaldılması qarşısında işlərini tərk edən daxildəki işçilərin əvəzinə xaricdən yeni işçilərin qəbulu bir tərəfdən təhsil xərclərinin yaranmasına və əmək haqqının azaldıla bilməməsinə səbəb olur.

Neokeynsçilər – “Effektiv Əmək haqqı” nəzəriyyəsi. Yeni Keyns məktəbinin nümayəndələri "effektiv əmək haqqı" nəzəriyyələrində yüksək əmək haqqının məhsuldarlığı artırdığını iddia edir. Əmək haqqının işçinin məhsuldarlığına necə təsir etdiyinə dair müxtəlif nəzəriyyələr mövcuddur:

Birinci nəzəriyyə yüksək əmək haqqı işçilərin dövrüyyəsini azaltdığını iddia edir. Belə ki, işçilər bir çox səbəbə görə işlərini tərk edə bilərlər. Buna misal olaraq, başqa bir firmaya daha yaxşı bir işə düzəlmək, karyera istiqamətini dəyişdirmək və ya başqa bir şəhərə köçmək və s.ni göstərmək olar. Firma işçilərinə nə qədər çox əmək haqqı verərsə, işçinin firmada qalmasına nail ola bilərlər. Bu zaman firma yüksək əmək haqqı ödəməklə işçinin işdən çıxma tezliyini azaldır və beləliklə yeni işçilərin işə qəbuluna və təliminə sərf olunan vaxta qənaət edir.

İkinci nəzəriyyə firmanın işçi qüvvəsinin orta keyfiyyətinin işçilərinə verilən əmək haqqından asılı olduğunu bildirir. Əgər firma əmək haqqını azaldarsa, ən yaxşı işçiləri başqa bir iş tapmaq üçün işdən ayrıla bilər. Bu da firmanı daha az maliyyə vəsaiti ilə təmin edən daha az məhsuldar işçi qüvvəsinin qalmasına səbəb olar. Bu zaman tarazlıq səviyyəsinin üstündə əmək haqqı ödəməklə firma mənfə seçimdən qaça bilər və işçi qüvvəsinin orta keyfiyyətini yaxşılaşdıraraq məhsuldarlığı artırır.

Üçüncü nəzəriyyə yüksək əmək haqqının işçilərin çalışqanlığını artırmasıdır. Bu nəzəriyyə, firmaların işçilərin səylərini tam şəkildə izləyə bilməyəcəyi və işçilərin nə qədər çalışmalı olduqlarını özləri qərar verməli olduğu fərziyyəsinə əsaslanır. Bir işçi tam gücü ilə işləmək və ya işdən çıxmaq qərarına gələ bilər. Bir

firma daha yüksək əmək haqqı ödəməklə işçiləri həvəsləndirə bilər. Yüksək əmək haqqı ödəməklə firma daha çox işçini gərgin işləməyə təşviq edir və bununla da məhsuldarlığı artırır.

Bu gün milli iqtisadiyyatların rəqabət qabiliyyətliliyi əsasən insan yaradıcılığı və biliklərindən aktiv istifadə əsasında yeniliklər etmək və ən son texnoloji nailiyyətləri qavramaqla bağlıdır. İnsan amilinin inkişaf səviyyəsi təkcə ayrı-ayrı dövlətlərin deyil, bütün dünya iqtisadiyyatının iqtisadi inkişafında ən vacib şərtədir. İqtisadçılar işçilərin motivasiyası məsələlərinin burada əsas rol oynadığını müəyyənləşdirdilər ki, bu da əmək haqlarının mahiyyətinin öyrənilməsinə və müasir xüsusiyyətlərə cavab verən ən effektiv əmək haqqı metodlarının axtarılmasına olan marağın artmasını müəyyənləşdirmişdir.

## **1.2. Bazar münasibətləri şəraitində əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizmləri və ona təsir edən amillər**

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqı işçiyə işçi qüvvəsindən istifadə etdiyi üçün verilən qiymətdir. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının təşkili və tənzimlənməsi sahəsində müəyyən yanaşmalar fəaliyyət göstərir ki, bu da cəmiyyətin iqtisadi, siyasi və sosial sahəsində baş verən dəyişikliklər əsasında bütün sosial münasibətlər sisteminə təsir göstərir. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində müxtəlif peşə nümayəndələrinin əmək haqları bazar şərtlərinin təsiri altında dəyişir. Bunlardan ən əsası əməyin səviyyəsi sahəsində olan dəyişikliklərdir ki, bu dəyişikliklərə müəyyən peşələrin çatışmazlığı və ya çoxluğu, işçi qüvvəsi tələbi və təklifi təsir göstərir. Əmək haqqında baş verən dəyişikliklər iqtisadi subyektlər olan işçinin, işəgötürənin, dövlətin funksiyaları nəticəsində də özünü göstərir. Bu dəyişikliklər əmək haqqının miqdarı, formaları, sistemləri və digər əmək haqqı şərtləri ilə bağlı məsələlərin həllini nəzərdə tutur.

İnkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizmi üç əlaqənin birləşməsi və müəyyən qarşılıqlı əlaqəsindən ibarətdir. Bu dövlətin müdaxiləsi, həmkarlar ittifaqı təşkilatları tərəfindən həyata keçirilən kollektiv müqavilə tənzimləməsi və əmək bazarıdır.

**Cədvəl 1: Əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizmləri**

<b>Əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizmləri</b>			
<b>Əmək haqqı tənzimlənməsinin obyektı</b>	<b>Əmək haqqı tənzimlənməsinin subyekti</b>	<b>Tənzimlənmənin forması</b>	<b>Tənzimlənmənin məqsədi</b>
Əmək haqqı səviyyəsi	Dövlət orqanları	Qanunlar	Əməyin təkrar istehsalı
Əməyin tarif tənzimlənməsi (ixtisas arayış kitabları, işin təhlükəyə görə qruplaşdırılması və s.)	İttifaqlar	Razılaşmalar	Qazanclı, səmərəli işin təmin edilməsi
Əməyin təşkilatı və texniki tənzimlənməsi	İşəgötürənlər ittifaqları	Kollektiv müqavilə	
Ödəniş sistemləri. Ödənişin işçilərin işinin nəticələri ilə əlaqələndirilməsi	İşçi	Əmək müqaviləsi	Əmtəə və işçi qüvvəsi bazarında tələb və təklif arasındakı tarazlığa nail olmaq
Ödənişin müəssisənin yekun nəticələrinə uyğun tənzimlənməsi	İşəgötürən		
İşçinin normal şərtlərdən kənarında işləməsinə görə kompensasiya			

**Mənbə:** Dərs vəsaiti ([http://grado.institute.sfu-ras.ru/files/grado/Tema\\_8.pdf](http://grado.institute.sfu-ras.ru/files/grado/Tema_8.pdf))

Sivil ölkələrdə ən vacib sosial-iqtisadi hədəflər işçilərin əmək haqqı səviyyəsinin dövlət tənzimlənməsi və müəssisədəki gəlirin bütün kateqoriyalar arasında ədalətli bölüşdürülməsinin təmin edilməsidir. Buna görə də həm makro səviyyədə, həm də mikro səviyyədə işçilərin əməyinin idarə edilməsi üçün uyğun bir iqtisadi mexanizm fəaliyyət göstərməlidir. Dövlətin əmək haqlarının səviyyəsinə və dinamikasına təsirləri yalnız dolaylı həyata keçirilir. Dövlət sadəcə iqtisadiyyatın ümumi vəziyyətinə təsir göstərir, sərbəst rəqabəti inkişaf etdirir, vergi siyasətini müəyyənləşdirir. Bu səbəbdən yerli istehsalçılar və sahibkarlar işçilərinə əmək haqqı vermək və işçilərinin gəlirlərini tənzimləmək üçün fondların formalaşmasında və istifadəsində müəyyən iqtisadi azadlığa və müstəqilliyə sahibdirlər. Dövlət sosial qanunvericilik sistemi vasitəsi ilə işə iş gününün uzunluğunun, ödənişli məzuniyyətin müddətinin, sosial sığortanın səviyyəsinin, pensiya müavinətlərinin miqdarının, əmək haqqı və pensiyaların indeksləşdirilməsi

proseduru və s.ni həyata keçirə bilir. Bütün inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı ölkələrində əmək haqqının tənzimlənməsi üçtərəfli tərəfdaşlıq, yəni dövlət, işçilər və işəgötürənlər nəticəsində həyata keçirilir. Nəticədə, ortaq sərvət və ya ümumi qazancın paylanması təmin edilir və insanların həyat keyfiyyətləri normal səviyyədə olur.

İqtisadi münasibətləri tənzimləyən hər hansı bir mexanizm kimi əmək haqqının tənzimləmə mexanizmi də iqtisadi və inzibati tənzimləmə metodlarının birləşməsinə əsaslanır. Bu tənzimləmə metodları və buna uyğun olaraq qurulan mexanizm işçilərlə işəgötürənlər arasındakı münasibətlərin inkişafı ilə yanaşı, cəmiyyətdəki bütün iqtisadi, sosial və siyasi münasibətlər sisteminin inkişafı ilə dəyişir.

Bazar münasibətləri şəraitində əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizmi aşağıdakı elementləri əhatə edir:

1. Çox mərhələli danışıqlar prosesindən istifadə etməklə çoxsəviyyəli kollektiv müqavilə sistemi. Bu sistem əmək haqqı şərtləri müəyyənləşdirilərkən işəgötürənlər və işçilərin ayrı-ayrı qruplarının iqtisadi, siyasi və sosial maraqlarının bütün səviyyəsini kifayət qədər əks etdirməyə imkan verir. Kollektiv müqavilə tənzimləmə sistemi bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının tənzimlənməsinin mərkəzi hissəsidir. Kollektiv müqavilələr fərdi müəssisə səviyyəsi də daxil olmaqla müxtəlif səviyyələrdə təşkilatlar (işəgötürənlər) və həmkarlar ittifaqları arasında birbaşa danışıqlar əsasında bir çox amillərin əmək haqqının ölçüsünə təsirini əks etdirməyə imkan verir:
  - cəmiyyətdə tələb olunan məhsulun dəyərindəki dəyişikliklər,
  - iqtisadiyyatın səmərəliliyində ümumi artım,
  - iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrinin əldə etdiyi səmərəlilik fərqlərinin təsiri altında işçi qüvvəsinə tələb,
  - əmək bazarında iş təklifi,
  - dövlətin əmək bazarına və əmtəə bazarına tənzimləyici təsiri və xidmətlər.
2. Minimum zəmanət sistemi. Bu sistem əmək haqqının bazar iqtisadiyyatının mənfi hadisələrindən qorunması sahəsində əhəmiyyətli hesab edilir. Bu

sistem əmək haqqının vaxtında ödənilməsini və alıcılıq qabiliyyətinin qorunmasını təmin edir, işçilərin və onların ailələrinin müəyyən bir fərdi istehlakının qarantiyası kimi çıxış edir.

3. Əmək haqqının tənzimlənməsi üçün vergi sistemi. Bu sistem müəyyən edilmiş əmək nisbətlərinin rəşionalizasiyasına kömək edir və əmək haqqı səviyyələrində deformasiya ehtimalını azaltmağa kömək edir.
4. İnformasiya sistemi. Bu sistem əmək haqqının səviyyəsini və dinamikasını, işəgötürənin əməyə görə digər xərclərini təhlil etmək üçün məlumat verir, əmək haqqı barədə real təsəvvür yaradır, əmək haqqındaki dəyişikliklərlə kəmiyyət dəyişiklikləri arasındakı əlaqəni nümayiş etdirir.
5. Dövlətin funksiyaları əmək haqlarının bazarın təşkili mexanizmində işlənməsi üçün ən yaxşı şəraiti təmin etmək, ortaya çıxan mənfi hallarda düzəlişlər etmək üçün onun fəaliyyətinə müdaxilə etməkdir.

Bazar münasibətləri şəraitində əmək haqqının tənzimlənməsinə aşağıdakılar daxildir:

- dövlət tənzimləməsi (minimum əmək haqqının təyin edilməsi, verginin yuxarı həddi və s),
- tarif müqavilələri (sənaye, müəssisə),
- əmək bazarı mexanizminin işlənməsi,
- tarif tənzimlənməsi.

İnkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsindən də göründüyü kimi, əmək haqqı sahəsində bazar münasibətlərinin quruluşu onun müxtəlif səviyyələrdə tənzimlənməsinə ehtiyac yaradır. Bunlardan ən əsası dövlət tənzimlənməsidir. Dövlətin əmək haqqının tənzimlənməsi sahəsində əsas funksiyaları minimum hüquqi təminatların qanunvericiliklə müəyyənləşdirilməsi və sosial müdafiə səviyyəsində nəzarətdir. Minimum əmək haqqının zəmanəti işçilərin müəyyən bir aylıq əmək haqqı tələb etmək hüququna malik olması ilə ifadə olunur. Hər bir işçinin dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş əmək haqqı məbləğini yalnız iş vaxtı normasını və əmək vəzifələrini tam yerinə yetirdiyi təqdirdə almaq hüququ vardır.

Tarif tənzimlənməsi müxtəlif səviyyələrdə sosial tərəfdaşlıq sisteminin tətbiqində, ümumi və sahə tarif müqavilələrinin bağlanması çərçivəsində və müəssisələrin kollektiv müqavilələrində həyata keçirilir. Kollektiv müqavilələrdə əsasən xüsusi tarif dərəcələri, əmək haqqı və müavinətlər müəyyən edilir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqı aşağıdakı amillərin təsiri ilə müəyyən edilir:

- istehsalda bu əməyin istifadə olunduğu mal və xidmətlər bazarında tələb və təklifdəki dəyişikliklər (mal və xidmətlərə olan tələbin artması işçi qüvvəsinə tələbin artmasına və əmək haqqının artmasına səbəb ola bilər);
- mənbənin işəgötürən üçün faydalılığı (əmək amilinin istifadəsindən əldə olunan marjinal gəlirin və bu amilin marjinal xərclərinin nisbəti);
- əməyə olan tələbin qiymət elastikliyi (işçi qüvvəsinin qiymətindən asılı olaraq əməyə olan tələbin dəyişməsi);
- resursların bir-birilə əvəz edilməsi (işçi qüvvəsinin daha məhsuldar texnologiya ilə əvəzlənməsi imkanı);
- istehlak mallarının və xidmətlərinin qiymətlərindəki dəyişikliklər.

**Cədvəl 2: Əmək haqqı səviyyəsinə təsir edən amillər**

<b>Əmək haqqı səviyyəsinə təsir edən daxili amillər</b>	<b>Əmək haqqı səviyyəsinə təsir edən xarici amillər</b>
Fəaliyyət miqyası və təşkilatın gəlirlilik səviyyəsi	Bölgədə yaşayış səviyyəsi
Əmək məhsuldarlığının səviyyəsi	Əmək bazarında əmək dəyəri
İşçilərin peşə və ixtisas səviyyəsi	Sənayenin iqtisadi vəziyyəti
Təşkilatda tətbiq olunan əmək haqqı sistemləri (tariflə və ya tarifsiz);	Məhsulların (xidmətlərin) rəqabət qabiliyyəti;
İşin keyfiyyəti və işçinin son nəticədə şəxsi əməyi	İşçilərə tələb
	Digər təşkilatlarda əmək haqqının ölçüsünün uçotu
	İnflyasiya nisbəti
	Həyati ehtiyacların həcmnin nominal əmək haqqı ilə nisbəti
	Bölgədəki və ölkədə əmək haqqı səviyyəsi (minimum əmək haqqı)

**Mənbə:** Cədvəl müəllif tərəfindən hazırlanmışdır. (<https://flamenco.ru/factory-vliyayushchie-na-stavku-zarabotnoi-platy-factory-vliyayushchie-na/>)

Əmək haqqı səviyyəsinə təsir edən amilləri təsnif edən bir neçə xüsusiyyət var. Əmək haqqının həm artmasına, həm də azalmasına səbəb olan bütün amillər daxili və xarici olaraq təsnif edilir (bax. Cədvəl 2).

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində bir sıra bazar və qeyri-bazar amilləri əmək haqqının dəyərində təsir göstərir və nəticədə müəyyən bir əmək haqqı səviyyəsi formalaşır. Əmək haqqı dərəcəsinə və əmək bazarı şərtlərinə təsir göstərən bazar amillərinə aşağıdakıları göstərmək olar:

İstehsalda əməyin istifadə olunduğu mal və xidmətlər bazarında tələb və təklifdəki dəyişikliklər. Bazarda mal və xidmətlər bazarındakı tələbin azalması (qiymətlərin artması, istehlakçı gəlirlərinin azalması, istehlakçıların üstünlüklərinin dəyişməsi və yeni mallara üstünlük verməsi) istehsalın azalmasına və nəticədə istifadə olunan əmək ehtiyatına tələbin azalması və məşğulluq şərtlərinin pisləşməsinə gətirib çıxarır. Əksinə, mal və xidmətlərə olan tələbin artması işçi qüvvəsinə olan tələbin artmasına və əmək haqqı nisbətində artmasına səbəb ola bilər.

Resursun sahibkar üçün faydası. Bu digər istehsal amillərinin, xüsusən də texniki avadanlıqlarının eyni xüsusiyyətlərinə malik əlavə işçilərin cəlb edilməsinin sahibkara gətirəcək faydalılığının təsirindən əmək haqqının formalaşmasıdır.

Əməyin tələbinin qiymət elastikliyi. Həmkarlar ittifaqlarının təzyiqi altında əmək haqqı nisbətindəki artım sahibkarın xərclərinin artırır və bu da işçi qüvvəsinə olan tələbin azalmasına və nəticədə iş şərtlərinin pisləşməsinə gətirib çıxarır. Əməyə olan tələbin qiymət elastikliyi həmişə eyni olmur və aşağıdakılardan asılı olur:

- marjinal gəlir dinamikasının xarakteri,
- əmək resursları xərclərinin firmanın xərclərindəki payı,
- istehsalında bu əməyin istifadə olunduğu mallara tələbin elastikliyi.

İstehlak mallarının və xidmətlərinin qiymətlərindəki dəyişikliklər. Ümumi qiymət səviyyəsində və istehlak qiymətləri indeksində artma və ya azalmadan sonra yaşayış minimumu indeksindəki dəyişikliklər nəticəsində əmək haqqını

dəyişikliyə meyllilik yaranır. Həm məhsuldarlığın müəyyənləşdirilməsində, həm də yaşayış xərclərinin artmasında ölçü problemləri halı baş verir. Bu problem rəhbərlik və işçilər tərəfindən anlaşılmazlığa və yekdillikə səbəb ola bilər.

Bazardankənar amillərə aşağıdakıları göstərmək olar:

1. Minimum əmək haqqının müəyyənləşdirilməsi ilə bağlı dövlət tənzimləmə tədbirləri, qanunvericiliklə zəmanət verilən kompensasiya əlavələrinin səviyyəsi.
2. Əmək haqqı nisbətində və iş şərtlərinə həmkarlar ittifaqları siyasəti, həmkarlar ittifaqı hərəkatının gücü əhəmiyyətli dərəcədə təsir edə bilər.
3. Müəssisənin yekun nəticələri və işçinin şəxsi əmək faydası - bu amil birbaşa əmək haqqının miqdarı ilə bağlıdır.

Bütün qeyd edilənlər nəticəsində məlum olur ki, əmək haqqı ölkənin iqtisadi inkişaf səviyyəsindən, fərdi işçinin işinin miqdarı və keyfiyyətindən, təşkilatın işinin kollektiv nəticələrindən asılıdır.

### **1.3. Əmək haqqının tənzimlənməsinin funksiyaları və xüsusiyyətləri**

Əmək haqqının mahiyyəti onun ictimai istehsal mərhələlərində həyata keçirdiyi funksiyalarda özünü göstərir. Bunlar istehsal, bölgü, mübadilə və istehlakdır. Ancaq mülkiyyət formasından və idarəetmə sistemindən asılı olmayaraq əmək haqqının tənzimlənməsi aşağıdakı əsas funksiyaların təmin edilməsinə yönəldilməlidir:

1. təkrar istehsal;
2. motivasiya;
3. ölçmə və paylama funksiyası;
4. resurs yerləşdirmə (tənzimləmə) funksiyası;
5. əhalinin effektiv tələbini formalaşdırma funksiyası.
6. Sosial qənaət təmin etmə funksiyası (sosial risklərin sığortası mənbəyi)

Təkrar istehsal funksiyası işçinin və ailəsinin həyati ehtiyaclarını ödəmək üçün tələb olunan mütləq ödəniş səviyyəsini təyin edir. Normal şəraitdə minimum əmək haqqı səviyyəsi yalnız fizioloji ehtiyaclara deyil, həm də işçinin yaradıcılıq



potensialının, ixtisas artımını və inkişafını təmin edən ehtiyaqlara da uyğun olmalıdır. Bu baxımdan əməyin sadə və genişləndirilmiş təkrar istehsal xərclərini təyin edən fizioloji və sosial meyarlara görə qiymətləndirilən əmək dəyəri kimi bir konsepsiya yalnız nəzəri deyil, həm də praktik əhəmiyyət qazanır.

Müxtəlif bölgələrdə istehlak məhsullarının və xidmətlərin qiymətləri səviyyəsindəki fərqlər, gəlir vergisi səviyyəsindəki fərqlər əmək haqqının müəyyənləşdirilməsinə diferensial yanaşmanın zəruriliyini göstərir. Buna işçilərə əməyin təkrar istehsalının minimum zəruri vasitələri ilə təmin edilməsi üçün real şərtləri göstərmək olar. Xüsusilə, əlverişsiz təbii və iqlim şərtləri olan bölgələr üçün regional əmsallar tətbiq edilir və buna görə əmək haqqı səviyyəsində fərqlilik yaranır.

Həvəsləndirici funksiya müəssisə rəhbərliyi baxımından vacib hesab edilə bilər. Belə ki, işçini fəal işləməyə, gəlirləri maksimuma çatdırmağa və əmək səmərəliliyini artırmağa təşviq etmək lazımdır. Bu hədəfə hər birinin qazandığı əməyin nəticələrindən asılı olaraq qazanc miqdarının müəyyənləşdirilməsi xidmət edir. Buna görə də işçi daha çox qazanc əldə etmək üçün ixtisaslarını artırmaqda maraqlı olmalıdır, çünki yüksək ixtisas yüksək əmək haqqı deməkdir. Müəssisələr isə əmək məhsuldarlığını artırmaq və məhsulun keyfiyyətini yaxşılaşdırmaq üçün daha yüksək ixtisaslı kadrlarla işləməyə həvəslidirlər. Həvəsləndirmə funksiyasının reallaşdırılması müəssisə rəhbərliyi tərəfindən əmək nəticələrinin qiymətləndirilməsi və əmək haqqı fondunun həcmi ilə müəssisənin səmərəliliyi arasındakı əlaqəyə əsaslanan xüsusi əmək haqqı sistemləri vasitəsilə həyata keçirilir.

Resurs yerləşdirmə funksiyası həm iqtisadi sahələr, həm də bölgələr səviyyəsində, həm də müəssisədə əmək ehtiyatlarını səmərəli yerləşdirməyə və istifadə etməyə imkan verir. Əmək haqqı səviyyəsindəki fərqlər işçiləri ən səmərəli istehsal sahələrinə keçməyə sövq edir, müəssisənin müəyyən bir peşə ixtisas quruluşu kadrlarına olan ehtiyaclarının ödənilməsini və işçilərin müəyyən işlərə cəlb edilməsini təmin edir.

Əhalinin effektiv tələbini formalaşdırma funksiyası. Bu funksiyanın məqsədi, alıcıların fondları ilə təmin edilmiş ehtiyacların təzahürü və istehlak mallarının istehsalı forması kimi başa düşülən səmərəli tələbi əlaqələndirməkdir. Effektiv tələb cəmiyyətin ehtiyacları və gəlirləri kimi iki əsas amilin təsiri altında formalaşdığından, bazar şəraitində əmək haqlarının köməyi ilə mal təklifi ilə tələb arasında zəruri nisbətlər qurulur. İşçilərin effektiv tələbini formalaşdırma funksiyası ümumi tələbə, milli istehsalın strukturuna və dinamikasına təsir göstərən alıcılıq qabiliyyətini müəyyənləşdirməkdir. Bu funksiyanın təsiri, əmək haqqı miqdarının tənzimlənməsinin əmtəə tələbi və təklifi arasında rəasional nisbətlər yaratmağa imkan verməsi ilə təzahür edir.

Sosial yığımların təmin edilməsi funksiyası əmək haqqının həcmninə pensiya sığortasına, həm sığortanın, həm də pensiyanın maliyyələşdirilən hissələrinin maliyyələşdirilməsinə ayırmaların miqdarını təyin etdiyini düşünür. Əmək haqqının səviyyəsi, həmçinin iş itkisi (işsizlik müavinəti), müvəqqəti əlillik (xəstəlik məzuniyyəti ödənişləri), məzuniyyət (analıq məzuniyyəti, uşaq baxımı) kimi sosial risklər üçün sığorta ödənişlərinin miqdarından asılıdır.

Bu funksiyaları həyata keçirmək üçün aşağıdakı ən vacib prinsiplərə nəzər salmaq.

1. İstehsal və əmək səmərəliliyi artdıqca real əmək haqqındakı artım. Bu prinsip, ehtiyacların yüksəlməsinin obyektiv iqtisadi qanunun işləməsi ilə əlaqələndirilir. Belə ki, işçinin məmnuniyyətinin artması gördüyü işə görə daha çox maddi nemət və xidmətlər almaq imkanlarının genişlənməsi ilə həyata keçir. Bundan əlavə belə bir fürsət istehsal fəaliyyətinin nəticələri ilə, əmək səmərəliliyi ilə əlaqələndirilməlidir. Belə bir əlaqənin olmaması, bir tərəfdən, qazanılmamış pulun ödənilməsinə gətirib çıxara bilər, bu da inflyasiyaya, nominal əmək haqqının alınmasını təmin etməyə və nəticədə real əmək haqqının azalmasına, digər tərəfdən isə qiymətləndirilməmiş, yersiz ödənişlərə səbəb ola bilər. Bu da işçilərin artan ehtiyaclarını ödəmək və maaşları artırmaq imkanlarının itirilməsinə səbəb olacaqdır.

2. Əmək məhsuldarlığının artım tempinin orta əmək haqqının artım templərindən artıq olmasını təmin etmək. Bu prinsipin mahiyyəti həm də istehsal səmərəliliyinin inkişafı və artmasına əsaslanan əmək gəlirlərinin maksimumlaşdırılması kimi formalaşdırıla bilər. Ona uyğunlaşma yığım prosesinin davamlılığını, genişləndirilmiş istehsalı müəyyənləşdirir və müəssisənin inkişafı və çiçəklənməsi üçün əvəzolunmaz şərtidir. Bu prinsipin pozulması təminatsız pul ödəməyə, inflyasiyaya və ölkə iqtisadiyyatında durğunluğun inkişafına səbəb olur.

3. Hər bir işçi üçün müəssisənin nəticələrinə verdiyi əmək töhfəsindən, iş şəraitindən, müəssisənin yerləşdiyi yerdən asılı olaraq əmək haqqının fərqləndirilməsi. Bu prinsip, işçilərin iş keyfiyyətlərini artırmaq, yüksək keyfiyyətli məhsullar təmin etmək üçün maddi marağını gücləndirmək ehtiyacına əsaslanır. Eyni zamanda, iş şəraitində, coğrafi və iqlim şəraitində işçi qüvvəsinin bərpası üçün zəruri olan maddi nemətlərdəki fərqlər nəzərə alınmalıdır.

4. Bərabər iş üçün bərabər ödəniş. Bu, bazar şəraitində nəzərdən keçirilən prinsipdir ki, bu da ilk növbədə, əmək haqqında işçinin cinsinə, yaşına, milliyyətinə və s. ilə bağlı ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi, bir müəssisə və ya firma daxilində paylanmada ədalət prinsipinə riayət edilməsi kimi başa düşülür.

5. Əmək haqqının dövlət tənzimlənməsi. Hazırda bu prinsipin təmin edilməsinə aşağıdakılar daxildir:

- qanunvericiliyin yaradılması və minimum əmək haqqının dəyişdirilməsi;
- təşkilatlar tərəfindən əmək haqqı üçün ayrılan vəsaitlərin, eləcə də fiziki şəxslərin gəlirlərinin vergi tənzimlənməsi;
- istehlak qiymətlərinin artması halında əmək haqqının indeksləşdirilməsi qaydasının yaradılması;
- dövlət və bələdiyyə təşkilatlarında əmək haqlarının tənzimlənməsi;
- büdcə sektorlarında işləyənlərin əmək haqqı tənzimlənməsi;
- əmək haqqı üçün dövlət zəmanətlərinin yaradılması.

Əmək haqqının tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri hüquqi, sosial, maliyyə cəhətdən xarakterizə olunur.

Əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsi dedikdə bütün müəssisə və təşkilatlar, ayrı-ayrı sahələr və peşə qrupları üçün məcburi olan əmək haqqı standartlarının qanunvericiliklə müəyyən edilməsi nəzərdə tutulur. Əməyin ödənişinin hüquqi tənzimlənməsi iqtisadiyyatın təşkilindən asılı olmayaraq bütün ölkələrdə müvafiq standartlara uyğun olaraq qüvvədədir. Ölkələr arasında baza tənzimləmə metodları vardır ki, bunlar üst-üstə düşür. Bunlara qanunların və digər normativ hüquqi aktların dövlət tərəfindən qəbul edilməsi, kollektiv müqavilə tənzimlənməsi və əmək müqaviləsində əmək haqqı şərtlərinin müəyyənləşdirilməsi daxildir.

Əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsi aşağıdakı mexanizmlərdən istifadə etməklə həyata keçirilir.

1. Əmək haqqının ödənilməsi şərtləri və qaydalarını tənzimləyən Əmək Məcəlləsinin tətbiqi,

2. Tarif sistemindən istifadə edilməsi. Belə ki, büdcə işçilərinin əmək haqları dövlət tərəfindən tənzimlənir. Qeyri büdcə təşkilatlarında işləyənlər üçün tarif sisteminin istifadəsi könüllüdür.

3. Minimum əmək haqqının müəyyənləşdirilməsi. Minimum əmək haqqı dövlət zəmanətidir. Bu dövlət standartı mülkiyyət formasından, sahələrindən, ərazilərindən asılı olmayaraq bütün təşkilatlar və müəssisələr üçün məcburidir. Minimum əmək haqqının dövlət tərəfindən tənzimlənməsi bütün ölkə əhalisinə şamil edilir, ancaq minimum əmək haqqı müəssisələr tərəfindən müəssisədaxili verilən əmrlər əsasında da tətbiq edilir.

Müəssisə daxili minimum əmək haqqı aylıq və ya saatlıq minimum dərəcə şəklində təyin edilə bilər. Minimum əmək haqqının səviyyəsinin təyin edilməsi sosial cəhətdən xarakterizə edildikdə aşağıdakılar nəzərə alınır:

- işçilərin və onların ailələrinin ehtiyacları;
- ölkədə əmək haqqının ümumi səviyyəsi;
- yaşayış dəyəri və dəyişikliklər;
- sosial təminat;
- digər sosial qrupların müqayisəli həyat səviyyəsi;

- iqtisadi amillər, o cümlədən iqtisadi inkişaf tələbləri, əmək məhsuldarlığı səviyyəsi və kifayət qədər yüksək məşğulluq səviyyəsi.

Minimum əmək haqqı qanunla müəyyən edilir və yaşayış xərclərindəki dəyişiklikləri və digər iqtisadi şərtləri əks etdirmək üçün mütəmadi tənzimlənməlidir.

Minimum əmək haqqının artırılmasının vacib vasitəsi onun indeksləşdirilməsidir ki, bu da müəyyən bir müddət üçün qiymət indeksindəki dəyişikliklər nəzərə alınmaqla əmək haqqının avtomatik artması deməkdir.

Müasir iqtisadi elm, əmək haqlarının maliyyə tənzimlənməsi probleminə böyük diqqət yetirir, çünki institusional təşkilatı dövlətin sosial və əmək münasibətləri və sosial siyasətinin əsasını təşkil edir. Əmək haqqının maliyyə tənzimlənməsinin zəruriliyini müəyyənləşdirən ilkin şərtlər toplusu əslində işçiylə layiqli əmək haqqı və gələcək üçün pensiya təmin edən güclü sənaye cəmiyyətinin yaradılması mərhələsində formalaşmışdır.

Əmək haqqının maliyyə tənzimlənməsinin obyektiv zəruriyyətləri aşağıdakılardır:

- ehtiyacların artması və əmək məhsuldarlığının artması qanununa uyğun olaraq təbii maddi və pul şəklində yaşayış vasitələrinin həcmində dəyişiklik;
- Əmək haqqının pul ifadəsini real alıcılıq qabiliyyətinə uyğunlaşdırmaq;
- işçilərin əmək haqlarının ölçüsü ilə əməyin nəticələri (aralıq və son, şəxsi və kollektiv) arasında daha təsirli bir əlaqə mexanizminin formalaşdırılması;
- iqtisadi məzmununa görə ödəniş şərtlərində natamam əks olunma nəticəsində yaranan çatışmazlıqların aradan qaldırılması zərurəti.

Əmək haqqının maliyyə tənzimlənməsi sistemi iki böyük bloku əhatə edir. Bunlar dövlət maliyyə tənzimlənməsi və korporativ maliyyə tənzimlənməsidir (özünü-tənzimləmə). Dövlətin maliyyə tənzimlənməsində əmək haqqının maliyyə tənzimlənməsi dövlətin maliyyə siyasəti ilə müəyyən edilir. Korporativ maliyyə tənzimlənməsi isə dəyişən iqtisadi şərtlərə uyğunlaşaraq metodları və formaları dəyişdirilmiş davamlı bir prosesdir. Korporativ maliyyə tənzimlənməsi işəgötürənlərin, işçilərin və dövlətin nümayəndələri tərəfindən birgə həyata

keçirilməli olan əmək haqqının kollektiv müqavilə tənzimləmələri və həmkarlar ittifaqı, işəgötürən, işçinin daxil olduğu şirkətlərarası əmək haqqı tənzimləmələri ilə təmsil olunur. Əmək haqqının müqaviləli və şirkətdaxili tənzimlənməsi bazar iqtisadiyyatının məcburi atributlarıdır, dövlət maliyyə tənzimləmə sistemini tamamlayır və maliyyə tənzimlənməsi subyektlərinin dövlət, sahibkarlıq subyektləri və işçilərin fəaliyyətini genişləndirmək və tənzimləmək üçün nəzərdə tutulmuşdur ki, iqtisadiyyat maraqlar balansını qorusun.

Maliyyə tənzimləməsinin və əmək haqqının formalaşmasının iki əsas modeli müəyyənləşdirilmişdir. Bunlardan birincisi Anglo-Sakson modeli çərçivəsində əmək haqqının ölçüsünün təyin edilməsi prosesi mümkün qədər mərkəzləşdirilməmişdir. Burada işəgötürənlərin və həmkarlar ittifaqlarının milli və sahə birlikləri bu işdə əhəmiyyətli rol oynamır. Bu modeldəki əsas bələdçilər rəqabət, bazar siqnalları və dövlətin makroiqtisadi siyasətinin ölçüləridir.

İkincisi isə Avropanın bir çox ölkəsində qəbul edilmiş sosial tərəfdaşlıq institutundan istifadə edərək əmək haqqının müəyyənləşdirilməsi modeli yüksək səviyyədə mərkəzləşdirmə və bütün sosial tərəfdaşların hərəkətlərinin sıx koordinasiyası ilə xarakterizə olunur. Bu model həm layiqli əmək haqqının ölçüsünün müəyyənləşdirilməsində, həm də əmək haqlarının əsassız artımının qarşısını almaqda ortaq məsuliyyətini nəzərdə tutur.

## II FƏSİL. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA ƏMƏK HAQQI SİSTEMİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİ SAHƏSİNDƏ MÖVCUD VƏZİYYƏT

### 2.1. Əmək haqqının tənzimlənməsi sahəsində qanunvericilik bazasının mövcud vəziyyəti

Azərbaycan Respublikasında əmək haqqının tənzimlənməsi “Minimum aylıq əmək haqqının artırılması haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsi, "Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən sahələrdə çalışan işçilərin Vahid Tarif Cədvəli ilə müəyyən edilmiş aylıq tarif (vəzifə) maaşlarının tənzimlənməsi haqqında" qərarı, “Dövlət qulluqçularının əmək haqlarının artırılması haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı, Yaşayış minimumu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu və digər qanunvericilik aktları ilə tənzimlənir. Əmək haqqının istər dövlət tərəfindən tənzimlənməsi, istərsə də müəssisələr tərəfindən tənzimlənməsi qanunvericilik aktlarında nəzərdə tutulan hədlər əsasında həyata keçirilir.

Ölkəmizdə əmək haqqının ən aşağı həddi minimum aylıq əmək haqqının təyin edilməsi əsasında həyata keçirilir. Minimum əmək haqqı elə bir həddir ki, işçiyə bu həddən aşağı əmək haqqının verilməsi nəticəsində məsul şəxslərə Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinə uyğun olaraq cərimə tətbiq edilir.

Azərbaycan Respublikasında minimum əmək haqqı - *qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə görə verilən aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir*. Daha sadə formada işçiyə əməyinin qarşılığında ödənilən əmək haqqının ən aşağı səviyyəsidir. Minimum əmək haqqının təyin edilməsinə təsir edən dörd əsas amil vardır:

1. İşçi və onun ailəsinin ehtiyacları
2. Yaşayış dəyəri və bu sahədə baş verən dəyişikliklər
3. Alıcılıq qabiliyyəti
4. İqtisadi və sosial inkişaf tələbləri

Minimum əmək haqqının müəyyən edilməsinin əsasını yaşayış minimumu təşkil edir. Yaşayış minimumu işçinin zəruri ehtiyaclarını ödəməsi üçün lazım olan minimum gəlirdir. Yaşayış minimumu insan sağlamlığını qorumaq üçün zəruri olan bir sıra qida məhsullarının, eləcə də əsas sosial və mədəni ehtiyacları ödəmək üçün lazım olan minimum qeyri-ərzaq mallarının və xidmətlərin maya dəyəridir. Yaşayış minimumu iki elementi, yəni fizioloji və sosial elementi əhatə edir. Fizioloji element maddi dəyərlə, sosial element mənəvi dəyərlə ifadə olunur. Yaşayış minimumunun subyektləri əmək qabiliyyətli əhali, pensiyaçılar və uşaqlardır. Yaşayış minimumu minimum istehlak səbəti və icbari ödənişlərin cəmi əsasında formalaşır. Minimum istehlak səbəti dedikdə insanın bir il ərzində orta hesabla yaşaması üçün zəruri olan qida, qeyri-qida və xidmətlərin ən minimum səviyyəsi nəzərdə tutulur.

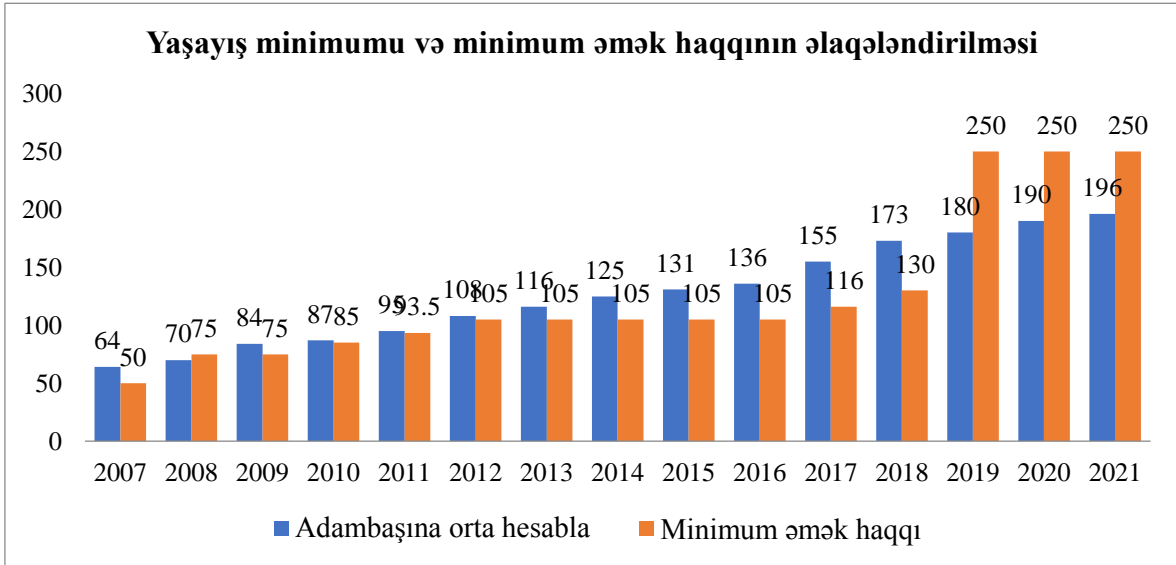
**Cədvəl 3: Yaşayış minimumu və minimum əmək haqqı haqqında məlumat**

İllər üzrə	Yaşayış minimumu				Minimum əmək haqqı
	Adambaşına orta hesabla	Əmək qabiliyyətli əhali üçün	Pensiyaçılar üçün	Uşaqlar üçün	
2007	64	70	49.7	52.4	50
2008	70	79	55	59	75
2009	84	92	65	69	75
2010	87	96	68	72	85
2011	95	102	72	76	93.5
2012	108	116	84	87	105
2013	116	125	94	93	105
2014	125	136	103	103	105
2015	131	140	108	108	105
2016	136	146	115	117	105
2017	155	164.5	130.2	136.6	116
2018	173	183	144	154	130
2019	180	191	149	160	180 250
2020	190	201	157	170	250
2021	196	207	162	175	250

**Mənbə:** Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>)



**Qrafik 1: Yaşayış minimumu və minimum əmək haqqının əlaqələndirilməsi**



**Mənbə:** Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>)

Qrafik 1-də illər üzrə yaşayış minimumu ilə minimum əmək haqqının müqayisəsi göstərilmişdir. İllər üzrə nəzər saldıqda 2021-ci ilin 2020-ci il ilə müqayisəsində yaşayış minimumunun 3%, 2007-ci il ilə müqayisədə 3 dəfə artığı görülür. Minimum əmək haqqının isə son 14 ildə 5 dəfə artdığı görülür. Deməli, minimum əmək haqqı yaşayış minimumuna nisbətdə daha çox artmışdır. Bunu son illərdə də görmək mümkündür. Belə ki, yaşayış minimumu hər zaman minimum əmək haqqından çox olmasına baxmayaraq, ilk dəfə 2019-cu ildən etibarən minimum əmək haqqı onu ötüb keçmişdir. Minimum əmək haqqının artımı 950000 nəfərin əmək haqqına təsir etmişdir ki, onlardan 600000 nəfəri dövlət sektorunun, 350000 nəfəri isə qeyri-dövlət sektorunun payına düşür. Bu artım dövlət büdcəsi işçilərinin bir qismini də əhatə etdiyi üçün dövlət büdcəsindən əlavə olaraq illik 610 mln manat vəsait ayrılması nəzərdə tutulmuşdur. Minimum əmək haqqının artırılması nəticəsində əmək müqavilələrində də artım müşahidə edilmişdir. 2020-ci ilin sentyabr ayının göstəricilərinə əsasən ümumi olaraq əmək müqavilələri 7%, özəl sektorda isə 110000 ədəd, yəni 17% artım müşahidə edilmişdir.

2007-2021-ci illər üzrə verilmiş məlumatlara əsasən minimum əmək haqqı ilə yaşayış minimumu arasındakı əlaqənin qurulması məqsədilə aşağıdakıların hesablanmasına nəzər yetirək.

#### 1. Cüt xətti regressiya tənliyinin qurulması

2. Korrelyasiya əmsalinin tapılması və ortalama təxmini səhvin tapılması
3. Adambaşına düşən yaşayış minimumu proqnozunun dəyəri 160% olduqda əmək haqqı proqnozunu hesablamaq

**Cədvəl 4: Yaşayış minimumu və minimum əmək haqqı hesablanması**

İllər üzrə 2007-2021	Adambaşına orta hesabla düşən yaşayış minimumu	Minimum əmək haqqı						
	x	y	yx	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>	$\hat{y}_x$	y- $\hat{y}_x$	A <sub>i</sub>
1	64	50	3200	4096	2500	41,76	8,24	16,5
2	70	75	5250	4900	5625	49,8	25,2	33,6
3	84	75	6300	7056	5625	68,56	6,44	8,6
4	87	85	7395	7569	7225	72,58	12,42	14,6
5	95	93,5	8882,5	9025	8742,25	83,3	10,2	10,9
6	108	105	11340	11664	11025	100,72	4,28	4,1
7	116	105	12180	13456	11025	111,44	-6,44	6,1
8	125	105	13125	15625	11025	123,5	-18,5	17,6
9	131	105	13755	17161	11025	131,54	-26,54	25,3
10	136	105	14280	18496	11025	138,24	-33,24	31,7
11	155	116	17980	24025	13456	163,7	-47,7	41,1
12	173	130	22490	29929	16900	187,82	-57,82	44,5
13	180	250	45000	32400	62500	197,2	52,8	21,1
14	190	250	47500	36100	62500	210,6	39,4	15,8
15	196	250	49000	38416	62500	218,64	31,36	12,5
Cəmi	1910	1899,5	277677,5	269918	302698,3	1899,4	0,1	303,98
Ortalama	127,33	126,63	18511,83	17994,53	20179,88			20,26
$\sigma$	42,20	64,37						
$\sigma^2$	1780,76	4143,88						

**Mənbə:** Dərslik. <http://www.iee.unn.ru/wp-content/uploads/sites/9/2013/10/Kozinova-A.T.-Praktikum-po-e-konometrike.pdf>

1.  $\hat{y}_x = a + bx$  düsturuna görə,

$$b = \frac{\overline{yx} - \bar{y}\bar{x}}{\sum x^2 - (\bar{x})^2} = \frac{18511,83 - 126,63 * 127,33}{17994,53 - 127,33^2} = \frac{2387,189}{1780,76} = 1,34$$

$$a = \bar{y} - b\bar{x} = 126,63 - 1,34 * 127,33 = -44,00$$

Buradan reqressiya tənliyi  $y = -44 + 1,34x$  düsturuna bərabər olur. Yəni ki ortalama yaşayış minimumunun 1 manat artması ortalama minimum əmək

haqqının 1.34 manat artması deməkdir. Cədvəl 4-dən göründüyü kimi 2007-2019-cu illərdə yaşayış minimumu minimum əmək haqqından çox olmuşdur, lakin son 2 ildə minimum əmək haqqının yaşayış minimumundan artıq olması ortalama dəyərin də artıq göstərməsi ilə müşahidə olunur.

## 2. Xətti əlaqənin yaxınlığının korrelyasiya əmsalı ilə əlaqələndirilməsi

$$r_{xy} = b * \frac{\sigma_x}{\sigma_y} = 1.34 * \frac{42.20}{64.37} = 0.88 \quad r^2_{xy} = 0.77$$

Bu tənlikdən göründüyü kimi minimum əmək haqqındakı dəyişikliklərin 77%-i yaşayış minimumundakı dəyişikliklə əlaqəlidir.

Modelin keyfiyyəti onun orta təxmini səhvi ilə müəyyən edilir.

$$\bar{A} = \frac{1}{n} \sum A_i = \frac{303.98}{15} = 20.26\%$$

Modelin keyfiyyətinin yaxşı olması onun 8-10% arasında olması ilə səciyyələnir. Hesablamaya əsasən bu rəqəm 20.26% olmuşdur ki, bu da keyfiyyətin yaxşı olmadığını göstərir.

3. Regressiya tənliyinin dəyərinin əldə edilməsi onun proqnoz üçün istifadə edilməsinə əsas verir. Yaşayış minimumunun proqnozunu hesabladıqda,

$$x = \bar{x} * 1.6 = 127.33 * 1.6 = 203.72$$

$$\hat{y} = -44 + 1.34 * 203.72 = 228.99$$

bu dəyər 203.72 manat olarsa, onda minimum əmək haqqı 228.99 manat olar.

Məlumdur ki, minimum əmək haqqı, yaşayış minimumu, minimum istehlak səbəti dəyər hədləri dövlət tərəfindən tənzimlənir. Ancaq qiymətlərin səviyyəsinin dəyişməsi xərclərin artmasına, bu da gəlirin artmasının zəruri olmasına gətirib çıxarır. Yaşayış məvacibi bir ailənin qida, mənzil, nəqliyyat, səhiyyə, təhsil, məcburi ayırmalar və digər ehtiyaclar daxil olmaqla əsas ehtiyaclarını ödəmək üçün lazım olan təxmini gəlirdir. Cədvəl 5-də üç ümumi ailə üçün xərc və gəlir ehtiyacları ətraflı şəkildə göstərilmişdir.

**Cədvəl 5: Yaşayış üçün zəruri olan xərclər (minimum və maksimumu)**

Adı	2020					
	Tipik ailə		Standart ailə		Tək (yetkin)	
	min	maks	min	maks	min	maks
Ailənin sayı	3.9		4		1	
Yemək xərcləri	269	385	276	395	69	99
Mənzil xərcləri	449	610	449	610	267	349
Nəqliyyat xərcləri	43	58	43	58	21	29
Səhiyyə xərcləri	39	49	40	50	10	13
Təhsil xərcləri	66	95	70	100	0	
İçməli su xərcləri	3	11	3	11	1	3
Geyim xərcləri	5	20	5	21	1	5
Telefon xərcləri	5	6	5	6	3	3
5% əlavə xərclər	44	62	45	63	19	25
<b>Ümumi xərclər</b>	<b>923</b>	<b>1296</b>	<b>936</b>	<b>1314</b>	<b>391</b>	<b>526</b>
Ailədə işləyənlərin sayı	1.7		1.8		1	
<b>Xalis yaşayış xərci</b>	<b>543</b>	<b>762</b>	<b>520</b>	<b>730</b>	<b>391</b>	<b>526</b>
Məcburi əmək haqqı tutulmaları	30	59	29	51	22	29
<b>Ümumi yaşayış xərci</b>	<b>573</b>	<b>821</b>	<b>549</b>	<b>781</b>	<b>413</b>	<b>555</b>

**Mənbə:** Wageindicator.org saytının araşdırması. (<https://wageindicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/living-wage-series-azerbaijan-september-2020>)

Cədvəl 5-dən görüldüyü kimi standart bir ailənin xərcləri bir ay ərzində ən azı 936 manat, ən çoxu 1314 manatdır. 936 manatı 1.8-ə bölməklə xalis yaşayış xərcini əldə edirik. Məcburi tutulmalarla cəmlədikdə ümumi yaşayış xərcinin ən azı 549 manat, ən çoxu 781 manata ehtiyac olduğu görülür. Ailədə işləyənlərin sayı aşağıdakı kimi müəyyənləşdirilir.

Tipik ailə (iki valideyn + 2 uşaq, 1.7 işləyən)

Standart ailə (iki valideyn + 2 uşaq, 1.8 işləyən)

Uşaqsız, tək işləyən, 1 işləyən

Anker tərəfindən 2006-cı ildə dünya ölkələrində yaşayış üçün zəruri olan əmək haqqının hesablanması üçün yeni metodologiyası təklif edilmişdir. Bu düstur Azərbaycanda olan göstəricilərə uyğun tətbiq edildikdə aşağıdakı nəticə alınır.

Göründüyü kimi, standart bir ailə üçün aparılan hesablamaların nəticəsində aylıq zəruri olan minimum əmək haqqı 435 manata bərabər olmalıdır.

$$\text{Minimum yaşayış üçün əmək haqqı} = \frac{\text{yaşayış minimumu} * \text{ailənin sayı}}{\text{ailədə işləyənlərin sayı}}$$

$$\frac{196 * 4}{1.8} = 435$$

Minimum əmək haqqının tənzimlənməsi nəticəsində onun müəyyən edilməsi ən çətin məsələlərdən biridir. Belə ki, minimum əmək haqqının aşağı təyin olunması işçilərin və onların ailələrinin yoxsulluqdan əziyyət çəkməsinə səbəb ola bilər. Çox təyin olunması mənfi məşğulluğun formalaşmasına səbəb ola bilər. Buna görə də həm insanların ehtiyacları, həm də iqtisadi amillər nəzərə alınmaqla balanslı və sübutlara əsaslanan yanaşma ilə hesablanması vacib hesab edilir.

Əhalinin əmək haqqının tənzimlənməsi onun real və nominal əmək haqqına da təsir göstərir. Nominal əmək haqqı işçinin pul şəklində əldə etdiyi əmək haqqıdır. Bir işçinin iqtisadi vəziyyəti onun nominal əmək haqqı ilə ala biləcəyi mal və xidmətlərin miqdarından asılıdır. Buna da real əmək haqqı deyilir. Nominal əmək haqqı əsasən təşkilatların ödəniş siyasətinə və dövlət tənzimlənmələrinə əsaslanır. Ölkədə qiymət səviyyəsinin dəyişməsi, minimum əmək haqqı səviyyəsinin dəyişməsi, bir sözlə, iqtisadiyyatın inkişafı orta aylıq nominal əmək haqqındakı dəyişiklikdə özünü göstərir.

2018-ci ildə orta aylıq nominal əmək haqqı bütün iqtisadiyyat sahələri üzrə dövlət təşkilatlarında 435.2 manat, qeyri-dövlət təşkilatlarında isə 690.7 manat olmuşdur. Bu göstərici 2019-cu ildə dövlət təşkilatları üzrə 531.3 manat, qeyri-dövlət təşkilatları üçün 768.2 manat olmuşdur. Ölkə üzrə isə orta aylıq nominal əmək haqqı 2018-ci ildə 544.6 manat, 2019-cu ildə 635.1 manat olmuşdur ki, bu da 17% artım deməkdir. Yüksək artım kənd təsərrüfatında 32%, tullantıların təmizlənməsi və emalı sahəsində 54%, ticarət sahəsində 23%, daşınmaz əmlak sahəsində 32%, dövlət idarəetməsi sahəsində 34%, təhsil sahəsində 20%, səhiyyə sahəsində 47%, əyləncə sahəsində 43% müşahidə edilmişdir. Digər sahələrdə isə artım 3%-14% arası təşkil etmiş, inzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi sahəsində isə muzzdlu işçiləri sayının 2018-ci il ilə müqayisədə 2019-cu ildə 2.4 dəfə artması nəticəsində orta aylıq nominal əmək haqqı 30% azalmışdır.

İqtisadiyyatın müxtəlif sahələr üzrə əmək haqqının artmasına baxmayaraq, ümumilikdə sahələr arasında geniş əmək haqqı fərqliliyinin olması məlumdur. Belə ki, 2019-cu il üzrə ən aşağı əmək haqqı olan sahələrdən ilk beşlikdə səhiyyə 352.4 manat, kənd təsərrüfatı 371.4 manat, xidmət sahələri 386.1 manat, əyləncə 423.8 manat, təhsil sektorları 438.9 manat olmuşdur. Mədənçilikdə 3055.6 manat, maliyyə sahəsində 1607.3 manat, elmi və texniki fəaliyyət 1180.3 manat, rabitə sektorları 1005.3 manat ilə isə yüksək əmək haqları olan sektorlar olmuşdur. Ən yüksək ödənişli sektor olan mədənçixarma sənayesi ilə ən aşağı ödənişli sektor olan səhiyyə arasındakı əmək haqqı fərqi təxminən 8 dəfə fərq edir. Dövlət sektorunda ən az orta aylıq əmək haqqı kənd təsərrüfatı sahəsində 323.8 manat, ən yüksək əmək haqqı isə maliyyə sahəsində 1647.3 manat təşkil edir. Kənd təsərrüfatı sahəsinə muzzdlu işçilərin ümumi sayının 3%-i, maliyyə sahəsinə isə 2%-i düşür. Qeyri-dövlət sektorunda isə ən aşağı əmək haqqı 259.6 manat ilə dövlət idarəetməsi və müdafiənin, ən yüksək əmək haqqı isə 4023.1 manatla mədən sənayesinin payına düşür. Mədən sənayesinə muzzdlu işçilərin ümumi sayının 2%-i, dövlət idarəetməsi və müdafiəyə 7%-i düşür. Qeyd etmək lazımdır ki, 2019-cu il üzrə məşğul əhəlinin sayı 4938.5 min nəfər olmuş, onun 33,34%-i, yəni 1646.6 min nəfəri muzzdlu işçi olmuşdur. Bu da 2018-ci il ilə müqayisədə sadəcə 2% artmışdır. İqtisadi rayonlar üzrə əhəlinin gəlirləri əsasən dövlət sektorunda muzzdlu iş, özəl sektorda muzzdlu iş, özünüməşğulluq, işsizlik üzrə müavinət, pensiya, təqaüd və s. nəticəsində formalaşır. 2019-cu ildə iqtisadi rayonlar üzrə əhəlinin gəlir mənbələri dövlət sektorunda muzzdlu işə görə ümumi gəlirin ən yüksək olanı 28.2%-lə Naxçıvan Muxtar Respublikası, ən aşağı göstərici isə 12.7%-lə Quba-Xaçmaz iqtisadi rayonunun payına düşür. Özəl sektorda muzzdlu işə görə isə ən yüksək olanı 16.6%-lə Naxçıvan Muxtar Respublikası, ən aşağı 2.5%-lə Yuxarı Qarabağın payına düşür. Bakı şəhərində isə ümumi gəlirlərdən muzzdlu işə görə gəlirin 20%-i dövlət sektorunun, 12.2%-i isə özəl sektorun payına düşür. Bütün bu göstəricilərlə bağlı məlumatlar əlavələr bölməsində Cədvəl 6 və Cədvəl 7-də öz əksini tapmışdır. (Səhifə 87-88)

Ümumiyyətlə ölkə üzrə orta aylıq nominal əmək haqqı məbləği dəqiqliyi əks etdirmir. Median əmək haqqı ölkə üzrə insanların əldə etdiyi əmək haqqı barədə daha dəqiq məlumat verir. Median əmək haqqı ən az maaş alan işçilərin 50%-i ilə müəyyən bir işdə və ya sənaye peşəsində ən çox maaş alan işçilərin 50%-nin qazandığı məbləğ arasındakı sərhəddir. Azərbaycanda ilk dəfə 2021-ci ildə ölkə üzrə median əmək haqqının məbləği haqqında məlumat verilmişdir. Verilən məlumata əsasən 2021-ci il median əmək haqqı ölkə üzrə 343 manat olmuşdur. 2021-ci il müzdli işçilərin sayının 1 691 800 nəfər olduğu nəzərə alındıqda, bu işçilərin 50%-nin əmək haqqının 343 manatdan aşağı olması deməkdir. Statistika əsasən, 2020-ci ildə orta aylıq əmək haqqı isə 707,3 manat olmuşdur. Dünya təcrübəsinə görə orta aylıq əmək haqqı ilə median əmək haqqı arasında fərq 10-25% arası olmalıdır. Bu məlumatlara əsasən qeyd etmək olar ki, bu fərq Azərbaycanda 48,4% təşkil edir. Buna səbəb ölkəmizdə iqtisadiyyat sahələrində yüksək əmək haqqı ilə aşağı əmək haqqı arasındakı fərqi çox olmasıdır.

Əmək haqqının tənzimlənməsi əmək haqqından tutulmalarda da mühüm yer tutur. Əmək haqqından tutulmalar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənir. Əmək Məcəlləsinə əsasən qeyd etmək olar ki, əmək haqqından tutulmalar ya işçinin razılığı ilə, ya da məhkəmənin qərarı ilə tutula bilər. Məhkəmənin qərarına əsasən icra vərəqəsinə uyğun əmək haqqından tutulmalarda əmək haqqının 50%-i miqdarında tutulmasına icazə verilir.

İşəgötürən tərəfindən işçinin əmək haqqından tutulmalar aşağıdakı qaydada həyata keçirilir:

- *Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər, sosial sığorta haqları və digər icbari ödəmələr;*
- İcra vərəqində göstərilmiş məbləğ üzrə tutulmalar;
- İşçi tərəfindən işəgötürənə vurulan ziyanın qarşılığında olan tutulmalar. Bu məbləğ orta aylıq əmək haqqından artıq olmamalıdır;
- Cari il üzrə bütün məzuniyyətini istifadə etdikdən sonra həmin il bitmədən işdən çıxdıqda işləmədiyi günlərin məzuniyyət məbləğinin geri qaytarılması nəticəsində olan tutulmalar;

- Ezamiyyəyə göndərilən işçiyə verilən avansın artıq olması zamanı ezamiyyədən qayıtdıqdan sonra geri alınması;
- *Mühasibatlıq tərəfindən səhvən yerinə yetirilən riyazi əməliyyatlar nəticəsində artıq verilmiş məbləğlər;*

Azərbaycan Respublikasında işçinin əldə etdiyi əmək haqqı hesablanmış əmək haqqından gəlir vergisi, sosial sığortaya ödənişlər, həmkarlar ittifaqına ödənişlər (könüllü), işsizlikdən sığorta üzrə ödənişlər, icbari tibbi sığorta üzrə ödənişlər çıxıldıqdan sonra əldə etdiyi məbləğdir.

Əmək haqqından gəlir vergisinin hesablanması Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsi ilə tənzimlənir. Əmək haqqından gəlir vergisinin hesablanmasında 2016-2018-ci illər üzrə göstəricilərdə nəzərə alınmayan məbləğ yaşayış minimumu olan 2016-cı ildə 136 manat, 2017-ci ildə 155 manat, 2018-ci ildə 173 manat, 2019-cu ildə 180 manat olmuşdur. Cədvəl 8-də gəlir vergisinin 2016-2018-ci illərdə hesablanması əks olunmuşdur. 2019-cu ildən etibarən isə gəlir vergisinin hesablanması zamanı müəyyən edilən güzəşt məbləğində yaşayış minimumu nəzərə alınmır.

**Cədvəl 8: Əmək haqqından gəlir vergisinin hesablanması**

İllər üzrə	Gəlir vergisi hesablanmır	Əmək haqqı 2500 manata qədər olduqda	Əmək haqqı 2500 manatdan yuxarı olduqda
2016	136 manatdan aşağı	$(\text{ə/h}-136)*14\%$	$350+((\text{ə/h}-2500)*25\%)$
2017	173 manatdan aşağı	$(\text{ə/h}-173)*14\%$	$350+((\text{ə/h}-2500)*25\%)$
2018	180 manatdan aşağı	$(\text{ə/h}-180)*14\%$	$350+((\text{ə/h}-2500)*25\%)$

**Mənbə:** Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsi. (<https://www.taxes.gov.az/az/page/ar-vergi-mecellesi>)

2019-2020-ci illərdə Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsində edilən əsaslı dəyişikliklər əmək haqqından gəlir vergisinin hesablanmasında özünü göstərmişdir. Əmək haqqından gəlir vergisinin hesablanması qaydası qeyri neft-qaz və özəl sektor, neft-qaz və dövlət sektoru olaraq iki istiqamətə ayrıldı. Burada keçirilən islahatların əsas məqsədi qeyri neft-qaz sektorunda və özəl sektor sahəsində kölgə iqtisadiyyatının qarşısını almaq olmuşdur. Eyni zamanda müəssisələrin işçilərini rəsmi qeydiyyatla alınmasının təmin edilməsi olmuşdur. Aparılmış islahatların nəticəsində qeyd etmək olar ki, qeyri neft-qaz və özəl sektor



üzrə əmək haqqı hesablanması zamanı əgər əmək haqqı 8000 manatadək olarsa gəlir vergisi tutulmur, 8000 manatdan çox olarsa 8000 manatın 14%-i qədər vergi tutulur. Bu islahat 2019-cu ilin yanvar ayının 1-dən etibarən 7 il müddətinə nəzərdə tutulmuşdur.

Hal-hazırda neft-qaz və dövlət sektorunda işçinin əmək haqqı 200 manatdan 2500 manatadək olduqda, əmək haqqından 200 manat azaldılaraq gəlir vergi hesablanır. 200 manatdan aşağı olduqda isə gəlir vergisi ümumiyyətlə hesablanmır. 2500 manatdan yuxarı olduqda isə gəlir vergisi əvvəlki qaydada hesablanır. Vergi Məcəlləsindəki tənzimlənmələrə əsasən qeyd etmək olar ki, əmək haqqından gəlir vergisinin hesablanması zamanı əlavə güzəştlər də nəzərdə tutulur.

Azərbaycan Respublikasının Milli Qəhrəmanı, qanunvericiliyə uyğun olaraq müharibə veteranı, müharibə ilə əlaqədar əlilliyi olan və s. işçilərin əmək haqqından 400 manat azaldılaraq gəlir vergisi hesablanır.

Həlak olmuş və ya sonralar vəfat etmiş döyüşçülərin valideynləri, vəzifələrinin icrası zamanı həlak olmuş dövlət qulluqçularının valideynləri və arvadları, məcburi köçkün statusu olan və s. işçilərin əmək haqqından 100 manat azaldılaraq gəlir vergisi hesablanır.

Qohumluq dərəcəsiindən asılı olmayaraq himayəsində azı 3 nəfər olan işçinin əmək haqqı 50 manat azaldılaraq gəlir vergisi hesablanır.

Əmək haqqından sosial sığorta üçün ödənişlər “Sosial sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə tənzimlənir. Əmək haqqından sosial sığorta ödənişlərinin həyata keçirilməsində məqsəd işçinin gələcəkdə əmək haqqında yarana biləcək itkinin qarşısının alınması və ya itkinin bərpa edilməsidir. İşçi pensiya yaşına çatdıqda, əlilliyi olduqda, ailə başçısını itirdikdə, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdikdə, uşağı anadan olduqda, ölüm hallarında, hamiləlik və doğum olduqda sosial sığorta ödənişləri vasitəsilə gəlir əldə edə bilər. Ölkə üzrə məcburi dövlət sosial sığorta haqqı əmək haqqından faizlə tutulur. Bu həm sığortaolunandan, həm də sığorta edəndən tutulur. 2016-2018-ci illərdə məcburi dövlət sosial sığorta hər ay müəssisənin əmək haqqı fondundan 22%-lə, işçinin əmək haqqından isə 3% dərəcə ilə tutulurdu. Aparılmış islahatlar nəticəsində

2019-cu ilin yanvar ayının 1-dən etibarən 7 il müddətinə sosial sığorta ödənişlərində dəyişiklik olmuşdur. Bu islahatlar sadəcə qeyri-neft-qaz və qeyri-dövlət sektorunu əhatə edir. Neft-qaz və dövlət sektorunda isə əvvəlki qaydada tətbiq edilir. İslahatların məqsədi sahibkarlar tərəfindən işçinin aldığı faktiki əmək haqqı ilə deyil, minimum əmək haqqı ilə qeydiyyat alınmasının qarşısını almaqdır. Bu zaman işçi gələcəkdə əmək haqqından tutulan sosial sığorta ödənişlərindən faydalana biləcək. Sosial sığorta ödənişlərinin hesablanması aşağıdakı kimidir.

**Cədvəl 9: Qeyri-neft-qaz və qeyri-dövlət sektorunda əmək haqqından məcburi dövlət sosial sığortanın hesablanması**

Sığorta haqqına cəlb edilən aylıq gəlir	sosial sığorta haqqı dərəcəsi		
	cəmi	sığortaolunanın gəlirlərindən tutulan	sığortaedənin vəsaiti hesabına ödənilən
200 manatadək	25 faiz	3 faiz	22 faiz
200 manatdan çox olduqda	25 faiz	6 manat + 200 manatdan çox olan hissənin 10 faizi	44 manat + 200 manatdan çox olan hissənin 15 faizi

**Mənbə:** Sosial sığorta haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, <http://www.e-qanun.az/framework/3813>

Cədvəl 9-dan də göründüyü kimi əvvəlki illərdən fərqli olaraq əmək haqqından tutulmaların 25%-indən 10%-i işçinin, 15%-i isə müəssisənin əmək haqqı fondundan hesablanır.

Əmək haqqından işsizlikdən sığorta haqqı müəssisənin əmək haqqı fondundan 0,5 %, işçinin əmək haqqından 0,5% dərəcə ilə tutulur. Bu göstəricilər “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə tənzimlənir. Ölkə üzrə bu qanun 1 yanvar 2018-ci ildən etibarən tətbiq edilir. Bu qanunun məqsədi gələcəkdə itirilmiş əmək haqqının kompensasiya edilməsi və işsizliyin olması zamanı qabaqlayıcı tədbirləri görülməsidir. Bu da əhəlinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsinin təminatıdır.

Əmək haqqından tutulmalardan biri də 1 yanvar 2021-ci ildən etibarən “Tibbi sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq

icbari tibbi sığorta haqqının hesablanmasıdır. İcbari tibbi sığorta həm işəgötürəndən, həm də işçidən tutulur.

**Cədvəl 10: Əmək haqqından işsizlikdən sığortanın və icbari tibbi sığortanın hesablanması**

Adı	Dövlət və neft-qaz sektoru	Qeyri dövlət və qeyri neft-qaz sektoru
Müəssisənin əmək haqqı fondundan-icbari tibbi sığorta	8000 manata qədər olduqda ə/h*2%	8000 manata qədər olduqda ə/h*1%
İşçinin əmək haqqından-icbari tibbi sığorta	8000 manata qədər olduqda ə/h*2%	8000 manata qədər olduqda ə/h*1%
Müəssisənin əmək haqqı fondundan-icbari tibbi sığorta	8000 manatdan yuxarı olduqda, 8000 manatdan yuxarı olan hissə *0,5%	8000 manatdan yuxarı olduqda, 8000 manatdan yuxarı olan hissə *0,5%
İşçinin əmək haqqından-icbari tibbi sığorta	8000 manatdan yuxarı olduqda, 8000 manatdan yuxarı olan hissə *0,5%	8000 manatdan yuxarı olduqda, 8000 manatdan yuxarı olan hissə *0,5%
Müəssisənin əmək haqqı fondundan-işsizlikdən sığorta	Əməyin ödənişi fondu* 0,5%	Əməyin ödənişi fondu* 0,5%
İşçinin əmək haqqından-işsizlikdən sığorta	Əməyin ödənişi fondu* 0,5%	Əməyin ödənişi fondu* 0,5%

**Mənbə:** Azərbaycan Respublikasının İqtisadiyyat Nazirliyi yanında Dövlət Vergi Xidmətinin məlumatı. (<https://taxes.gov.az/uploads/2021/bukletler/MI.pdf>)

Qeyri dövlət və qeyri neft-qaz sektorunda bu hesablanma qaydası 2022-ci ilin yanvar ayının 1-nə qədər nəzərə alınmışdır. Cədvəl 10-dan da görüldüyü kimi özəl sektor və qeyri neft-qaz sektorunda müəssisənin əmək haqqı fondundan tutulmada dövlət və neft-qaz sektoruna nisbətə 50% güzəşt tətbiq edilmişdir.

## **2.2. Əmək haqqının tarif tənzimlənməsi və ona əlavələrin mövcud vəziyyəti**

Tarif tənzimlənməsi mütləq məbləğlər və müxtəlif keyfiyyətlərə görə əmək haqqının kəmiyyət nisbətlerini təyin etməklə əmək haqqının təşkilini idarə etmək metodudur. Tarif sistemi əmək haqqının tarif tənzimlənməsi vasitəsi kimi çıxış edir.

Tarif sistemi işçilərin əmək haqqını keyfiyyətinə görə tənzimləmək və fərqləndirmək üçün hazırlanmış bir sıra tənzimləmə materiallarıdır. Əməyin keyfiyyəti onun mürəkkəbliyi, əhəmiyyəti, istehsal və tətbiqi üçün texniki, iqlim və iqtisadi şərtlər, işçilərin ixtisası kimi başa düşülür. Əməyin bu xüsusiyyətləri və onun icrası şərtləri tarif əmələ gətirən amillər adlanır.

Tarif sistemi tarif dərəcələrindən, tarif maaşından, tarif-ixtisas sorğu kitabçalarından, vahid tarif cədvəlindən və s. ibarətdir.

İşçilərin əməyin ödənişi dərəcələri üzrə vəzifəyə təyin edilməsi zamanı “Bütün sahələr üçün ümumi olan qulluqçu vəzifələrinin Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçası”ndan istifadə edilir. Burada müəssisələrdə hər bir vəzifə üzrə əmək funksiyaları, işçinin biliyinə dair tələblər, ödəniş dərəcəsinə uyğun olaraq ixtisas tələbləri əks olunmuşdur.

Tarif maaşı bir işçiyə işlədiyi vaxta və günə görə ödənilən əmək haqqıdır. Tarif maaşı işin çətinliyinə, ixtisas səviyyəsinə görə ödənilən əmək haqqıdır. Tarif maaşı vaxtamuzd və ya işəməz əməyə görə tətbiq olunur. Vaxtamuzd işçinin əmək haqqı onun müəyyən vaxt ərzində gördüyü işə əsasən ödənilir. Əgər müəyyən edilən vaxtdan artıq iş görülərsə artıq vaxt üçün əmək haqlarına əlavələr tətbiq edilir. İşəməz işçinin tarif maaşı müəyyən edilən işə uyğun ödənilir. Əgər görülən işin ixtisas dərəcəsi işçinin ixtisas dərəcəsinə artıq olarsa, aradakı fərq işçiyə əmək haqqı kimi ödənilir.

Ölkəmizdə tarif maaşlarının təyin edilməsi qaydası sahələr üzrə fərqlidir. Bu aşağıdakı kimi təsnifləşdirilə bilər:

- dövlət büdcəsindən maliyyələşən təşkilatlar,
- dövlət qulluğuna aid edilmiş müəssisələr,
- publik-hüquqi şəxslər,

- qeyri-dövlət müəssisələri (özəl sektor),
- neft-qaz sahəsində fəaliyyət göstərən müəssisələr.

Burada əsas şərt vəzifə maaşının təyin edilməsi zamanı ölkə üzrə təyin edilmiş minimum əmək haqqından aşağı əmək haqqının təyin edilməməsidir.

Məlumdur ki, hər il dövlət büdcəsindən dövlət sahəsində çalışan işçilərin əmək haqqı xərcləri üçün vəsait ayrılır. Əmək haqqı üzrə büdcədən ayrılan vəsait müdafiə olunan xərc maddəsi ilə tətbiq edilir. İl ərzində büdcə kəsiri yarandığı zaman bir çox xərc maddəsindən ixtsarlar həyata keçirilir ki, bu müdafiə olunan xərclərə aid edilmir. Müdafiə olunan xərc maddəsinə əmək haqqı, əmək haqqına üstəlik, pensiya, digər sosial müavinətlər və ödənişlər, dövlətin daxili və xarici borclarına xidmətlə bağlı xərclər və s. daxildir. Əməyin ödənişi ilə bağlı xərclər 2018-ci il hesabatına əsasən 2758,7 mln manat olmuşdur. 2019-cu ildə isə əmək haqqı artımında aparılan islahatlar nəticəsində büdcədən əməyin ödənişi üçün çəkilən xərclər 3088,1 mln manat olmuşdur. Bu da xərclərin 329,4 mln manat, yəni 11% artması ilə nəticələnmişdir. Qeyd etmək olar ki, dövlət sektorunda əmək haqqının artırılması 400000 nəfərin əmək haqlarına təsir etmişdir.

Əmək haqqındakı artımın təsirinə baxdıqda, 2018-ci ilin noyabr ayında tam işləmiş işçilərdən 501-600 manat əmək haqqı alanlar işçilərin 7.1%-ni təşkil edirdisə, bu 2019-cu ilin noyabr ayında 8.5% olmuşdur. 1700 manat və daha yuxarı əmək haqqı alan işçilər 2018-ci ildə 3.1%, 2019-cu ildə isə 4.2% təşkil etmişdir.

Dövlət büdcəsi tərəfindən maliyyələşən təşkilatlarda əmək haqqının tənzimlənməsi iki istiqamətdə həyata keçirilir:

1. Vahid Tarif Cədvəlinə uyğun tənzimlənən büdcə təşkilatları. Bunlara təhsil, mədəniyyət sahəsi, kənd təsərrüfatı sahəsi, nəqliyyat, rabitə, səhiyyə və s. aiddir.
2. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və sərəncamları əsasında tənzimlənən büdcə təşkilatları. Bunlara hüquq-mühafizə orqanları və dövlət qulluqçuları daxildir.

Vahid Tarif Cədvəlində əməyin ödənilməsi dərəcələri və onlara uyğun olaraq əmək haqları qeyd edilir. Vahid Tarif Cədvəlində əməyin ödənilmə dərəcəsi

1-dən 19-kimi sıralanmışdır. Ən böyük məbləğ 19-cu dərəcə, ən kiçik məbləğ 1-ci dərəcə ilə tənzimlənir ki, bu adətən minimum əmək haqqına bərabər olur. 2019-cu ildə aparılmış islahatlar nəticəsində həm minimum əmək haqqının, həm də dövlət büdcəsindən maliyyələşən təşkilatlarda əmək haqlarının artırılması əhəmiyyətli hadisə kimi dəyərləndirilə bilər. Belə ki, 2019-cu ildə minimum əmək haqqının mart ayında 180 manat, sentyabr ayında isə 250 manat olmasına uyğun olaraq Vahid Tarif Cədvəlində də əməyin ödənişinin 1-ci dərəcəsinin əmək haqqında artım olmuşdur. Təbii ki, buna uyğun olaraq bütün dərəcələr üzrə artım baş vermişdir. Əməyin ödənişinin 1-ci dərəcəsi üzrə artım 39% təşkil etdiyi halda, əməyin ödənişi üzrə 19-cu dərəcənin artımı 3% olmuşdur. Bu barədə məlumat əlavələr bölməsində cədvəl 11-də öz əksini tapmışdır. (Səhifə 89)

Dövlət büdcəsindən maliyyələşən sahələrdən biri də dövlət qulluğu sahəsidir. Dövlət qulluqçularının əmək haqlarının tənzimlənməsi Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Sərəncamı ilə tənzimlənir.

Dövlət qulluqçusuna ödənilən əmək haqqı qanunvericilikdə dövlət məvacibi adlanır. Dövlət məvacibinin məbləği səlahiyyət həcmindən, məsuliyyət dərəcəsindən, tələb olunan peşəkarlıq səviyyəsindən, vəzifədə qulluq stajından asılıdır. Dövlət məvacibinin tərkibi vəzifə maaşından, vəzifə maaşına əlavədən, mükafatdan ibarətdir.

Dövlət qulluqçusunun vəzifə maaşları təsnifatlar üzrə təyin edilir. Təsnifatlar inzibati və yardımçı vəzifələr olmaqla iki yerə ayrılır. İnzibati təsnifata aid olan işçi qrupuna şöbə müdiri, şöbə müdirinin müavini, sektor müdiri, baş məsləhətçi, böyük məsləhətçi, aparıcı məsləhətçi, məsləhətçi və s. daxildir. İnzibati təsnifat üzrə ən yüksək əmək haqqı ali təsnifat üzrə vəzifədə işləyən işçilərə, ən aşağı əmək haqqı isə yeddinci təsnifat üzrə vəzifədə işləyən işçilərə aiddir. Yardımçı təsnifata aid olan işçi qrupuna isə baş mütəxəssis-böyük inspektor, baş mütəxəssis-sürücü, mütəxəssis-ixtisas dərəcəsi olan fəhlə və s. daxildir. Yardımçı təsnifat üzrə ən kiçik əmək haqqı 4-cü, ən yüksək əmək haqqı isə 1-ci təsnifat üzrə vəzifələrdə işləyən işçilərə şamil edilir.

Vəzifə maaşına əlavələr dedikdə, qulluq stajı, ixtisas dərəcəsi, hakimiyyət səlahiyyətli şəxslərə verilən əmək haqqına əlavə nəzərdə tutulur. İşçinin qulluq stajı 1 ildən – 5 ilədək olduqda əmək haqqının 5%-i, 5 ildən – 10 ilədək olduqda əmək haqqının 10%-i, 10 ildən – 15 ilədək olduqda əmək haqqının 20%-i, 15 ildən yuxarı olduqda isə əmək haqqının 30%-i miqdarında işçiyə aylıq ödəniş edilir.

İxtisas dərəcəsinə görə verilən əmək haqlarına əlavələrin verilməsinə nəzər yetirdikdə, 2006-cı ilin 2013-cü ili ilə müqayisəsində inzibati təsnifat üzrə ən kiçik ixtisas dərəcəsi olan kiçik dövlət qulluqçusunun 1.73 dəfə, ən böyük ixtisas dərəcəsi olan həqiqi dövlət müşavirinin əlavəsinin 3.08 dəfə artdığı görülür. Yardımcı təsnifatda isə fərq bu qədər çox deyildir. Belə ki, dövlət qulluğunun ən kiçik ixtisas dərəcəsi olan kiçik referentinin əlavəsi 1,5 dəfə, ən böyük ixtisas dərəcəsi olan dövlət qulluğunun baş referentinin əlavəsi isə 1,8 dəfə artmışdır. 2019-cu ildə dövlət qulluğunda inzibati vəzifərdə çalışan 29368 nəfər işçinin 91%-ni, yəni 26751 nəfərini ixtisas dərəcəsi olan işçilər təşkil etmişdir. Yardımcı vəzifələrdə isə 5780 nəfər işçinin 93%-i, yəni 5419 nəfəri ixtisas dərəcəsi olan işçilər olmuşdur.

**Cədvəl 12: Dövlət qulluğunda ixtisas dərəcəsinə görə verilən ödənişlər**

İxtisas dərəcəsinin verilməsi	Təsnifatlar üzrə	İxtisas dərəcəsinin adı	2006	2013
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti	İnzibati təsnifat	Həqiqi dövlət müşaviri	65	200
		1-ci dərəcə dövlət müşaviri	60	180
		2-ci dərəcə dövlət müşaviri	58	160
		3-cü dərəcə dövlət müşaviri	56	145
Müvafiq dövlət orqanının rəhbəri		Dövlət qulluğunun baş müşaviri	46	130
		Dövlət qulluğunun müşaviri	44	115
		Dövlət qulluğunun kiçik müşaviri	42	100
		1-ci dərəcə dövlət qulluqçusu	38	80
		2-ci dərəcə dövlət qulluqçusu	34	65
		3-cü dərəcə dövlət qulluqçusu	30	55
		Kiçik dövlət qulluqçusu	26	45
		Yardımcı təsnifat	Dövlət qulluğunun baş referenti	22
	Dövlət qulluğunun böyük referenti		18	35
	Dövlət qulluğunun 1-ci dərəcə referenti		16	30
Dövlət qulluğunun 2-ci dərəcə referenti	14		25	
Dövlət qulluğunun 3-cü dərəcə referenti	12		20	
	Dövlət qulluğunun kiçik referenti	10	15	

**Mənbə:** Dövlət qulluqçularının ixtisas dərəcələri. (<http://www.e-qanun.az/framework/2717>)

Dövlət qulluqçusuna hakimiyyət səlahiyyətinə görə əlavə əmək haqqının 15%-i məbləğində tənzimlənir.

Dövlət qulluqçusunun mükafatlandırılması fərdi və ya kollektiv qaydada həyata keçirilir. Kollektiv mükafatlandırma il ərzində 3 dəfə vəzifə maaşının 1 misli miqdarında verilir. İşçi ödənişli məzuniyyətdən istifadə etdikdə həmin məzuniyyət ili üçün onun vəzifə maaşının 1 misli miqdarında müavinət ödənilir.

Cədvəl 13-ə nəzər yetirdikdə dövlət qulluqçularının orta aylıq nominal əmək haqqı 2005-ci il ilə müqayisədə 2019-cu ildə əmək haqqı 5.6 dəfə artması görülür. Dövlət qulluqçularının sayı isə 2005-ci il ildə 25735 nəfər, 2019-cu ildə 29368 nəfər olmuşdur ki, bu da 14% artması deməkdir. Deməli, işçi sayı ilə müqayisədə əmək haqqının 4.4 dəfə artması müşahidə edilmişdir. 2019-cu ildə dövlət qulluqçularının əmək haqlarının artırılması nəticəsində Bakı şəhərində orta aylıq nominal əmək haqqı inzibati vəzifələr üzrə 2018-ci il ilə müqayisədə 33%, respublika üzrə isə 26% artdığı müşahidə edilmişdir.

**Cədvəl 13: Dövlət qulluğu sahəsində orta aylıq əmək haqqı**

Göstəricilərin adı	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Respublika üzrə</b>							
Cəmi	181,6	425,7	611,9	634,3	690,7	796,5	1022,2
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	237,5	496,2	758,2	777,8	854,3	1003,1	1261,1
<b>Bakı şəhəri</b>							
Cəmi	267,3	572,1	776,0	795,4	915,2	1112,1	1484,0
onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər	524,9	849,8	1316,1	1316,2	1476,7	1968,9	2609,3

**Mənbə:** Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>), dövlət qulluqçuları bölməsi



**Cədvəl 14: Ümumtəhsil məktəblərində əmək haqqı**

Təhsili	İllər üzrə	Bir stavka dərslər yükü 18 saat olmaqla, aylıq vəzifə maaşı (manatla)				
		pedaqoji staj 3 ilə qədər olduqda	pedaqoji staj 3 ildən 8 ilə qədər olduqda	pedaqoji staj 8 ildən 13 ilə qədər olduqda	pedaqoji staj 13 ildən 18 ilə qədər olduqda	pedaqoji staj 18 ildən çox olduqda
Ali təhsilli	2016	350	375	395	420	450
	2019	460	495	520	555	595
Diaqnostik qiymətləndirmə aparılmayan müəllimlər üçün	2019	345	371,25	390	416,25	446,25
Orta ixtisas təhsilli	2016	320	335	350	370	385
	2019	420	445	460	490	510
Diaqnostik qiymətləndirmə aparılmayan müəllimlər üçün	2019	315	333,75	345	367,5	382,5

**Mənbə:** Müəllifin araşdırmaları əsasında. (<http://www.e-qanun.az/framework/43270>, <http://www.e-qanun.az/framework/33556>)

Əmək haqqının dövlət tərəfindən tənzimlənməsi sahələrindən biri də ümumtəhsil müəssisələridir.

Ümumtəhsil müəssisələrində əmək haqqının müəyyən edilməsi iki istiqamətdə həyata keçirilir.

1. Diaqnostik qiymətləndirməsi aparılan müəllimlər,
2. Diaqnostik qiymətləndirməsi aparılmayan müəllimlər.

Cədvəl 14-dən də görüldüyü kimi 2016-cı il ilə müqayisədə müəllimlərin əmək haqqı 2019-cu ildə 31-32% arası artmışdır. Diaqnostik qiymətləndirilməsi aparılmayan müəllimlərin əmək haqqının məbləği qiymətləndirilməsi aparılan müəllimlərin əmək haqqında 25% çox nəzərdə tutulmuşdur.

Bundan əlavə müəllimləri əmək haqlarına əlavələr də vardır ki, bu sinif rəhbəri olanlar üçün 40 manat, elmi dərəcəsi olanlar, dərslük və ya metodiki vəsaitlərin müəllifi olanlar üçün 45 manat nəzərdə tutulmuşdur.

Son illərdə ali təhsil müəssisələrində vəzifə maaşları təhsil müəssisəsinin öz daxilolmaları əsasında müəyyən edilir ki, bu daxilolmaların mühüm hissəsini tələbələrin təhsil haqları təşkil edir. Professor-müəllim heyətinin vəzifə maaşlarına

Əlavələr tətbiq edilir ki, bu da dövlət tərəfindən tənzimlənir. Bunlar elmi dərəcəyə görə təyin edilən əlavələr və elmi ada görə staj üzrə təyin edilən əlavələrdir. Elmi dərəcəyə görə fəlsəfə doktorluğu olan müəllimlər üçün 60 manat, elmlər doktorluğu olanlar üçün 100 manat nəzərdə tutulmuşdur. Elmi adlara görə isə staja uyğun olaraq müəyyən edilir ki, bu da cədvəl 15-də göstərilmişdir.

**Cədvəl 15: Elmi ada görə verilən əlavə ödəniş**

dosent elmi adına görə iş stajı	Əmək haqqına əlavə	professor elmi adına görə iş stajı	Əmək haqqına əlavə
5-10 ilə qədər olduqda	25	5-10 ilə qədər olduqda	30
10-15 ilə qədər olduqda	50	10-15 ilə qədər olduqda	60
15-20 ilə qədər olduqda	75	15-20 ilə qədər olduqda	90
20 ildən artıq olduqda	100	20 ildən artıq olduqda	120

**Mənbə:** Dövlət və bələdiyyə təhsil müəssisələrində işləyən elmi-pedaqoji kadrların vəzifə maaşlarına elmi dərəcələrə və elmi adlara görə əlavələrin həcminin müəyyən edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin Qərarı. (<http://www.e-qanun.az/framework/19627>)

Qanunvericilikdə tarif maaşlarına əsasən əmək haqqının tənzimlənməsi aşağıdakı hallarda baş verir.

- Vəzifələrin əvəz edilməsinə görə əmək haqqının ödənilməsi. Bir işçinin öz vəzifəsindən başqa digər vəzifə öhdəliklərini icra etdikdə onun əmək haqqına əlavələr müəyyən edilib ödənilir.
- İşə çıxmayan işçinin vəzifə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi. Bu zaman əvəz edilən işçinin vəzifə maaşı ilə əvəz edən işçinin vəzifə maaşı arasındakı fərq məbləği işçiyə ödənilir.
- İstirahət günləri, bayram günləri işçi işə çıxdıqda. Əgər vaxtamuzd işçi olarsa, ona gündəlik tarif maaşının iki misli miqdarında əmək haqqı ödənilir. Əgər işəməz işçi olarsa, ona ikiqat işəməz qiymətləri məbləğində ödəniş edilir.
- İş vaxtından əlavə işin yerinə yetirilməsi zamanı. Əgər vaxtamuzd işçi üçün ödəniş edilərsə, saatlıq vəzifə maaşının iki misli miqdarında, işəməz işçi

üçün isə müvafiq dərəcəli vaxtamuzd işçinin saatlıq maaşı qədər əlavə ödəniş edilir.

- Gecə vaxtı və çoxnövbəli işə görə yerinə yetirilən iş üçün əmək haqqı ödənişi. Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə görə hər saat üçün işçiyə saatlıq vəzifə maaşının 20%-i, çoxnövbəli iş rejiminin axşam növbəsində işin hər saatına görə işçinin saatlıq vəzifə maaşının 20%-i, gecə növbəsində isə 40%-i həddində əlavə haqq müəyyən edilir. Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi zamanı işçinin saatlıq vəzifə maaşını tapmaq üçün onun aylıq vəzifə maaşını ödəniş aparılan ayın iş vaxtı normasına bölməklə tapılır.
- İş yerində hasilat normalarının tam yerinə yetirilməməsinə, istehsal olunan məhsulun zay olmasına (işçinin təqsiri olmadıqda), boşdayanma vaxtının olmasına (işçinin təqsiri olmadıqda) görə əmək haqqının verilməsi. Bu zaman işçiyə onun vəzifə maaşının 2/3 hissəsindən az olmamaqla ödəniş edilir.
- Natamam iş vaxtına görə əmək haqqının təyin edilməsi faktiki görülən işə uyğun təyin edilir.
- Əmək şəraiti ağır olan, zərərli işlərdə işləyənlər üçün, iqlim şəraitinə görə əmək haqqına əlavə əmsalların təyin edilməsi.

Əmək şəraitinin ağır, zərərli olması ilə əlaqədar əmək haqqına əmsalların təyin edilməsi üçün iş yerində əmək şəraitinin ağır, zərərli olmasının qiymətləndirilməsi üçün attestasiya həyata keçirilir. Bu qiymətləndirilmə respublikası ərazisində yerləşən bütün müəssisə və təşkilatları əhatə edir. Attestasiyanın keçirilməsində məqsəd zərərli və ya təhlükəli istehsal amillərini müəyyənləşdirmək və iş şəraitini əməyin mühafizəsi ilə bağlı dövlət tənzimləmə tələblərinə uyğunlaşdırmaq, işçi üçün zərərlik və təhlükəlik dərəcələrini müəyyən etmək üçün tədbirlər görməkdən ibarətdir. Attestasiyanın keçirilməsinin nəticələri aşağıdakı məqsədlər üçün istifadə edilir:

- işə qəbul olunan işçilərə iş yerlərindəki iş şəraiti, sağlamlığa zərərin mövcud riski barədə məlumat vermək;

- ağır, zərərli və ya təhlükəli iş şəraitində işlədikləri üçün işçilərə verilən müavinətlərin və kompensasiyaların əsaslandırılması;
- bəzi işçilər kateqoriyası üçün əmək məhdudiyətlərinin əsaslandırılması;
- təşkilatlarda iş şəraitinin yaxşılaşdırılması və əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlərin planlaşdırılması və maliyyələşdirilməsinin əsaslandırılması;
- işçiləri müəyyən olunmuş standartlara uyğun olaraq pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı, süd və süd məhsulları ilə təmin etmək;
- peşə xəstəliyinə şübhə olduqda xəstəliyin peşə ilə əlaqəsi məsələsinin həlli.

Ölkəmizdə attestasiya nəticələrinə uyğun olaraq qiymətləndirilmənin aparılması üçün əmək şəraitinin vəziyyətinə uyğun olaraq faktiki bal tətbiq olunur. Təyin olunan bal sisteminə uyğun işə əmək haqqına əlavələrin müəyyən edilməsi üçün əmsal müəyyənləşdirilir. Əmək şəraiti ağır və zərərli əmək şəraiti, xüsusilə ağır və xüsusilə zərərli əmək şəraiti olmaqla iki yerə ayrılır. Bunlar da öz tərkibində aşağı, orta, yuxarı səviyyələrə bölünür. 2019-cu ildə əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə işləyənlərin sayı sənayedə 5395 nəfər, tikintidə 581 nəfər, nəqliyyat və anbar təsərrüfatında 4032 nəfər, informasiya və rabitədə isə 428 nəfər təşkil etmişdir. Bu göstərici 2018-ci il ilə müqayisədə sənayedə 29.2%, tikintidə 78.29%, informasiya və rabitədə 23.30% azalmış, nəqliyyat və anbar təsərrüfatında isə 37.89% artmışdır. 2019-cu ildə əlverişli olmayan əmək şəraitində çalışan işçilərə verilən güzəşt və kompensasiya alan işçilər sənayedə ümumi işçilərin 11.8%-i, tikintidə ümumi işçilərin 3.0%-i, nəqliyyat və anbar təsərrüfatında ümumi işçilərin 12.4%-i, informasiya və rabitədə ümumi işçilərinin 3.3%-i təşkil etmişdir.

Bundan əlavə tarif maaşlarına əlavə əmsallar susuzluğa görə, dənizdə işləməyə görə, hündürlüyə görə, dəniz nəqliyyatında işləməyə görə də təyin edilir. Susuzluğa görə əmsalın təyin edilməsi zamanı müəssisə və təşkilatların içməli su mənbəyindən yerləşdikləri uzaqlıq nəzərə alınır. Əgər müəssisələr içməli su mənbəyindən 20-40 km uzaqlıqda yerləşərsə, onda əmsal 1,2 təyin edilir. Əgər 40 km və daha çox olarsa, onda əmsal 1,4 təyin edilir.

**Cədvəl 16: Əmək şəraiti ağır və zərərli iş yerlərində təyin olunmuş əmsal**

Əmək şəraiti ağır və zərərli işlərdə əmək şəraitinin ağır və zərərliliyinin:	Faktiki bal	əmsal	əmək şəraiti xüsusilə ağır və xüsusilə zərərli işlərdə əmək şəraitinin ağır və zərərliliyinin:	Faktiki bal	əmsal
aşağı səviyyəsində	2-yə qədər	1,04	aşağı səviyyəsində	6,1-8,0	1,16
orta səviyyəsində	2,1-4,0	1,08	orta səviyyəsində	8,1-10,0	1,2
yuxarı səviyyəsində	4,1-6,0	1,12	yuxarı səviyyəsində	10-dan çox	1,24

**Mənbə:** Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsinə təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı. (<http://www.e-qanun.az/framework/1644>)

Xəzər dənizində yerləşən obyektlərin quru yol ilə məsafəsinə uyğun olaraq, əmsallar aşağıdakı kimi müəyyən edilmişdir:

- sahillə quru yol əlaqəsi olduqda – 1,4
- quru yol əlaqəsi olmadıqda və sahildən 0,5 km-ə qədər – 1,5
- 0,5 km-dən 70 km-ə qədər – 1,65
- 70- km-dən artıq – 1,75

Dəniz səviyyəsindən hündürlükdə yerləşməyə görə müəssisələr tərəfindən işçilərin əmək haqlarına əmsallar aşağıdakı kimi təyin edilir:

- hündürlük 1200 metrdən 1500 metrədək olduqda – 1,1
- 1500 metrdən 2000 metrədək olduqda – 1,2
- 2000 metrdən yuxarı olduqda – 1,3

Dəniz nəqliyyatında işləməyə görə əmək haqqına əlavələrin təyin edilməsi zamanı əmsal təyin edilmir. Ezamiyyə xərclərinin əvəzinə işçiyə sutkalıq təyin edilmiş ödənişlər verilir. Bu ödənişlər gəmilərin qruplarına uyğun olaraq təsnifləşdirilir. Cədvəl 17-dən də göründüyü kimi 2004-cü ilə nisbətə 2009-cu ildə ödənişlərin məbləği bütün vəzifələr üzrə 100% artırılmışdır.

**Cədvəl 17: Dəniz nəqliyyatında işləməyə görə verilən əlavə**

Vəzifələrin adı	2004			2009		
	Gəmilərin qrupu			Gəmilərin qrupu		
	1-4	5	6 və yuxarı	1-4	5	6 və yuxarı
Kapitan	22	23	25	44	46	50
Baş (böyük mexanik)	21	22	24	42	44	48
Kapitanın böyük köməkçisi, 2-ci mexanik, böyük (1-ci) elektrik mexaniki, elektrik mexaniki	19	20	21	38	40	42
Kapitanın 2-ci köməkçisi, kapitanın sərnəşin üzrə köməkçisi, radiostansiyanın rəisi, 3-cü mexanik, 2-ci elektrik mexaniki	18	19	20	36	38	40
Komandir heyətinin başqa üzvləri, bosman, donkerman	16	18	19	32	36	38
Sırası heyət	15	15	15	30	30	30

**Mənbə:** Dəniz nəqliyyatında ezamiyyə xərcləri əvəzinə üzücü heyətin üzvlərinə sutkalıq ödənişlərin müəyyən edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı. (<http://www.e-qanun.az/framework/1722>)

İşçiyə işlədiyi dövr ərzində orta əmək haqqı da hesablanır. Orta əmək haqqı işçinin son iki ayda əldə etdiyi əmək haqqının işlədiyi günlərin sayına bölməklə tapılır. Əldə edilən məbləğ işçinin orta əmək haqqının saxlandığı günlərə vurulur və alınmış məbləğ işçiyə əmək haqqı şəklində ödənilir. Aşağıdakı hallarda işçinin əmək haqqı orta əmək haqqı hesablanmaqla verilir.

- Müəssisənin ləğvi, işçilərin ixtisarı, ştatların ixtisarı zamanı işçi işdən çıxarıldıqda,
- İşçi ödənişli təhsil məzuniyyətində olduqda,
- İşçi ezamiyyədə olduqda,
- Yaş yarımına çatmayan uşağın yedizdirilməsi zamanı verilən fasilələr olduqda və s.

İl ərzində işçinin əmək haqqı, mükafat, əmək haqqına əlavələr kimi əldə etdiyi ödənişlər orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan olaraq iki yerə ayrılır.

**Cədvəl 18: Orta əmək haqqının hesablanmasında nəzərə alınan və nəzərə alınmayan ödənişlər**

Nəzərə alınan ödənişlər	Nəzərə alınmayan ödənişlər
Vəzifə maaşı	Birdəfəlik xarakter daşıyan mükafatlar
İqlim şəraitinə əmsallar üzrə əlavə ödənişlər	İş vaxtından artıq iş saatları üçün olan ödəniş
Qonorar haqqı	Maddi yardım şəklində olan ödənişlər
Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməyə görə müavinət	İstifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə ödənilən kompensasiya
Hamiləliyə və doğuma görə müavinət	Amortizasiyaya görə olan ödənişlər
Məcburi işburaxma dövrünün ödənilməsi	Təhsil almağa göndərilən işçilərə verilən təqaüdlər
əmək, təhsil, yaradıcılıq dövründə hesablanan orta əmək haqqı	Ezamiyyə ilə bağlı ödənişlər

**Mənbə:** Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin müəyyən edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı. (<http://www.e-qanun.az/framework/726>)

Orta aylıq əmək haqqı isə sadəcə işçi ödənişli məzuniyyətdən istifadə etdiyi halda hesablanır. Orta aylıq əmək haqqı işçinin məzuniyyətə çıxdığı aydan əvvəlki 12 ayda əldə etdiyi əmək haqqının 12-yə bölünməsi ilə tapılır.

Publik hüquqi şəxsin əmək haqqının tənzimlənməsi “Publik hüquqi şəxslər haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu” və “Hüquqi nəticə yaradan hərəkətləri dövlətin adından həyata keçirən, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin yaratdığı publik hüquqi şəxsin (statusu Azərbaycan Respublikasının qanunu ilə müəyyən edilən, habelə dövlət orqanlarının strukturuna daxil olmayan tabeliyindəki publik hüquqi şəxslər istisna olmaqla) işlər görülməsindən və xidmət göstərilməsindən əldə etdiyi vəsaitin (o cümlədən tutulan xidmət haqlarının) həmin publik hüquqi şəxsin sərəncamında qalan hissəsindən istifadə Qaydası”nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı ilə tənzimlənir. Publik hüquqi şəxs müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi qurum və bələdiyyə orqanları tərəfindən yaradılır. Publik hüquqi şəxsin strukturu, əmək haqqı fondu, işçilərin sayı, əmək haqqı məbləği, mükafatlar, əlavə ödənişlər və s. onun nizamnaməsində müəyyən edilir. Əmək haqqı fondunun maliyyələşdirilməsi əldə etdiyi vəsaitdən zəruri xərclər üçün ödənişlər ayrıldıqdan sonra həyata keçirilir. Əmək haqqı ödənişləri həyata keçirildikdən sonra qalmış məbləğin 50%-i həcmində məbləği işçilərin əmək haqqına əlavələri üçün tətbiq

edilir. Əlavənin verilməsi üçün əvvəlcə əmsal təyin edilir. Bu aşağıdakı düsturla hesablanır.

$$\text{əmsal} = \frac{\text{əməkhaqqı fondunda qalmış 50\% məbləğ}}{\text{işçilərin aylıq vəzifə maaşlarının məbləği}}$$

Qeyd etmək lazımdır ki, işçilərin aylıq vəzifə maaşlarının məbləği hesablandıqda vakant ştat vahidləri nəzərə alınmır. Əmsal təyin olunduqdan sonra işçi üçün əmək haqqına əlavəsi hesablanır. Bu aşağıdakı düsturla hesablanır.

$$\text{vəzifə maaşına əlavə} = \frac{\text{işçinin aylıq vəzifə maaşı} \cdot \text{işçinin iş günlərinin sayı} \cdot \text{əmsal}}{\text{iş günlərinin sayı}}$$

Bundan əlavə işçilərin təşkilat tərəfindən kollektiv və fərdi mükafatlandırılması da həyata keçirilir.

### **2.3. Əmək haqqının indeksləşmə mexanizminin təşkili**

Əmək haqqının indeksləşdirilməsi əmək haqqı alanların insanların yaşayış xərclərindən qorunmaq üçün gəlirlərini qiymət artımları ilə birbaşa nisbətə artırmaqdır. Başqa sözlə, əvvəlki illərin inflyasiya səviyyələrinə görə əmək haqqının avtomatik artımıdır. Məlumdur ki, qiymətlərin artması əmək haqqının nominal ölçüsünü qoruyub saxlasa da, real əmək haqlarının azalmasına və nəticədə alıcılıq qabiliyyətinin azalmasına səbəb olur. Elə məhz əmək haqqının indeksləşdirilməsi real əmək haqqı səviyyəsini qorumağın bir yoludur. İndeksləşdirmə əmək haqqının alıcılıq qabiliyyətinin dövlət tərəfindən qorunmasının bir formasıdır. İndeksləşdirmə bazarda istehlakçı qiymətlərinin kəskin artması nəticəsində pul gəlirlərinin ucuzlaşmasının qarşısını almaq üçün təzminatdır. Bu, inflyasiyadan gələn itkiləri qismən kompensasiya etmək üçün əmək haqqının ölçüsündə bir düzəlişdir. İndeksləşdirmənin məqsədi əmək haqqının və digər pul gəlirlərinin alıcılıq qabiliyyətini dəstəkləməkdir. Əmək haqqının indeksləşdirilməsi üçün yeganə əsas qiymət artımıdır və yalnız indeksasiya bu vəziyyətdə əmək haqqının alıcılıq qabiliyyətinin bərpasını ən dəqiq təmin etməyə imkan verir.



Əmək haqqının indeksləşdirilməsi zamanı onun dəyərinin müəyyənləşdirilməsi proseduru təmin etmək üçün aşağıdakı göstəricilərdən istifadə olunur:

- rəsmi mənbələrdə müəyyən olunmuş əvvəlki il üçün inflyasiya səviyyəsi;
- mal və xidmətlərin istehlak qiymətlərindəki artım indeksi;
- yaşayış minimumunun ölçüsü.

Əmək haqqının indeksləşdirilməsi yerli səviyyədə müəssisələr tərəfindən də həyata keçirilə bilər. Bu zaman indeksləşdirmə aşağıdakı məlumatlar əsasında həyata keçirilir:

- əmək haqqının indeksləşdirməsinin hansı tarixdən aparılması;
- hansı müddətə;
- neçə faizlə;
- məlumat mənbəyi kimi istifadə ediləcək indeksləşdirmə üçün əsaslar;

Əmək haqqının indeksləşdirilməsi üçün iki göstəricidən istifadə edilir: baza ayı və ya baza ili və indeksasiya əmsalı. Baza ayı və ya baza ili əmək haqqının sonuncu dəfə artdığı dövrdür.

Azərbaycanda əmək haqqının indeksləşdirilməsi həyata keçirilmir. Qiymətlərin artmasına uyğun olaraq, dövlət tərəfindən əmək haqqının artırılması həyata keçirilir. Bu da ancaq dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrə şamil edilir. Özəl müəssisələr tərəfindən isə bu artımlara uyğun olaraq, əmək haqqının artırılmasında cüzi dəyişiklər edilir.

Azərbaycanda əmək haqqının indeksləşdirilməsi haqqında qanun mövcuddur. Bu “Azərbaycan Respublikasında vətəndaşların pul gəlirlərinin və əmanətlərinin indeksləşdirilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunudur. Bu qanuna əsasən indeksləşdirilmənin həyata keçirilməsi üçün istehlak bazarında qiymətlərin artımı 5%-i keçməlidir. Qanunda əmək haqqının indeksləşdirilməsində əsas göstəricilər kimi minimum əmək haqqı və istehlak qiymətləri indeksi göstərilmişdir. Əgər əmək haqqının indeksləşdirilməsi bu qanuna uyğun hesablanarsa, onda düstur aşağıdakı kimi olardı:

**Cədvəl 19: Əmək haqqının indeksləşdirilməsində təyin olunan düstur**

aylıq minimum əmək haqqı qədər	istehlak qiymətləri indeksinin 100 faizi həcmində
aylıq minimum əmək haqqının 2 misli qədər	istehlak qiymətləri indeksinin 80 faizi həcmində
aylıq minimum əmək haqqının 3 misli qədər	istehlak qiymətləri indeksinin 60 faizi həcmində
aylıq minimum, əmək haqqının 4 misli qədər	istehlak qiymətləri indeksinin 40 faizi həcmində

**Mənbə:** Azərbaycan Respublikasında vətəndaşların pul gəlirlərinin və əmanətlərinin indeksləşdirilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. (<http://www.e-qanun.az/framework/7211>)

Cədvəl 20-yə əsasən 2018-2019-cu illər üzrə hesablama apardıqda bu aşağıdakı kimi olardı:

**Cədvəl 20: Əmək haqqının indeksləşdirilməsinin hesablanması**

Adı	2018				2019			
	100%	80%	60%	40%	100%	80%	60%	40%
İQİ-nin faiz həcmi	100%	80%	60%	40%	100%	80%	60%	40%
Minimum əmək haqqının həddi	1	2	3	4	1	2	3	4
İQİ (faizlə)	102,3	102,3	102,3	102,3	102,6	102,6	102,6	102,6
Minimum əmək haqqı	130	130	130	130	250	250	250	250
<b>Hesablanması</b>	<b>2,99</b>	<b>4,78</b>	<b>5,38</b>	<b>4,78</b>	<b>6,50</b>	<b>10,40</b>	<b>11,70</b>	<b>10,40</b>

Mənbə: Müəllifin araşdırmaları əsasında. ([www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az))

Bu göstəricilərə əsasən qeyd etmək olar ki, əgər minimum əmək haqqının artırılması nəticəsində bir çox özəl müəssisələrdə əmək haqqının indeksləşdirilməsi aparılarsa idi, onda minimum əmək haqqı alan işçinin əmək haqqı 2019-cu il üçün 6,50 manat, minimum əmək haqqının 2 mislini və 4 mislini alan işçinin əmək haqqı 10,40 manat, 3 mislini alan işçinin əmək haqqı isə 11,70 artırıla bilərdi. Qeyd etmək lazımdır ki, qanuna əsasən minimum əmək haqqının 4 mislindən yuxarı əmək haqqı alan işçilərin əmək haqqı indeksləşdirilmir.

Əgər özəl müəssisələr tərəfindən əmək haqqının indeksləşdirilməsi həyata keçirilsəydi, bu aşağıdakı üsullarla ola bilərdi:

1. Minimum əmək haqqının artırılması nəticəsində. 2019-cu ildə minimum əmək haqqı mart ayında 180 manat, sentyabr ayında isə 250 manat

olmuşdur. Bu da minimum əmək haqqının 39% artması deməkdir. Bu zaman işçinin 450 manat olan əmək haqqı 175,50 manat artır.

2. İnflyasiya səviyyəsinin artmasına əsasən. 2020-ci ildə inflyasiyanın 2,6 faiz təşkil etməsi nəzərə alındıqda, onda 450 manat olan işçinin əmək haqqında 11,70 manat artım müşahidə olunardı.
3. Təşkilatın sərbəst təyin etdiyi əmsal nəticəsində (məsələn 2%). 450 manat alan işçinin əmək haqqında artım 9 manat təşkil edərdi.

İqtisadçılar tərəfindən əmək haqqının indeksləşdirilməsində iki fərqli fikir mövcuddur. Belə ki, bəzi iqtisadçıların fikrincə (Fridman, Fişer) bu uğurlu hesab edildiyi halda, bəziləri (Bonomo, Qarsia) isə inflyasiyanı artırdığı üçün daha az uğurlu hesab edirlər. Dövlət tərəfindən indeksləşdirmənin aparılması inflyasiya riskini əslində işçilərdən dövlətə yönəldir. Belə bir siyasət sürətlə artan inflyasiyanı azaltmağa çalışmaqdır. Son nəticədə, uğurlu indeksləşdirmənin tətbiqi həm dövlət, həm də əhali üçün əhəmiyyətlidir.

## III FƏSİL. ƏMƏK HAQQININ TƏNZİMLƏNMƏSİ MEXANİZMLƏRİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ

### 3.1. Əmək haqqının tənzimlənməsində kollektiv müqavilələr

Kollektiv saziş həmkarlar ittifaqları ilə işəgötürənlər arasında əmək şəraiti və iş şərtlərinin müəyyənləşdirilməsi, o cümlədən əmək haqqı və iş vaxtı ilə əlaqəli məsələləri və BƏT-in 154 sayılı Konvensiyasında göstərilədiyi kimi işəgötürənlər və işçilər arasındakı münasibətlərin tənzimlənməsi üçün bütün danışıqları nəzərdə tutur. Kollektiv müqavilənin məzmunu və quruluşu kollektiv müqaviləni imzalayanlar tərəfindən müəyyən edilir. Kollektiv müqavilənin müvəffəqiyyəti qarşılıqlı anlaşmadan və işəgötürən ilə işçi arasında təkliflərin verilməsi və qəbul edilməsindən asılıdır. Kollektiv müqavilə iş yerində problemlərin həll edilməsində bir vasitədir. Kollektiv müqavilənin strukturu aşağıdakılardan ibarətdir:

- Əmək haqqının formaları, sistemi və məbləği, pul mükafatları, müavinətlər, kompensasiyalar, əlavə ödənişlər;
- Qiymət artımlarına, inflyasiya səviyyələrinə, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilmiş göstəricilərin yerinə yetirilməsinə əsaslanan əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizmi;
- Əlavə təhsil, yenidən hazırlıq üçün şərtlərin qeyd edilməsi;
- İş və istirahət günləri;
- Gənclərin, qadınların və digər işçilərin iş şəraitinin və təhlükəsizliyinin yaxşılaşdırılması;
- İş yerində işçilərin təhlükəsizliyinin və sağlamlığının qorunması;
- Kollektiv müqavilənin icrasına nəzarət;

Kollektiv müqavilənin bağlanmasının nəticələrinə uyğun olaraq, onların aşağıdakı növləri vardır.

Bölüşdürücü müqavilə. Bu müqavilə bir tərəfin digərləri hesabına qazandığı danışıqlar prosesi olaraq təyin olunur. Bu, ümumiyyətlə gəlirin daha yüksək əmək haqqı, daha yüksək mükafat və daha yüksək maliyyə imkanlarının yenidən bölüşdürülməsi deməkdir. Bu tip sövdələşmələrdə həmkarlar ittifaqı danışıqları

qazanmaq üçün kifayət qədər bazar gücünə sahib olmalıdır. Əgər işəgötürən az əmək haqqı ödəmək istəyərsə, onları daha çox pul ödəməyə inandırmaq üçün həmkarlar ittifaqları güclü heyətə ehtiyac duyurlar. Cədvəl 21-də Avropa ölkələrinin timsalında bunu görmək mümkündür. Bu cədvəldə həmkarlar ittifaqının əsasən 2019-cu ildə gələcək illərdə əmək haqqının artırılmasına dair tələbləri əks olunmuşdur.

**Cədvəl 21: Avropa ölkələrində əmək haqqının təyinatında həmkarlar ittifaqının rolu**

Ölkə adı	Aylıq minimum əmək haqqı	Hədəf artım	İl	Təşkilat	Təşkilatın əhatə dairəsi
Avstriya	Aylıq - 1500 avro	13%	2019	Avstriya Həmkarlar İttifaqları Federasiyası	İnşaat və Ağac İşçiləri Poçt və Telekommunikasiya, Xüsusi Sektor, Mətbuat, Jurnalistika, İctimai sektor, Nəqliyyat və xidmət sənayesində Bələdiyyə, Media və sənət işçiləri
Belçika	Saatlıq - 9.66 avro	45%	2019	Belçika Həmkarlar İttifaqları Federasiyası	Ümumi Birlik (mədən, tütün, tekstil və s.), Metal Sənayesi, Qida, Xidmət, Nəqliyyat İşçiləri, Ümumi Əmək Federasiyası - Gənclər
Çexiya	Aylıq-13350 crown	12%	2019	Bohem-Moravya Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası	Sənaye, Şüşə və keramika, Tikinti, Tekstil, Geyim, Dəri, Nəqliyyat
Fransa	Saatlıq – 10.03 avro	18%	2018	Ümumi Əmək Konfederasiyası	Milli Həmkarlar İttifaqı mərkəzidir
Almaniya	Saatlıq – 9.19 avro	31%	2019	Alman həmkarlar ittifaqları konfederasiyası	Milli Həmkarlar İttifaqı
Niderland	Saatlıq - 10.03 avro	39%	2019	Həmkarlar ittifaqları konfederasiyası	Milli Həmkarlar İttifaqı
Slovakiya	Saatlıq – 2.99 avro	22%	2019	Həmkarlar ittifaqları konfederasiyası	Elektrik, Tikinti, Maliyyə (40-60%-i), İstehsal, Pərakəndə satış, Nəqliyyat (10%-i)
İngiltərə	Saatlıq – 8.21 funt	22%	2019	TUC (Həmkarlar ittifaqı kongresi) və İşçi partiyası	Həmkarlar ittifaqı kongresi- Milli Həmkarlar İttifaqıdır

**Mənbə:** <https://www.socialistsanddemocrats.eu/sites/default/files/2020-02/decent-minimum-wage-presentations-feb-2020.pdf>

İnteqrativ müqavilə hər iki tərəfin qazanmağını hədəfləyən müqavilədir. Burada tələblər hər iki tərəfin razılığı ilə həyata keçirilir. Başqa cür desək, inteqrativ sövdələşmə bir tərəfin digərinin ehtiyaclarını, istəklərini, qorxularını və narahatlıqlarını nəzərə almasını əhatə edir. Nəticədə hər iki tərəf eyni miqdarda ya itirir, ya da qazanır. Məsələn, həmkarlar ittifaqları daha yüksək səviyyəli kadr hazırlığı üçün üzərinə öhdəlik götürə bilər. Bu işəgötürən üçün əlavə maliyyə vəsaitidir, lakin uzun müddətli dövrdə daha yüksək məhsuldarlıq əldə etməsi deməkdir. Beləliklə, həm iş, həm də həmkarlar ittifaqları işçiləri qazanc əldə edəcəkdir. Qazanmaq üçün hər iki tərəfin itirdiyi inteqrativ müqavilə də ola bilər. Məsələn, həmkarlar ittifaqları daha yüksək illik maaş almaq üçün illik bonuslardan imtina etməyə hazır ola bilərlər. Və ya alternativ olaraq həmkarlar ittifaqı daha yaxşı iş şəraitini qəbul etmək üçün hər hansı bir ödənişdən imtina edə bilər.

Məhsuldarlıq müqaviləsi hər iki tərəfin məhsuldarlıq və əmək haqqı ətrafında danışıqları əhatə edir. Beləliklə, həmkarlar ittifaqları yüksək maaşların məhsuldarlığı artıracağını təklif edə bilər. Buna görə hədəfə yönəlmiş bonuslar və ya prosesi yaxşılaşdırmağın yeni yolları təklif edilə bilər. Həmkarlar ittifaqları işçi qüvvəsinin təşkili üçün məhsuldarlığı artırmaqdan və firma üçün dəyər yaratmaqdan daha çox yeni yollar təklif edə bilər. Öz növbəsində, işəgötürənlər nəticədə işçilərin maaşlarını artırmağa çalışacaqlar. Məhsuldarlıq müqaviləsi iki tərəfin daha yüksək əmək haqqı və ya digər faydalar müqabilində məhsuldarlığı artıracaq dəyişikliklərə razı olduqları sahədir.

Kompleks sövdələşmə ödənişlə əlaqəli olmayan bir sıra elementlərə yönəlmiş danışıqları nəzərdə tutur. Bu işçilərin rifahı və iş təhlükəsizliyi ilə əlaqəlidir. Burada iş şərtləri, siyasət, işə qəbul və intizam prosesləri kimi amillər nəzərdə tutulur. Məqsəd işəgötürən və işçi arasında qarşılıqlı faydalı uzunmüddətli əlaqələrin təmin edilməsidir. Buna görə də işəgötürənlər işçilərin şirkətdəki uzunmüddətli gələcəyinə təsir göstərə biləcək problemləri həll etməyi hədəfləyirlər. Buna iş yükü və iş şəraiti kimi amilləri göstərmək olar. Nəticədə işçilərin xoşbəxt olmasını təmin etmək hər iki tərəfin də xeyrinə olan bir məsələdir.

Güzəştli müqavilə həmkarlar ittifaqları tərəfindən işəgötürənə əvvəlki üstünlükləri geri verməyə əsaslanır. Məsələn, həmkarlar ittifaqları iş təhlükəsizliyi müqabilində maaşları azaltmağa razı ola bilərlər. Bu iş təhlükəsizliyinin həmkarlar ittifaqları üçün yüksək əmək haqqından daha vacib olduğu iqtisadi tənəzzül zamanı baş verə bilər. Bu da şirkətə çox fayda verəcək, çünki bu qədər ixtisar üçün pul ödəməli olmayacaq və işçilər işinə davam edəcək. Güzəşt sövdələşməsi tənəzzül zamanı və ya həmkarlar ittifaqı şirkətlərinə rəqabət təzyiqinin güclənməsi zamanı özünü göstərir. Bu termin ABŞ-da yaranmışdır. Bu bəzən həmkarlar ittifaqlarının geri addım atması və ya işçilərin geri addım atması kimi adlandırılır.

Kollektiv müqavilələrdə əmək haqqı tənzimlənməsi ölkə səviyyəsində, sektorial səviyyədə, firma səviyyəsində bağlanmasına görə 3 səviyyəyə ayrılır. Bunlar cədvəl 22-də qeyd edilmişdir.

**Cədvəl 22: Kollektiv müqavilələrin səviyyəsi**

Milli səviyyədə	Sektorial səviyyədə	Firma səviyyəsində
Minimum əmək haqqının tənzimlənməsi	Əsas peşə və ixtisas qrupları üçün minimum tarif dərəcələri	Tarif dərəcələri
Əmək haqqının indeksləşdirilməsi	Əmək haqqının formaları və sistemləri	Müavinət və əlavə haqların məbləği
	Müavinətlər və əlavə haqlar	indeksləşdirmə qaydası
	Əmək haqqının indeksləşdirilməsi mexanizmi	Mənfəət və nizamnamə kapitalında iştirak sistemləri
	Sosial ödəniş və müavinətlərin miqdarı	Sosial ödəniş və müavinətlərin ölçüsü

Mənbə: ([https://finances.social/motivatsiya\\_935/351-sistema-kollektivno-dogovornogo-108389.html](https://finances.social/motivatsiya_935/351-sistema-kollektivno-dogovornogo-108389.html))

Cədvəl 23-də Avropa ölkələrində kollektiv müqavilələrdə əmək haqqının tənzimlənməsinin milli, sektorial, firma səviyyəsi göstərilmişdir. Cədvəl 23-dən də aydın görünür ki, Avropa ölkələrinin çox hissəsində əmək haqqının tənzimlənməsində sektorial və firma müqavilələrinin təsiri daha çoxdur. Milli səviyyədə tənzimlənmə isə sadəcə bir neçə ölkədə öz əksini tapır.

**Cədvəl 23: Avropa ölkələrində kollektiv müqavilələrin səviyyəsi**

Ölkə adı	İllər	Əmək haqqının səviyyəsi								
		Milli səviyyədə (Sektorlararası)			Sektorial səviyyədə			Firma səviyyəsində		
		Əsas və ya dominant	Mühüm, lakin dominant olmayan	Mövcud	Əsas və ya dominant	Mühüm, lakin dominant olmayan	Mövcud	Əsas və ya dominant	Mühüm, lakin dominant olmayan	Mövcud
Avstriya	2018			x	x					x
Belçika	2016	x				x				x
Xorvatiya	2018					x		x		
Kipr	2018	*	*	*	x		x	x		x
Çexiya	2018					x	x	x		x
Danimarka	2017				x	**		x	x	
Estoniya	2017			x			x	x		
Finlandiya	2018			x	x					x
Fransa	2018				x				x	
Almaniya	2016			x	x				x	
Yunanıstan	2018				x	x		x		
Macarıstan	2016		x				x	x		
İrlandiya	2018	x				x	x	x		
İtaliya	2016				x				x	
Lüksemburq	2017					x			x	
Niderland	2017				x				x	
Norveç	2015	x			x			x		
Polşa	2017			x			x	x		
Ruminiya	2018						x	x		
Slovakiya	2016					x		x		
Sloveniya	2015			x		x		x		
İspaniya	2018			x	x				x	
İsveç	2017			x	x				x	
İngiltərə	2017		x			x		x		

\*Kiprdə milli səviyyədə əmək haqqı tənzimlənmişdir.

\*\*Danimarkada özəl sektorun 15%-də sektor səviyyəsi üstünlük təşkil edir.

Mənbə: Müəllifin araşdırılması əsasında hazırlanmışdır. (<https://www.eurofound.europa.eu/country>)

Güclü tənzimlənən kollektiv müqavilə işəgötürənlərin və işçilərin lazımı səviyyədə təmsil olunduğunu və əmək haqqı şərtlərinin işçilərin və işəgötürənlərin ehtiyaclarına uyğun olmasını və dəyişən iqtisadi şərtlərə cavab verməsini nəzərdə tutur. Kollektiv müqavilələr daha çox Avropa ölkələrində inkişaf etmişdir ki, bunu hazırlanan bir çox hesabatlarda görmək mümkündür. Bu hesabatlardan biri də



Eurofond hesabatıdır. 2000-2017-ci illəri əhatə edən Eurofond hesabatı ölkələrin əmək məhsuldarlığı, saatlıq əmək haqqı, kollektiv müqavilələrdə ödəniş, bir işçiyə düşən real əmək haqqı arasındakı əlaqələri əhatə edir. Eyni zamanda, burada kollektiv müqavilələrin əmək haqqında inkişafı ilə əlaqədar nəticələri də qeyd edilmişdir. Özəl sektorda kollektiv müqavilələrin əmək haqqı artımına müsbət təsirini göstərən ölkələrə Almaniya, Finlandiya, Danimarka, Rumıniya, Avstriya, Çexiya, Slovakiyanı göstərmək olar. Almaniyada 2018-ci ildə kollektiv olaraq razılaşdırılmış əmək haqqı 2017-ci il ilə müqayisədə 3% artmışdır. Bu, 2014-cü ildən sonra son iyirmi ildə artan ikinci ən yüksək illik nisbət olmuşdur. Əmək haqqı artımı əsasən inşaat sahəsində (+5%), kənd təsərrüfatında və meşə təsərrüfatında (+4,5%) ən güclü, tekstil sənayesində isə (+ 1,2%) ən aşağı səviyyədə artmışdır. Finlandiyada 2017-ci ildə kollektiv əmək müqavilələrində zəiflik müşahidə olunsada, 2018-2020-ci illərdə 3.2%-lik əmək haqqının artırılmasının müzakirə edilməsi bu sahədə müsbət nəticələr əldə edilməsini hədəfləmişdir.

Son illərdə Avropa Birliyinin 27 üzv dövlətindən 22-də yüksək səviyyəli kollektiv danışıqların iqtisadiyyata zərərli olduğuna dair fikir olduğu üçün kollektiv müqaviləsinin əhatə dairəsi azalmışdır. Lakin faktlar bunun əksinin olduğunu və güclü kollektiv müqavilə sistemlərinin daha yüksək əmək haqqına və daha yaxşı iş şəraitinə, daha ədalətli bir cəmiyyətə və daha yaxşı iqtisadi göstəricilərə kömək etdiyini göstərir.

Amsterdam Universitetinin rəqəmlərinə görə əhatə olunan işçi faizində azalma Rumıniyada (100%-dən 23%-ə), Yunanıstanda (100%-dən 25%-ə) və Bolqarıstanda (56%-dən 23%-ə) daha çox olmuşdur. Hal-hazırda Avropa Birliyi ölkələri arasında kollektiv müqavilələrin əhatə dairəsinin ən az olduğu ölkə 7% ilə Litva, ən çoxu isə 98% ilə Avstriyadır. Yenidən kollektiv müqavilənin əhatə dairəsinin genişləndirilməsi üçün Avropa Komissiyası ədalətli əmək haqqı ilə bağlı direktiv vermişdir. Direktiv layihəsinə əsasən işçilərin 70%-dən azının kollektiv danışıqlara cəlb olunduğu üzv dövlətləri tərəfindən kollektiv danışıqların formalaşması üçün bir fəaliyyət planı hazırlanmalıdır.

Kollektiv müqavilə sistemlərinin aşağıdakı beş kateqoriyası müəyyən edilmişdir:

Əsasən mərkəzləşdirilmiş və zəif koordinasiyalı kollektiv müqavilə sistemləri: Sektorial müqavilələr güclü rol oynayır, daha yüksək səviyyəli razılaşmalar məhdud və ya tez-tez istifadə olunmur və burada əmək koordinasiyası yüksək səviyyədə deyil. Bu qrupa 2015-ci ildə Fransa, İspaniya, İtaliya, Portuqaliya, Sloveniya, İspaniya və İsveçrə aid edilmişdir.

Əsasən mərkəzləşdirilmiş və koordinasiyalı kollektiv müqavilə sistemləri: Əvvəlki kateqoriyada olduğu kimi, sektorial sazişləri güclü rol oynayır və aşağı səviyyəli razılaşmaların daha yüksək səviyyəli müqavilələrdən kənarlaşması məhduddur. Bundan əlavə əmək haqqı koordinasiyası sektorlar arasında güclüdür. Bu qrupa 2015-ci ildə Belçika və Finlandiya daxil edilmişdir.

Mütəşəkkil mərkəzləşdirilməmiş və koordinasiyalı kollektiv müqavilə sistemləri: Sektorial razılaşmalar mühüm rol oynayır, aşağı səviyyəli razılaşmaların standartlarının təyin edilməsi əhəmiyyətli yer tutur. Kollektiv müqavilələrin bağlanması və ya imtina edilməsində tərəflərə səlahiyyətlər verilir. Sektorlar və sövdələşmənin tərəfdarları arasında koordinasiya güclü olmağa meyillidir. 2015-ci ildə bu qrupda Avstriya, Danimarka, Almaniya, Hollandiya, Norveç və İsveç iştirak edirdi.

Böyük dərəcədə mərkəzləşdirilməmiş kollektiv müqavilə sistemləri: Firma səviyyəsində sövdələşmə üstünlük təşkil edən sövdələşmə formasıdır, lakin sektoral sövdələşmə və ya əmək haqqı koordinasiyası da mühüm rol oynayır. 2015-ci ildə Avstraliya, Yaponiya, Yunanıstan, Lüksemburq və Slovakiya, İrlandiya bu qrupa daxildir.

Tamamilə mərkəzləşdirilməmiş kollektiv müqavilə sistemləri: Müqavilə mahiyyət etibarilə hökumətin (və ya çox məhdud) təsiri olmadan firma və ya təşkilat səviyyəsində məhdudlaşır. 2015-ci ildə Kanada, Çili, Çex Respublikası, Estoniya, Macarıstan, Koreya, Latviya, Litva, Meksika, Yeni Zelandiya, Polşa, Türkiyə, İngiltərə və ABŞ bu qrupun bir hissəsi idi.

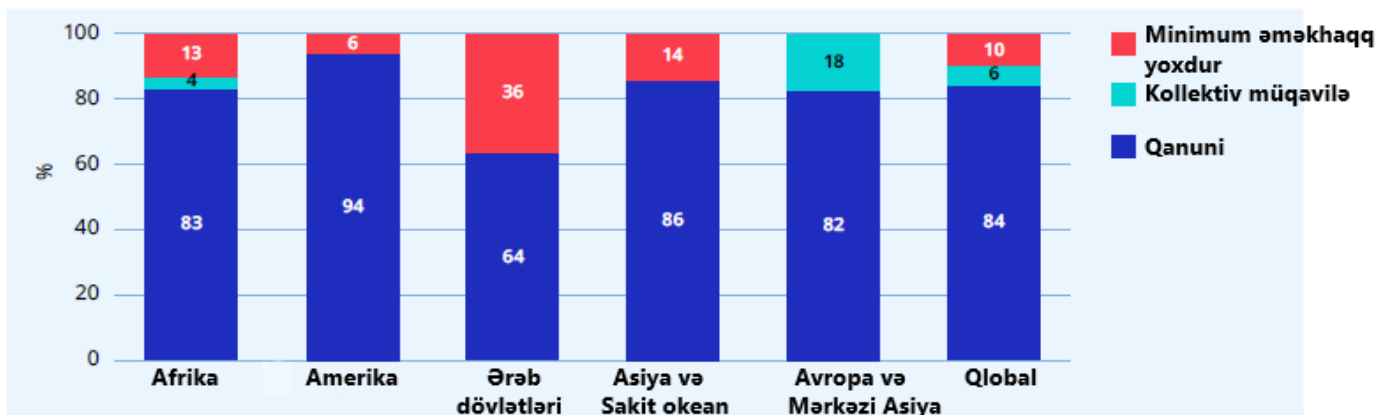
Ümumi əmək haqqı inkişaflarını formalaşdıraraq, kollektiv müqavilə, mövcud olduğu minimum əmək haqqındakı inkişafalara da təsir edir. Belə ki, kollektiv müqavilənin quruluşu və fəaliyyəti ədalətli minimum əmək haqqının əldə edilməsində əsas rol oynayır.

Həm minimum əmək haqqı, həm də kollektiv müqavilə geniş şəkildə əmək bazarı institutlarının bir hissəsidir. Əmək haqqının əmək məhsuldarlığı və iqtisadi şərtlərlə əlaqələndirilməsi ilə yanaşı həmkarlar ittifaqları və minimum əmək haqqı siyasətləri də bu sahədə vasitəçi rolunu oynayır. Bütün ölkələr bazarın sosial cəhətdən arzuolunan, mənəvi cəhətdən məqbul və ya yerli ədalət anlayışlarına uyğun nəticələr çıxara bilməsini təmin etmək üçün əmək haqqı siyasətini dəstəkləyirlər. Fərqli minimum əmək haqqı təyin etmə mexanizmlərinə sahib olan ölkələr iki istiqamətdə müəyyən edilmişdir:

- Minimum əmək haqqının kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsi
- Minimum əmək haqqının dövlət tərəfindən qanunla tənzimlənməsi

Dünya ölkələrinin 10%-ində minimum əmək haqqının tənzimlənməsi kollektiv müqavilələrlə, 90%-ində isə qanunla tənzimlənir.

**Şəkil 1: Dünya ölkələrində minimum əmək haqqının kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsi nisbəti**



Mənbə: Beynəlxalq Əmək haqqı Hesabatı. ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_762534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf))

Şəkil 1-də minimum əmək haqqının kollektiv müqavilələrlə və ya qanunla tənzimlənməsi əks olunmuşdur. Dünyada Afrika ölkələrinin 4%-i, Avropa ölkələrinin 18%-ində minimum əmək haqqı kollektiv müqavilələrlə tənzimlənir.

Avropa ölkələrində bu sahədə inkişafın daha çox olduğu nəzərə çarpır. Afrika ölkələrindən isə sadəcə Namibiya və Zimbabvedə kollektiv müqavilə ilə tənzimlənmə vardır. Gəlirlilik səviyyəsinə görə yüksək gəlirli ölkələrin 16%-i, orta gəlirli ölkələrin 2%-i, aşağı gəlirli ölkələrin isə 3%-i kollektiv müqavilə ilə tənzimlənmənin payına düşür. Qlobal baxdıqda isə dünya ölkələrinin sadəcə 6%-ində minimum əmək haqqı kollektiv müqavilə ilə tənzimlənir.

Əmək haqqının tənzimlənmə qaydası kollektiv müqavilələrlə həyata keçirilən ölkələrdə müqavilələr dövlət ilə dövlət sektoru birlikləri arasında bağlanır. Buna nümunə olaraq Skandinaviya ölkələrini göstərmək mümkündür. Skandinaviya ölkələrində demək olar ki, qanunla tənzimlənən minimum əmək haqqı anlayışı yoxdur. İsveçdə və Finlandiyada iki pilləli kollektiv müqavilə sistemi mövcuddur. Bunlardan biri dövlət sektoru üçün orta əmək haqqının göstərildiyi kollektiv müqavilə, digəri isə nazirlər üçün kollektiv olaraq razılaşdırılmış minimum əmək haqqından yuxarı əmək haqqının təyin edilməsi üçün icazə verilən kollektiv müqavilədir. Danimarka və İsveç minimum əmək haqqını təyin etmək üçün yeganə mexanizm olaraq kollektiv müqavilələrdən istifadə edir. Danimarka və İsveçdə kollektiv müqavilələr yalnız onları imzalayan tərəflər üçün məcburidir. Bu sistem İsveçdəki işçilərin təqribən 89% -ni, Danimarkada isə təxminən 84% -ni əhatə edir. Finlandiya, İslandiya və Norveçdə sənaye səviyyəsində bütün işçiləri əhatə etmək üçün kollektiv müqavilələrin genişləndirilməsi mexanizmlərindən istifadə edilmişdir. Həm Finlandiya, həm də İslandiyada işçilərin təxminən 90%-i arasında kollektiv müqavilələrin əhatə dairəsi geniş yayılmışdır. İslandiyada razılaşdırılmış əmək haqqı oxşar iş görən bütün işçilərə şamil edilir.

Almaniyada da kollektiv müqavilə sistemi tətbiq edilir. Lakin burda dövlət sektorunda işləyənlər dövlət qulluqçuları və dövlət işçiləri olaraq iki qrupa bölünür. Dövlət qulluqçuları kollektiv müqavilə bağlaya bilmir və əmək haqqının təyin edilməsi hökumət tərəfindən həyata keçirilir. Dövlət işçiləri özəl sektora bənzər şərtlərlə kollektiv müqavilələr bağlaya bilir və mülki qanunla tənzimlənirlər. Dövlət işçiləri üçün aparılan danışıqlar prinsipcə dövlət qulluqçuları

üçün əmək haqqının təyin edilməsinə təsir göstərə bilər. Kollektiv müqaviləsi olmayan şirkətlərdə əmək haqqı 24% aşağıdır. Bu fərq ixtisasız işçilər arasında 32% təşkil edir.

Kollektiv müqavilə minimum standartların qorunmasını təmin edə bilər. Lakin əksər ölkələrdə kollektiv danışıqların əhatə dairəsi işçilərin böyük bir hissəsinə minimum standartların qorunmasını təmin etmək üçün yetərli deyil. Buna görə bir çox ölkə kollektiv danışıqlar yolu ilə müəyyən edilmiş minimum hədlərə əlavə olaraq qanuni minimum əmək haqqını qəbul edir.

Qanunla nəzərdə tutulmuş minimum əmək haqqı iş yerindəki yoxsulluğu azaltmaq və gəlir bərabərsizliyini azaltmaq üçün faydalıdır. Eyni zamanda həddindən artıq yüksək təyin olunduqları təqdirdə rəsmi məşğulluqdakı yaranabiləcək mümkün mənfi təsirlər olarsa, onda minimum əmək haqqının daha yaxşı hədəflənmiş vasitələrlə tamamlanmasının da əhəmiyyətli olduğunu göstərir. Bunlara nağd pul köçürmə proqramları və ya mümkün olduqda qazanılmış gəlir vergisi kreditləri daxil ola bilər. Kollektiv müqavilə isə ən azı möhkəm səviyyədə əmək haqqı və daha geniş iş şəraitinin müəyyənləşdirilməsində faydalı bir tamamlayıcı rol oynaya bilər. Daha yüksək səviyyədə müqavilə bağlamaq üçün mübahisəli tərəflər arasında yüksək dərəcədə təmsilçilik, koordinasiya və inam daxil olmaqla səmərəliliyi zəiflətmədən bərabərliyi artırmaq üçün daha sərt şərtlərə riayət etmək lazımdır. Bu şərtlər inkişaf etməkdə olan bazarda və inkişaf etməkdə olan ölkələrdə, adətən dərin sosial dialoq kökləri olan qabaqcıl iqtisadiyyatlara nisbətən çox daha çətinləşir və bu da sektor səviyyəsində kollektiv müqavilənin inkişafını çətinləşdirir. Prinsipcə, qanuni qərarlardan daha çox kollektiv danışıqlar yolu ilə təyin olunan minimum əmək haqqı lazımi fərqlilik və çevikliyi təmin edə bilər, lakin bu, inkişaf etməkdə olan ölkələrdə daha çətinləşir. İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə kollektiv danışıqlar inkişaf etmiş ölkələrə nisbətən daha az yayılmışdır. Beynəlxalq Əmək Təşkilatına (BƏT) görə, minimum əmək haqqının sosial tərəfdaşlar tərəfindən təyin olunduğu 12 ölkədən yalnız ikisi inkişaf etməkdə olan bazar və inkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatlardır. Kollektiv sövdələşmə yolu ilə minimum əmək haqqının müəyyənləşdirilməsi müəyyən dərəcədə sövdələşmədə

mərkəzləşdirilmə tələb edir ki, bu da əmək haqlarının yerli iqtisadi şərtlərə uyğunlaşdırılmasını çətinləşdirir.

Azərbaycanda kollektiv müqavilələr və kollektiv saziş Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən tənzimlənir. Burada kollektiv müqavilənin və ya sazişin hazırlanması qaydası, məzmunu, kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin və ya sazişin qüvvədə qalma müddəti, kollektiv müqavilədə və ya sazişdə dəyişikliklərin edilməsi, əlavələr edilməsi və s. öz əksini tapır. Kollektiv saziş kollektiv müqaviləyə nisbətə daha geniş sahəni əhatə edir. Kollektiv saziş müvafiq icra hakimiyyətləri, həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlərin birlikləri arasında bağlanan sazişdir. Kollektiv müqavilə isə işçi, işəgötürən və həmkarlar ittifaqı arasında bağlanan müqavilədir. Müəssisədə kollektiv müqavilə ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı arasında, ya da işəgötürənlə əmək kollektivi arasında bağlanılır. Kollektiv müqavilədə əmək haqqı ilə bağlı tənzimləmələr Əmək Məcəlləsində aşağıdakı kimi öz əksini tapmışdır.

1. Müəssisənin ləğv edilməsi, işçilərin sayı və ya ştatlar ixtisar edilməsi zamanı əmək müqaviləsinə xitam verildikdə işçiyə bunun müqabilində müavinət ödənilir. Əgər işçinin stajı 1 ilə qədər olarsa orta aylıq əmək haqqı, 1 ildən 5- ilə qədər olduqda orta aylıq əmək haqqının 1.4 misli, 5 ildən 10 ilədək orta aylıq əmək haqqının 1.7 misli, 10 ildən çox olduqda orta aylıq əmək haqqının 2 misli miqdarında işçiyə müavinət ödənilir. Əgər müəssisədə kollektiv müqavilə mövcud olarsa, bu məbləğlərdən daha artıq ödənişlər nəzərdə tutula bilər.
2. İşçiyə əmək haqqı əmək müqaviləsində və ya kollektiv müqavilədə göstərilən məbləğdən aşağı ödənilmir.
3. Kollektiv müqavilələrdə əməyin ödənilməsinin növləri, sistemi, vəzifə maaşı, mükafatlandırma sistemi, əmək haqqına əlavələr öz əksini tapır.
4. İxtisas dərəcələrinə görə müəyyən edilən fərq məbləği, fərqli peşələr üzrə işlərin yerinə yetirilməsi, əlavə dəzgah və qurğulara görə yüksək əmək haqqının təyin edilməsi kollektiv müqavilələrdə nəzərə alınır.

5. Hər hansı bir vəzifənin yerinə yetirilməsində əmək haqqı əlavənin nəzərdə tutulması kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan qaydada müəyyən edilir.
6. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər.
7. Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqına əlavə ödəmənin konkret məbləği əmək müqaviləsi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.
8. Əmək Məcəlləsində işçiyə aylıq əmək haqqının verilməsi qaydası on altı gün fasilə ilə ayda 2 dəfədən az olmayaraq verilməsi qeyd edilmişdir. Əgər əmək haqqı illik dövr üçün nəzərdə tutulubsa, onda əmək haqqı ayda bir dəfədən az olmayaraq verilir. Əgər kollektiv müqavilədə əmək haqqının verilməsi müddəti ilə bağlı başqa şərtlər qeyd edilərsə, onda bu nəzərə alınır.
9. Əgər kollektiv müqavilədə işçinin əmək və icra intizamının pozulması görə intizam məsuliyyətinin cəlb olunması ilə şərtlər nəzərdə tutulmuşdursa, onda işçinin aylıq əmək haqqının dördü birindən çox olmamaq şərti ilə cərimə edilməsi müəyyən edilir.

Əmək Məcəlləsində kollektiv müqavilə ilə bağlı bütün şərtlər qeyd edilsə də, ölkəmizdə kollektiv müqavilə sistemi hələ də formalaşmayıb. Buna səbəb ölkədə həmkarlar ittifaqının fəaliyyət göstərməsidir. Qanunda işçilərin kollektiv müqavilələrlə tənzimlənməsi hüququ verilməsinə baxmayaraq, dövlət işçilərinin əmək haqqı hökumət tərəfindən müəyyən edilən qaydalara əsasən müəyyən edilir. Bu da həmkarlar ittifaqının əmək haqqının səviyyəsi və iş şərtləri ilə bağlı danışıqların apara bilməməsi ilə nəticələnir. Ölkəmizdə əsas həmkarlar ittifaqı Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasıdır. Müstəqil bir təşkilat kimi qeydiyyatda olmasına baxmayaraq, qərarları dövlət qurumları ilə razılaşdırmaqla qəbul edir. AHİK ümumilikdə 27 sektorda 1.2 milyon üzvü təmsil edir. Buna baxmayaraq, bir çox işçi öz hüquqlarından xəbərsiz olduqları üçün bu hüquqlarından istifadə edə bilmirlər. İşəgötürənlər tərəfindən də subpodrat

müqavilələrin bağlanması, qısamüddətli əmək müqavilələrinin bağlanması kollektiv müqavilələrin effektivliyinin azaldılmasına səbəb olur.

Dünyadakı milyonlarla işçi üçün kollektiv müqavilə əmək haqqı və iş şərtlərinin müəyyənləşdirilməsində əsas rolunu oynamağa davam edir. Kollektiv sövdələşmə məhsuldarlıq qazanclarının bölüşdürülməsinə, müvafiq əmək haqqının təmin edilməsinə, işçilərin iştirakının artırılmasına və sosial barışı qorumağa kömək edir. Kollektiv sövdələşmələri və ümumilikdə saziş koordinasiyasını təşviq etmək üçün bir sıra siyasət tədbirlərindən istifadə edən ölkələrdə kollektiv müqavilənin əhatə dairəsi gün keçdikcə ya sabit qalmağa davam etmiş ya da artmışdır. Bəzi ölkələrdə isə kollektiv müqavilənin əhatə dairəsinə xələl gətirən siyasətlər də tətbiq edilmişdir. Kollektiv saziş və daha bərabər əmək haqqı bölgüsü arasındakı əlaqəni nəzərə alaraq, sövdələşmələrdə hər hansı bir azalmanın əmək haqqı bərabərsizliyinin genişlənməsinə verdiyi töhfədən narahatlıq da artmaqda davam edir. Lakin qənaətbəxş olan tərəfi bir çox ölkələrin həmkarlar ittifaqı 2013-cü ildən bəri əmək məcəllələri layihələrini beynəlxalq əmək standartlarına uyğunlaşdıraraq dəyişikliklər hazırlamış və təkliflər vermişdirlər. Bu ölkələr arasında Azərbaycan, Çili, Kolumbiya, Misir, Gürcüstan, Hindistan, İraqı misal göstərmək olar.

Ümumiyyətlə, kollektiv müqavilə bərabərliyi təbliğ edir və kollektiv müqavilələrin əhatə etdiyi iş yerlərində daha layiqli məşğulluq və sabitlik mövcud olur. Kollektiv müqavilələrdə əmək haqqının tənzimlənməsi ölkələr üzrə müxtəlif səviyyələrdə inkişaf etmişdir. Bunu Avropa ölkələri nümunəsində görmək mümkündür.



### **3.2. Əmək haqqının sosial dialoq əsasında tənzimlənməsi**

Sosial dialoq iqtisadi və sosial siyasətlə əlaqəli ümumi maraq doğuran məsələlərə dair hökumət nümayəndələri, işəgötürənlər və işçilər arasında hər cür danışıqlar, məsləhətləşmə və məlumat mübadiləsini əhatə edən bir sistemdir. Sosial dialoq sosial və iqtisadi tərəqqiyə nail olmaq üçün bir vasitədir və insanlara öz cəmiyyətlərində və iş yerlərində söz sahibi olmağa səbəb olur. Sosial dialoq BƏT-in işində əhəmiyyətli yer tutur və BƏT Konvensiya və Təvsiyələrinin hamısında, Layiqli İş Gündəmində yer alır. Konvensiya və Təvsiyələrin bir çox müddəalarında isə açıq şəkildə sosial tərəfdaşlarla məsləhətləşmələrin tələb edilməsi qeyd edilir.

Sosial dialoq ikitərəfli (bipartite) və üçtərəfli (tripartite) razılaşdırma qaydası ilə həyata keçirilir.

İkitərəfli sosial dialoq bir və ya daha çox işəgötürənlə bir və ya daha çox işçi arasında bağlanan müqavilədir. Burada məlumat mübadiləsi, danışıqlar, məsləhətləşmələr dövlətin müdaxiləsi olmadan həyata keçirilir.

Üçtərəfli sosial dialoq dövlət siyasətləri, qanunları, iqtisadi və sosial sahələrdə qərar qəbul etmə proseslərini müzakirə etmək üçün dövlət orqanları ilə sosial tərəfdaşlar arasında məsləhətləşmə və əməkdaşlıq deməkdir. Hər bir ölkənin ənənələrindən asılı olaraq, milli üçtərəfli sosial dialoq iqtisadi və sosial şuralar, əmək məsləhətçiləri şuraları və siyasət səviyyəsində əməkdaşlıq üçün oxşar qurumlar kimi müxtəlif formalarda olur.

Son iyirmi ildə varlı İƏİT ölkələrində sosial dialoqla əlaqəli qurumların səbəblərini və nəticələrini araşdıran bir çox müqayisəli araşdırma aparılmışdır. Bu tədqiqatın əsas səbəblərindən biri də bu cür qurumların işsizlik və gəlirin bölüşdürülməsi kimi müxtəlif mühüm sosial-iqtisadi nəticələrdə ölkələrarası fərqliliklərin gün keçdikcə inkişafına kömək etməsidir. Bu qurumlar işçilərin və işəgötürənlərin təşkil etdiyi, bir-birləri ilə danışıqlar apardığı və siyasət hazırlama proseslərində iştirak edən təşkilatlardır. Bu təşkilatlar dörd geniş kateqoriyaya bölünürlər: assosiasiya quruluşu; əmək haqqı tənzimləmələri; dövlət siyasətində iştirak; firma səviyyəsində işçi nümayəndəliyi.

Sosial dialoqun üstünlüklərinin konkret nümunələri çoxdur. Məsələn, müxtəlif sosial tərəfdaşlar arasındakı dialoq, geniş əsaslı konsensusa əsaslanan yeni siyasətlərin hazırlanması ilə nəticələnə bilər. Məsələn, Cənubi Afrikada milli minimum əmək haqqı ölkənin sosial dialoq qəyyumu olan Milli İqtisadi və İş Şurası tərəfindən qəbul edilmişdir. Milli minimum əmək haqqı danışıqlarında iştirak edən sosial dialoq tərəfdaşları, minimum əmək haqqı siyasətini siyasətlə razılaşmaq və ya qəbul etməməklə təsir etmək vəzifəsi daşıyırdılar. Sosial tərəfdaşlar da minimum əmək haqqının ölkə daxilində müvəffəqiyyətlə həyata keçirilməsini təmin etmək roluna malikdirlər. Bu, sosial tərəfdaşların inkişaf məsələlərində oynayacaqları nəzarət rolunu göstərir.

Araşdırmalar, sosial dialoqun iş yerindəki sağlamlıq və təhlükəsizlik üzərindəki müsbət təsirini təsdiqləyir. Son zamanlar aparılmış tədqiqatlar göstərir ki, işçilərin fiziki və zehni sağlamlığı Birləşmiş Krallıqda kollektiv müqavilə yolu ilə sosial dialoqa girən iş yerlərində daha yüksəkdir. Burada mübahisələr maaşların, sosial müavinətlərin və iş şəraitinin yaxşılaşdırılması və daha etibarlı iş yerlərinin təmin edilməsi yolu ilə sosial dialoqun həm fiziki, həm də ruhi sağlamlığın yaxşılaşdırılmasını gözləməkdir.

Sosial dialoq vasitəsilə böhranın qarşısını almaq məqsədilə yeni müqavilələr formalaşdırmaq mümkündür. Bu müqavilələrdə işçilərin işdən çıxarılmaması, həmkarlar ittifaqının iş həftələrini qısaltması, əmək haqqında azaltmalar edilməsi və s. qeyd edilir. Kovid-19 pandemiyası dövründə də bir çox ölkədə üçtərəfli razılaşmalar müzakirə edilmiş, iqtisadiyyatda tənəzzülün qarşısını almaq üçün tədbirlər görülmüşdür. Bir neçə ölkənin təmsalında bunu nəzərdən keçirmək olar.

Danimarkada böhran dövründə işçilərin işdən çıxarılması əvəzinə iş yerində saxlamaq məqsədilə üçtərəfli müqavilə imzalanmışdır. Bu ödəniş təzminatı üçün müvəqqəti sxem adlanır. Bu müqavilə 3 ay müddətinə imzalanmışdır. İşçisinin 30%-ni və ya 50 nəfərini evə göndərən işəgötürənlər üçün nəzərdə tutulmuşdur. Burada işəgötürənə evə göndərilən işçilər üçün aylıq əmək haqqının 75%-i (aylıq ödənişli işçilər üçün) ilə 90%-i (saatlıq ödənişli işçilər üçün) arasında maaş təzminatı ödənilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

Avstriyada isə böhranın təsirini azaltmaq üçün sosial tərəfdaşlar tərəfindən razılaşdırılmış qısamüddətli iş vaxtı modeli hazırlanmışdır. Planlaşdırılan qısa iş müddətində iş saatları müqavilə ilə nəzərdə tutulan normal iş saatlarına əsasən 10%-lə 90% arasında azaldıla bilər. Əmək haqqı aralığından asılı olaraq, işçilər işəgötürənlərindən əvvəl aldıkları net əmək haqqının 80-90% arasında əmək haqqı almağa davam etməli idilər.

İsveçdə gözlənilməz hadisələr nəticəsində müvəqqəti maliyyə problemi yaşayan firmalar işçilərin iş vaxtını azaldaraq məhdud maliyyə vəsaitinin dəstəyi üçün müraciət edə bilmişdirlər. Pandemiya dövründə isə qısa iş vaxtı müddəti daha da artırılmışdır. Belə ki, iş vaxtı 40%-dək qısaldılmış, işçilərə aldıkları əmək haqqının 90%-i miqdarında əmək haqqı ödənilmişdir. Buna səbəb dövlətin işəgötürənə verdiyi əməliyyat xərclərini 33%-dən 75%-dək artırmağı olmuşdur. Qısamüddətli iş zamanı işçilər maliyyə dəstəyi alarkən təhsil, bacarıqların inkişafı və bacarıqların təsdiqlənməsi təşəbbüslərində də iştirak edə bilərdilər.

Pandemiya səbəbilə Cənubi Afrikanın Milli İqtisadi İnkişaf və Əmək Şurası prezidentlə məşğulluq və işçilik sahəsindəki milli reaksiyanı müzakirə etmək üçün təcili iclas keçirmişdir. Nəticədə Müvəqqəti İşəgötürən-İşçiyə Kömək Proqramı qurulmuşdur. İşəgötürənlərə əmək haqqını ödəməyə davam etmələri tövsiyə edilərkən, işçinin əvvəlki işini görə bilmədiyi təqdirdə xüsusi işsizlik müavinətinin verilməsi qeyd edilmişdir. Bu müavinətlər işçinin əvvəllər aldığı maaşın 38-60% -i qədər olan ödənilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Bununla birlikdə işçilərə, ən azı aidiyyəti sektor üçün minimum əmək haqqına bərabər bir müavinət ödəniləcəkdir.

İş yerlərini qorumaq üçün Argentinada bir neçə sektorda sosial tərəfdaşlar pandemiya zamanı aylıq əmək haqqını azaldan müqavilələr imzalamışdılar. Fərqli alt-sektor razılaşmalarını asanlaşdırmaq üçün bütün sənaye sektoru üçün etibarlı üçtərəfli bir müqavilə imzalanmışdı. Hökumət əmək haqqının 50%-nə uyğun müavinət verir, işəgötürən isə əvvəlki əmək haqqının 25% -ini buna əlavə edir. Bu da işçinin əmək haqqını formalaşdırır. Cəmi kompensasiyanın bu 75%-nə uyğun olan sektor müqavilələri Əmək Nazirliyi tərəfindən avtomatik olaraq qəbul edilir, 75%-dən aşağı olan müqavilələr daha mükəmməl bir araşdırmadan keçməlidir.

Eyni zamanda, bu razılaşmalar əvvəlki əmək haqqının 75% -dən çoxunu ödəyə bilən işəgötürənlərə aid edilmişdir.

Kovid-19 pandemiyası zamanı inkişaf etmiş kooperativ əlaqələrə əsaslanaraq, Avstraliya Hökuməti işəgötürən, sənaye və işçi qruplarından əsas maraqlı tərəflərilə işləmiş, hər işçi qrupu sənaye əlaqələri sisteminin bir əsas sahəsinə diqqət ayırmışdır. Bunlar mükafatı sadələşdirmə, müəssisə razılaşması, müvəqqəti və daimi işçilər, uyğunluq və icra, yeni müəssisələr üçün yaşıl sahə müqavilələri olmuşdur. İşçi qruplarının məqsədi maraqlı tərəflərin, işlərin bərpasına dəstək olacaq sənaye münasibətləri islahatı paketi ilə bağlı mümkün qədər yaxın bir fikir birliyinə çatmalarıdır. Hökumətin rolu direktiv siyasət mövqeləri verməkdən daha çox müzakirələri asanlaşdırmaqdan ibarət olmuşdur.

Dünyada mövcüd olan əmək haqqı bərabərsizliyinin böhran baş verdikdən sonra dərinləşməsi də istisna deyil. Ölkələr tərəfindən tətbiq edilən sosial tərəfdaşlıq mexanizmlərindən yararlana bilməyən işçilərin sayı da kifayət qədər çoxdur. Buna xüsusilə qeyri-formal işdə işləyən işçiləri nümunə göstərmək olar. Bərabərsizliyin dərinləşməsini azaltmaq məqsədilə sosial dialoq əhəmiyyətli ola bilər.

Kollektiv müqavilənin tətbiqi aşağı və orta əmək haqqı alan işçilərin müqavilə gücünü gücləndirir. Bunun arxa planı işçi münasibətlərində güc bərabərsizliyinin mövcud olmasıdır, belə ki, işçilər əmək haqqı və iş şərtləri ilə fərdi olaraq danışıqlar apardıqda, işəgötürənlərin alıcı gücü işçilərin sövdələşmə gücü ilə kompensasiya edilmir. Bunu düzəltməklə sosial dialoq, aşağı və orta maaşlı işçilərə qazancın artmasına kömək edir. Daha yüksək kollektiv müqavilə əhatə dairəsinin ümumilikdə aşağı əmək haqqı bərabərsizliyi ilə güclü bir şəkildə əlaqəli olduğuna dair sübutlar da mövcuddur. Bunu 32 İƏİT ölkəsi arasında əmək haqqı bərabərsizliyindəki ölkələrarası dəyişikliklərin 50% -ni təşkil etməsində görmək mümkündür. Digər tədqiqatlar göstərir ki, daha mərkəzləşdirilmiş və daha çox koordinasiyalı kollektiv əmək haqqı müqavilələri, aşağı əmək haqqı bərabərsizliyinə kömək edir. Minimum əmək haqqı işçilər və onların ailələri üçün layiqli bir iş və məqbul yaşayış standartlarını təmin edəcək qədər böyük olmalı və

digər tərəfdən, sosial tərəfdaşları minimum siyasət müzakirəsinə yaxından cəlb edərək iqtisadi amilləri nəzərə almalıdır. Bununla bağlı həm balanslaşdırılmış əmək haqqı siyasəti, həm də minimum əmək haqqı siyasəti ilə əlaqədar realist qərarlar qəbul edilə bilər.

Azərbaycanda 2013-cü ildən bəri BƏT və üçtərəfli qurucuların milli üçtərəfli sosial dialoq mexanizmini institusionalizasiya etmək üçün birgə səyləri 2016-cı ilin sentyabrında iqtisadi və sosial məsələlər üzrə milli üçtərəfli komissiyanın yaradılmasına gətirib çıxarmışdı.

Milli səviyyədə kollektiv sazişə Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında 2020-2022 illər üçün nəzərdə tutulmuş sazişi qeyd etmək olar. Sazişdə 2020-2022-ci illərdə ölkədə əmək haqqının tənzimlənməsi sahəsində təkmilləşdirilmə işlərinin aparılması məqsədilə aşağıdakı bir sıra tədbirlər qeyd edilmişdir:

1. Əhalinin həyat səviyyəsinin yaxşılaşdırılması məqsədilə real əmək haqqının artırılması, gəlirlər siyasətinin təkmilləşdirilməsi;
2. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı ilə əməkdaşlıq nəticəsi olaraq ölkə üçün hazırlanmış olan proqramın icrasını yerinə yetirmək;
3. Qadın və kişilər arasında əməyin ödənişində yaranan ayrışikliyin aradan qaldırılması sahəsində tədbirlər həyata keçirmək;
4. İşçinin əmək müqaviləsi olmadan və işçini qeyri-rəsmi əmək haqqı ilə təmin edən işəgötürənlər üzərində sosial tərəfdaşların nəzarətini həyata keçirmək;
5. Müəssisələrdə əməyin normalaşdırılması və istehsal olunan məhsulun maya dəyərinə əsasən əməyin ödənilməsinə dair təhlillər aparmaq;
6. Büdcədən maliyyələşən müəssisələrdə işçilərin tarif maaşlarında olan fərqliliklərin aradan qaldırılması sahəsində işlər görmək;

Sosial dialoqun fəaliyyətinin gücləndirilməsi üçün dəyişən iş dünyasında əhəmiyyəti:

1. Sosial dialoq ortaq fikirlərin yaradılması, əmək mübahisələrinin qarşısının alınması və həlli, əmək haqqının müəyyənləşdirilməsi, iş şəraitinin yaxşılaşdırılması və davamlı müəssisələrin təşviqi üçün vacib bir mexanizmdir. Buna baxmayaraq, getdikcə artan bərabərsizliklər və zəifliklər və məşğulluq və əmək münasibətlərindəki ciddi dəyişikliklər mühitində sosial dialoqun və üçtərəfli müqavilənin iş dünyasının idarəetməsində daha təsirli bir vasitə ola biləcəyini araşdırmaq vacibdir. Bu həm də BƏT-in İşə Gələcək Təşəbbüsü kontekstində sosial dialoqun rolu və təsiri barədə müzakirəni aydınlaşdıracaqdır.
2. Dünyanın işləyən yoxsullarının ən böyük faizini təşkil edən kənd və qeyri-rəsmi iqtisadiyyatlardakı iş kəsiridir və daxili işlərdə, iqtisadiyyatın əmək idarələrinin əhatə dairəsindən xeyli kənar qalan sektorlarıdır. Bu sektorlarda işəgötürənlərin və işçilərin təşkili ilə bağlı çətinliklər böyük bir problem təşkil edir və sosial dialoqun olmaması ilə nəticələnir.
3. Sosial dialoqu dəstəkləmək üçün güclü və səmərəli əmək administrasiyalarına ehtiyac var. Layiqli iş ancaq mübahisələrin qarşısının alınması və həlli, əmək qanunlarının icrası və iş yerində uyğunluğun təşviqi kimi əmək administrasiyalarının əsas funksiyaları səmərəli şəkildə həyata keçirildikdə və bütün işçiləri və iş yerlərini əhatə etdiyi təqdirdə əldə edilə bilər. Layiqli əməyin əsas pozuntuları tez-tez əməyin idarəsi zəif olduqda baş verir. Aşağı büdcələr, əmək nazirliklərinin, yetərincə məlumat və əmək bazarı məlumatları da daxil olmaqla, üçtərəfli və ikitərəfli sosial dialoqun təşviqi üçün sosial tərəfdaşlara lazımi dəstəyi təmin etmək gücünü məhdudlaşdırır. Zəruri maliyyə ayırmalarına əlavə olaraq, əmək administrasiyalarının təcrübə baxımından və müasir informasiya və kommunikasiya texnologiyaları alətlərindən istifadəsi baxımından lazımi mənbələrə ehtiyacları var.
4. İşin gələcəyi ilə bağlı çağırışlar gələcək sosial dialoqa ehtiyac yaradır. Bu çətinliklər arasında gəlir bərabərsizliklərinin genişlənməsi, məşğulluq münasibətlərinin dəyişkən təbiəti, qeyri-rəsmi məşğulluğun yayılması var.

Dəyişikliklərin, xüsusən texnoloji inkişafının, demoqrafik dəyişikliklərin, iqlim dəyişikliyi və dərinləşən qloballaşmanın bir çox meqa-sürücüsü onları daha da artırır. Bu cür mürəkkəb məsələlərlə məşğul olmaq üçün yeni iqtisadi və sosial siyasətlərin hazırlanması üçün sosial dialoqa daha çox müraciət etmək lazımdır.

5. Pik səviyyəli sosial dialoqun daha təsirli olması üçün səylərə ehtiyac var. Ümumilikdə, BƏT-ə üzv dövlətlərin 85%-i, müəyyən mövzulara yönəlmiş sosial dialoqun xüsusi mexanizmlərini nəzərə almadan milli sosial dialoq qurumlarına sahibdir. Lakin bunlar çox vaxt tam işlək vəziyyətdə deyildir və uyğun üsullar və ilkin şərtlər həmişə mövcud deyildir. Bəzi ölkələrdə milli sosial dialoq qurumları müntəzəm olaraq görüşlər keçirmir və mövcud olduğu razılaşmaların nəticələri lazımi səviyyədə tətbiq olunmur. Bundan əlavə, bir çox ölkədə üçtərəfli sosial dialoq təcrübəsi və üçlü tərəfdaşlar arasında etibar məhduddur. Araşdırmalar göstərir ki, bu cür qurumlar bütün potensiallarına, o cümlədən bütün üzvlərin fəal iştirakı sayəsində istifadə edildikdə, müvafiq siyasət məsələlərində konkret nəticələrlə mənalı üçtərəfli müzakirələr üçün təsirli platformalar rolunu oynamışlar. Bu sosial iqlimin yaxşılaşdırılmasına, inamın qurulmasına və davamlı islahatların təşviqinə də kömək edir.

Həqiqətən də, sosial dialoqun artırılması demokratik proseslərin gücləndirilməsi, uzunmüddətli sosial-iqtisadi sabitləşmənin qorunması, sosial barışı təşviq etmək, güclü əmək bazarı institutları yaratmaq və iqtisadi siyasəti həyata keçirmək üçün sosial dəstək yaratmaq kimi müxtəlif məsələlər üçün vacibdir.

## NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Əmək haqqı gəlir əldə etməyin əsas mənbəyi və bazasıdır. Məlumdur ki, əmək haqqı əhalinin əsas gəlir mənbəyidir. İqtisadi fəal əhalinin əsas hissəsinin gəlir və istehlak səviyyəsini müəyyənləşdirmək, işləməyən əhalinin əhəmiyyətli bir hissəsinin (əqaüdçülər, xəstəlik səbəbindən müvəqqəti işləməyənlər, işsizlər və s.) sosial sığorta mexanizmləri vasitəsi ilə gəlirlərinin formalaşmasında əsas rol oynayır. Bu ödənişlərə məcburi dövlət sosial sığorta, işsizlikdən sığorta, icbari tibbi sığorta və s. ödənişləri göstərmək olar. Bu cür ödənişlərin təyin edilməsi və müvafiq sosial sığorta fondlarına ayırmalar işçilərin əmək haqqındakı dövlət zəmanətlərinə bağlıdır. Minimum əmək haqqı təminatlarının səviyyəsi dövlət işəgötürən arasındakı münasibətlərin xüsusiyyətinə də təsir göstərir.

Əmək haqqının tənzimlənməsi iqtisadiyyatı inkişaf etdirmək üçün əhalinin gəlirlərini, həyat səviyyəsini artırmağa yönəlmiş sosial və iqtisadi siyasətin ayrılmaz hissəsidir. Əhalinin alıcılıq qabiliyyəti və işçilərin istehsal nəticələrinə marağı əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizminin effektivliyindən asılıdır.

Tədqiqatda Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı qeyd edilən əmək haqqı şərtləri, kollektiv müqavilə zamanı və kollektiv danışıqların iştirakçılarının əmək haqqının müəyyən edilməsi, əmək şəraitinin əlavə şərtlərinə görə əmək haqlarının müəyyən edilməsi, əmək müqaviləsinə xitam verilən zaman əmək haqqının tənzimlənməsi qaydaları, məzuniyyət, ezamiyyə dövrlərində əmək haqqı qaydalarının müəyyən edilməsi, işəməz və günəməz əmək haqqının müəyyən edilməsi, xüsusi şəraitlərdə əmək haqqının tətbiq edilməsi, əmək haqqından tutulmaların müəyyən edilməsi qaydaları öz əksini tapır.

Eyni zamanda, Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsində son illərdə edilən dəyişikliklərə əsasən dövlət və özəl sektorlara tətbiq edilən əmək haqqının tənzimlənməsi qaydası öz əksini tapır.

Tədqiqat əmək haqqının tənzimlənməsi sahəsində ölkəmizdə 2019-cu ildə aparılmış əsaslı dəyişiklikləri, əmək haqqının tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi sahəsində digər ölkələrin təcrübəsini əhatə edir. 2019-ci il islahatları aparılmasına



baxmayaraq hələ də əmək haqqı sahəsində bir çox çətinliklər vardır. Bunlardan ən əsası qeyri-formal iqtisadiyyatın hələ də aktual bir məsələ kimi qalmasıdır. Yaxşı əmək haqqının təşkili həm də işəgötürənlər üçün fayda gətirəcək islahatların hazırlanmasını tələb edir. Bu zaman qeyri-formal işləyən işçilərin sayı azalacaq və əmək müqaviləsi ilə təmin ediləcəkdir. Bu da işçinin yaxşı əmək haqqı almasına, gələcək dövrdə sosial təminatlarından istifadə etməyə imkan verəcəkdir. İqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində əmək haqqı arasında böyük fərqlərin olması da bu sahədə gələcəkdə islahatların aparılmasının zəruri olduğunu göstərir.

2019-cu il islahatları nəticəsində əmək haqqı artımları orta aylıq nominal əmək haqqında da özünü göstərmişdir. Lakin burada da problemlər mövcuddur. İqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində əmək haqqı arasında olan fərq çox böyükdür. Ən yüksək orta aylıq nominal əmək haqqı ilə ən kiçik orta aylıq nominal əmək haqqı arasında 8 dəfə fərq olması bunu göstərir. Əmək haqqının tənzimlənməsində əmək haqqının indeksləşdirilməsi də əhəmiyyətli hesab edilir. Ölkəmizdə bu sahədə qanunvericilik olmasına baxmayaraq hələ də tətbiq edilmir.

Ölkəmizdə gələcək dövrdə əmək haqqının tənzimlənməsini yaxşılaşdırmaq üçün aşağıdakı bir sıra tədbirlərin həyata keçirilməsi zəruridir:

- Minimum əmək haqqının təkmilləşdirilməsi,
- Əmək haqqının indeksləşdirilməsi,
- Əmək normalarının müəyyənləşdirilməsi,
- Kollektiv müqavilə sisteminin formalaşdırılması,
- Sosial tərəfdaşlığın həyata keçirilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi,
- Vergi siyasətinin təkmilləşdirilməsi.

2020-ci ildə dünyada baş verən Kovid-19 pandemiyası əmək haqqına ehtiyac duyan insanların həm maddi, həm də mənəvi daha çox əziyyət çəkməsinə gətirib çıxarmışdır. Pandemiya dünyada ədalətli əmək haqqı sisteminin təşkilinə yenidən baxılmasına və minimum əmək haqqının tənzimlənməsi sahəsində kollektiv müqavilələrin daha keyfiyyətli təşkilini səbəb olmuşdur. Dövlətlər və ya sosial tərəfdaşlar arasındakı əməkdaşlıq minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi, sisteminin qurulması, fəaliyyəti üçün əhəmiyyətli rol oynayır.

Bu tədbirlər əmək haqqının sisteminin inkişafı üçün bir mexanizm formalaşdırmağa, səmərəli əmək haqqı siyasətinə keçid üçün ilkin şərtləri meydana gətirməyə imkan verəcək və makro, mikro səviyyələrdə əmək bölgüsündə nisbətlərin optimallaşdırılmasına kömək edəcəkdir.

# İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

## Azərbaycan dilində

1. Bayramova S.R., Qurbanova S.Ə.. (2009). “Gəlirlər və əmək haqqı siyasəti” Dərslik, Bakı “Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti” Nəşriyyatı, 197 səh.
2. Meybullayev M.X., Səmədzadə Z.Ə., Şəkərəliyev A.Ş.; Rəyçilər: Z.Ə.Səmədzadə, T.Ə.Quliyev. (2005). “İqtisadi təlimlər tarixi” Bakı, “Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti” Nəşriyyatı, 560 səh.
3. Mahmudov İ.M., Zeynalov T.Ş., İsmayılov N.M. (2010). “İqtisadi təhlil” Dərslik. Bakı: “Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti” Nəşriyyatı, 810 səh.
4. Məmmədova Elnarə. “Müəssisədə əməyin və əməyin ödənilməsinin təşkili xüsusiyyətləri”. İpək Yolu, No.3, 2017, səh.71-77.
5. Fuat Rəsulov, Qubad İbadov. (2004). “İqtisadiyyatın əsasları” Dərs vəsaiti, Bakı, Elm, 177 səh.
6. Hüseyinli B.E., “Əmək haqqı və Azərbaycan Respublikasının Qanunvericiliyində onun tənzimlənməsi”. Qanun 01 (213), 2012. səh. 52-63.

## Rus dilində

1. Елена Геннадиевна Жулина, Наталья Алексеевна Иванова. (2007). “Европейские системы оплаты труда”, Журнал “Управление персоналом”, 216 с.
2. Найра Абузязрова. (2016). “Заработная плата: правовое регулирование”, монография, Москва, РГ-Пресс, 216 с.
3. А.Л.Жуков. (2019). “Современные методы регулирования заработной платы”, монография, Москва, Берлин, DirectMedia, 412 с.
4. Под ред. И. И. Елисеевой. (2003). “Практикум по эконометрике”. Москва, Финансы и статистика, 192 с.

## İngilis dilində

1. Hansjörg Herr. (2002). “Wages, Employment and Prices An Analysis of the Relationship Between Wage Level, Wage Structure, Minimum Wages and

- Employment and Prices”. Econstor, Working Papers of the Business Institute Berlin at the Berlin School of Economics (FHW-Berlin), 62 p.
2. Linda Clarke, Peter de Gijssel, Jom Janssen. (2000). “Dynamics of Wage Relations in the New Europe”. Springer Science+Business Media Dordrecht, published by Kluwer Academic Publishers, 351 p.
  3. Gursel Aliyev, Anar Valiyev, Sabina Rustamova. (2011). “Social Protection and Social Inclusion in Azerbaijan”. European Commission, 149 p.
  4. Junko Ishikawa. (2003). “Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book”. International Labour Office – Geneva, 52 p.
  5. Global Wage Report 2020–21: “Wages and minimum wages in the time of COVID-19”, International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, 212 p.

### **İnternet resursları**

1. [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az)
2. <https://www.taxes.gov.az/az/page/ar-vergi-mecellesi>
3. <http://e-qanun.az/framework/46943>
4. <https://www.britannica.com/topic/wage-theory>
5. <https://mises.org/library/wage-and-price-controls-ancient-world>
6. <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yyavuz/131523/Hafta-11-%C3%9Cret%20Teorileri.pdf>
7. <http://www.dslib.net/economika-truda/puti-optimizacii-mehanizma-egulirovanija-zarabotnoj-platy.html>
8. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_762302.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_762302.pdf)
9. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_537846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf)
10. <http://e-lib.gasu.ru/eposobia/shvakova/R%205%203.html>
11. <https://www.yourarticlelibrary.com/organization/7-factors-for-determining-wage-and-salary-structure-of-workers/24737>

12. <https://www.yourarticlelibrary.com/employee-management/wages/top-7-theories-of-wages-explained/35346>
13. <https://www.officialgazette.gov.ph/featured/how-is-minimum-wage-determined/>
14. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms\\_210608.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_210608.pdf)
15. <https://vergiler.az/news/economy/4004.html>
16. <https://vergiler.az/news/social/2613.html>
17. <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=15&loctype=1>
18. <https://bakuresearchinstitute.org/az/rising-salaries-a-changing-budget-and-unanswered-questions/>
19. <https://www.ceicdata.com/en/azerbaijan/average-monthly-salary-statistical-classification-of-economic-activities-rev-2/average-monthly-salary>
20. <https://www.economicdiscussion.net/price/difference-between-nominal-wages-and-real-wages/3897>
21. <https://wageindicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/living-wage-series-azerbaijan-september-2020>
22. <https://wageindicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/azerbaijan-living-wage-series-september-2019-country-overview>
23. <https://wageindicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/azerbaijan-living-wage-series-december-2018-country-overview>
24. [http://www.e-qanun.az/alpidata/framework/data/33/c\\_f\\_33556.htm](http://www.e-qanun.az/alpidata/framework/data/33/c_f_33556.htm)
25. <http://www.e-qanun.az/framework/19627#>
26. <http://www.e-qanun.az/framework/10942#>
27. <http://www.e-qanun.az/framework/1644>
28. <http://www.e-qanun.az/framework/10061>
29. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_624015.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf)
30. [https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS\\_438883/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_438883/lang--en/index.htm)

31. <https://aflcio.org/what-unions-do/empower-workers/collective-bargaining>
32. [https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-machinery/WCMS\\_460934/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-machinery/WCMS_460934/lang--en/index.htm)
33. [https://www.sosial.gov.az/uploads/images/image\\_750x\\_5c3ca532d7a9c.pdf](https://www.sosial.gov.az/uploads/images/image_750x_5c3ca532d7a9c.pdf)
34. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_1968](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1968)
35. [https://books.google.az/books?id=xNa-DwAAQBAJ&pg=PA175&lpg=PA175&dq=Predominantly+centralised+and+weakly+co-ordinated+collective+bargaining+systems+wage&source=bl&ots=sCyf5JmU7J&sig=ACfU3U3o7LLMntzYFgm1UWCzKl\\_b32wWGQ&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwi1iJfdw8jvAhUi0uAKHdT9DhY4ChDoATAIegQIExAD#v=onepage&q=Predominantly%20centralised%20and%20weakly%20co-ordinated%20collective%20bargaining%20systems%20wage&f=false](https://books.google.az/books?id=xNa-DwAAQBAJ&pg=PA175&lpg=PA175&dq=Predominantly+centralised+and+weakly+co-ordinated+collective+bargaining+systems+wage&source=bl&ots=sCyf5JmU7J&sig=ACfU3U3o7LLMntzYFgm1UWCzKl_b32wWGQ&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwi1iJfdw8jvAhUi0uAKHdT9DhY4ChDoATAIegQIExAD#v=onepage&q=Predominantly%20centralised%20and%20weakly%20co-ordinated%20collective%20bargaining%20systems%20wage&f=false)
36. [http://www.oit.org/wcm5p5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms\\_508529.pdf](http://www.oit.org/wcm5p5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508529.pdf)
37. <https://www.oskovo.cz/sites/default/files/oskovo/TAW/collective%20bargaining%20ENG.pdf>
38. <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/azerbaijan/>
39. <https://core.ac.uk/download/pdf/34642043.pdf>
40. <https://www.eurofound.europa.eu/country>
41. <https://www.sosial.gov.az/2741>
42. [https://studbooks.net/1739897/ekonomika/mehanizm\\_regulirovaniya\\_zarabotnoy\\_platy\\_stranah\\_razvitoy\\_rynochnoy\\_ekonomikoy](https://studbooks.net/1739897/ekonomika/mehanizm_regulirovaniya_zarabotnoy_platy_stranah_razvitoy_rynochnoy_ekonomikoy)
43. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/7913>
44. <https://core.ac.uk/download/pdf/228161925.pdf>
45. [https://bdorus.ru/press/publications/indeksatsiya\\_zarabotnoy\\_platy\\_pravo\\_il\\_i\\_obyazannost/](https://bdorus.ru/press/publications/indeksatsiya_zarabotnoy_platy_pravo_il_i_obyazannost/)
46. <https://chr.plus.rbc.ru/pressrelease/5f22e5577a8aa9d465da1524>
47. <http://www.e-qanun.az/framework/7211>

48. <https://www.cbar.az/press-release-2891/faiz-dhlizinin-parametrlri-haqqinda>
49. <http://www.e-qanun.az/framework/3813>
50. <https://its.gov.az/bloq/icbari-tibbi-sigorta-haqlari-1-yanvar-2021-ci-ilden-toplanilacaq>
51. <https://ceut.ru/atlectatsiya-rabochih-mest/>
52. <http://www.e-qanun.az/framework/10216>
53. <http://www.e-qanun.az/framework/16294>
54. <http://www.e-qanun.az/framework/873>
55. <http://www.e-qanun.az/framework/14040>
56. <http://www.e-qanun.az/framework/4481>
57. <http://www.e-qanun.az/framework/726>

## ƏLAVƏLƏR

**Cədvəl 6. Orta aylıq nominal əmək haqqı, məşğul işçi sayı və muzzdlu işçi sayı arasındakı əlaqə**

<b>İqtisadi fəaliyyət növləri</b>	<b>2018</b>			<b>2019</b>			<b>2018</b>		<b>2019</b>	
	<b>cəmi</b>	<b>o cümlədən</b>		<b>cəmi</b>	<b>o cümlədən</b>		<b>Məşğul əhali</b>	<b>Muzzdlu işçi</b>	<b>Məşğul əhali</b>	<b>Muzzdlu işçi</b>
		<b>dövlət</b>	<b>qeyri-dövlət</b>		<b>dövlət</b>	<b>qeyri-dövlət</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
İqtisadiyyat üzrə – cəmi	544,6	435,2	690,7	635,1	531,3	768,2	4879,3	1551,7	4938,5	1646,6
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı	281,1	232,2	344,6	371,4	323,8	422,4	1769,3	51,3	1777,7	54,2
Mədəncixarma sənayesi	2964,2	1340	4026,7	3055,6	1480,5	4023,1	40,3	34,1	40,4	34,9
Emal sənayesi	554,1	717,7	519,3	632,3	750,2	609,7	254,8	109,1	262,6	121,9
Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı	304,6	265	719,7	468,9	431,3	871,3	41,1	41,1	30,2	30,2
Ticarət	390,3	350,7	390,5	480,3	463,7	480,5	706,1	287,2	712	294,5
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	541,7	779,2	531,6	568,3	869,7	557,5	78,2	23,4	80,5	27,4
İnformasiya və rabitə	881,3	633,9	1248,1	1005,3	738,6	1358,6	62,8	26,6	63,2	28,3
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	1459,3	1430,8	1466	1607,3	1647,3	1598,2	27,4	25,3	28	28
Daşınmaz əmlak	422,5	335,6	528,2	558,2	490,1	611,3	90,8	18,9	93,3	17,1
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	1054,7	438,4	2080,1	1180,3	565,5	2076,5	74,3	53,9	74,5	56,5
İnzibati və yardımçı xidmətlər	548,3	513,2	588,2	386,1	332,9	536,2	59,5	28,6	70	68,7
Dövlət idarəetməsi və müdafiə	596	619,8	210,3	799,9	831,6	259,6	281,5	108,8	282,1	113,3
Təhsil	365,3	361,3	508,8	438,9	431,8	659,6	380,2	334,3	382,9	336,3
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmət	239,4	232,9	300,7	352,4	344,3	408,7	190	132,3	191,3	135,1
İstirahət, əyləncə	296	255,2	868,4	423,8	372,3	1037,8	81,5	54,7	82	55,1
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	631,8	685	624,2	631,8	800,5	611,2	156,3	16,4	165,3	19,5

Mənbə: Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>)



**Cədvəl 7.Orta aylıq nominal əmək haqqı, məşğul işçi sayı və muzzdlu işçi sayı arasındakı əlaqənin qurulması**

İqtisadi fəaliyyət növləri	Orta aylıq nominal əmək haqqında 2018-ci ilə nisbətdə 2019-cu ildə artma və ya azalma			Məşğul əhali sayında 2018-ə nisbətdə 2019-cu ildə artma və ya azalma	Muzzdlu işçi sayında 2018-ə nisbətdə 2019-cu ildə artma və ya azalma	Məşğul əhali ilə muzzdlu işçi sayının müqayisəsi	Məşğul əhali ilə muzzdlu işçi sayının müqayisəsi	Cəmi muzzdlu işçi sayının fəaliyyət növlərində çəkisi
	dövlət	qeyri dövlət	ümumi			2018	2019	
	<b>5/2</b>	<b>6/3</b>	<b>4/1</b>	<b>9/7</b>	<b>10/8</b>	<b>8/7</b>	<b>10/9</b>	
İqtisadiyyat üzrə – cəmi	122%	111%	117%	101%	106%	31,80%	33,34%	
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı	139%	123%	132%	100%	106%	3%	3%	3%
Mədəncixarma sənayesi	110%	100%	103%	100%	102%	85%	86%	2%
Emal sənayesi	105%	117%	114%	103%	112%	43%	46%	7%
Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı	163%	121%	154%	73%	73%	100%	100%	2%
Ticarət	132%	123%	123%	101%	103%	41%	41%	18%
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	112%	105%	105%	103%	117%	30%	34%	2%
İnformasiya və rabitə	117%	109%	114%	101%	106%	42%	45%	2%
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	115%	109%	110%	102%	111%	92%	100%	2%
Daşınmaz əmlak	146%	116%	132%	103%	90%	21%	18%	1%
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	129%	100%	112%	100%	105%	73%	76%	3%
İnzibati və yardımçı xidmətlər	65%	91%	70%	118%	240%	48%	98%	4%
Dövlət idarəetməsi və müdafiə	134%	123%	134%	100%	104%	39%	40%	7%
Təhsil	120%	130%	120%	101%	101%	88%	88%	20%
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	148%	136%	147%	101%	102%	70%	71%	8%
İstirahət, əyləncə	146%	120%	143%	101%	101%	67%	67%	3%
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	117%	98%	100%	106%	119%	10%	12%	1%

Mənbə: Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>)

Cədvəl 11. Aylıq vəzifə maaşı ilə minimum əmək haqqının əlaqəsi

Əməyin ödənilməsi dərəcələri	2007- dekabr		2008		2010		2011		2013		2016		2018		2019		2019	
	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı	Minimum əmək haqqı	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı	Minimum əmək haqqı	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı	Minimum əmək haqqı	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı	Minimum əmək haqqı	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı	Minimum əmək haqqı	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı	Minimum əmək haqqı	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı	Minimum əmək haqqı	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı	Minimum əmək haqqı	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı	Minimum əmək haqqı
		60		75		85		93,5		105		105		130		180		250
1	60		75		85		93,5		105		130		143		180		250	
2	63		79		89		98		109		132		146		187		260	
3	66		83		93		103		114		134		149		195		271	
4	69		86		97		108		119		136		152		203		282	
5	72		90		102		113		125		138		155		211		294	
6	75		94		106		118		131		144		161		219		306	
7	78		98		110		123		137		151		167		228		319	
8	81		101		114		128		143		158		174		237		332	
9	84		105		118		133		149		165		182		246		346	
10	89		110		123		138		155		172		190		256		360	
11	94		116		128		143		161		179		198		266		375	
12	100		123		136		150		167		187		206		277		390	
13	106		133		147		162		178		196		216		288		406	
14	115		143		158		174		191		210		231		300		423	
15	125		155		171		188		207		228		251		324		440	
16	145		181		200		220		242		267		294		363		457	
17	200		250		275		303		333		360		396		435		529	
18	250		315		347		382		425		486		535		587		666	
19	425		530		585		644		700		750		825		881		906	

Mənbə: Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>)

## **Cədvəllərin siyahısı**

<b>Cədvəl 1:</b> Əmək haqqının tənzimlənməsi mexanizmləri.....	19
<b>Cədvəl 2:</b> Əmək haqqı səviyyəsinə təsir edən amillər.....	22
<b>Cədvəl 3:</b> Yaşayış minimumu və minimum əmək haqqı haqqında məlumat.....	32
<b>Cədvəl 4:</b> Yaşayış minimumu və minimum əmək haqqı hesablanması.....	34
<b>Cədvəl 5:</b> Yaşayış üçün zəruri olan xərclər (minimum və maksimumu).....	36
<b>Cədvəl 6:</b> Orta aylıq nominal əmək haqqı, məşğul işçi sayı və mizdli işçi sayı arasındakı əlaqə.....	87
<b>Cədvəl 7:</b> Orta aylıq nominal əmək haqqı, məşğul işçi sayı və mizdli işçi sayı arasındakı əlaqənin qurulması.....	88
<b>Cədvəl 8:</b> Əmək haqqından gəlir vergisinin hesablanması.....	40
<b>Cədvəl 9:</b> Qeyri-neft-qaz və qeyri-dövlət sektorunda əmək haqqından məcburi dövlət sosial sığortanın hesablanması.....	42
<b>Cədvəl 10:</b> Əmək haqqından işsizlikdən sığortanın və icbari tibbi sığortanın hesablanması.....	43
<b>Cədvəl 11:</b> Aylıq vəzifə maaşı ilə minimum əmək haqqının əlaqəsi.....	89
<b>Cədvəl 12:</b> Dövlət qulluğunda ixtisas dərəcəsinə görə verilən ödənişlər.....	47
<b>Cədvəl 13:</b> Dövlət qulluğu sahəsində orta aylıq əmək haqqı.....	48
<b>Cədvəl 14:</b> Ümumtəhsil məktəblərində əmək haqqı.....	48
<b>Cədvəl 15:</b> Elmi ada görə verilən əlavə ödəniş.....	49
<b>Cədvəl 16:</b> Əmək şəraiti ağır və zərərli iş yerlərində təyin olunmuş əmsal.....	52
<b>Cədvəl 17:</b> Dəniz nəqliyyatında işləməyə görə verilən əlavə.....	53
<b>Cədvəl 18:</b> Orta əmək haqqının hesablanmasında nəzərə alınan və nəzərə alınmayan ödənişlər .....	54
<b>Cədvəl 19:</b> Əmək haqqının indeksləşdirilməsində təyin olunan düstur.....	57
<b>Cədvəl 20:</b> Əmək haqqının indeksləşdirilməsinin hesablanması.....	57
<b>Cədvəl 21:</b> Avropa ölkələrində əmək haqqının təyinatında həmkarlar ittifaqının rolu.....	60
<b>Cədvəl 22:</b> Kollektiv müqavilələrin səviyyəsi.....	62
<b>Cədvəl 23:</b> Avropa ölkələrində kollektiv müqavilələrin səviyyəsi.....	63

## **Şəkillərin siyahısı**

<b>Şəkil 1:</b> Dünya ölkələrində minimum əmək haqqının kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsi nisbəti.....	66
---	----

## **Qrafiklərin siyahısı**

**Qrafik 1:** Yaşayış minimumu və minimum əmək haqqının əlaqələndirilməsi.....33