

**Abbas Namiq oğlu HƏSƏNOV**

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetinin magistrantı

E-mail:abbhasanov@gmail.com

## QEYRİ MADDİ SEKTORDA ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİNİN NƏZƏRİ ƏSASLARI

### Xülasə

Əmək haqqı əməyin ödənilməsi və həvəsləndirilməsi sisteminin əsas hissəsi, işçilərin və personalın fəaliyyətinə təsir mexanizmlərindən biridir. Əmək haqqının funksiyası onun insana həvəsləndirici təsirinə özünü göstərir. Buradan belə nəticə çıxır ki, əmək haqqı ikili əhəmiyyət kəsb edir: ilk baxışda bu, fəaliyyətin nəticəsi üçün mükafatdır, ikinci baxışda, fəaliyyətə təkan verir.

**Açar sözlər:** əmək haqqı, xidmət sektoru, maraq, stimullaşdırma, kadrların idarə edilməsi.

**JEL:** J05

**UOT:** 331

**DOI:** <https://doi.org/10.54414/FHIT2505>

### Giriş

Əmək haqqı qanunlara, əmək haqqında digər normativ hüquqi aktlara, kollektiv müqavilələrə, sazişlərə, yerli normativ hüquqi aktlara uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən işçilərin əməyinə görə ödənişlərin, habelə kompensasiya və həvəsləndirici ödənişlərin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsini təmin edən münasibətlər sistemidir. [6]. Tətbiq sahəsindən və işçinin peşəsindən asılı olmayaraq əmək fəaliyyəti beş elementin mövcudluğunu nəzərdə tutur: 1) əmək predmeti işçinin əməyinin yönəldildiyi, əmək fəaliyyəti prosesində dəyişdirilə bilən hər şeydir; 2) əmək vasitələri işçinin əmək predmetinə təsir göstərdiyi alətlərdir; 3) fəaliyyət texnologiyası əmək subyektinə təsir metodu, zəruri nəticə əldə etmək üçün əmək subyektinə təsir göstərmə hərəkətlərinin ardıcılığı və üsullarıdır; 4) əməyin təşkili - işçilərin istehsal vasitələri ilə və bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqəsindən, habelə zəruri əmək şəraitinin təmin edilməsindən ibarət əmək prosesinin təşkilinin müəyyən edilmiş qaydası; 5) əmək predmetinə insanın fərdi ehtiyaclarını ödəyəcək xassələr vermək üçün vasitələr, texnologiya və əməyin təşkilinə təsir göstərən işçinin məqsədyönlü fəaliyyəti. Əmək prosesinin bu elementlərinin hər biri zəruridir, lakin son nəticənin əldə edilməsində onların rolu həmişə dəyişir. Ümumi mənada əmək prosesini əmək predmetinin müvafiq olaraq dəyişdirilməsi üçün zəruri olan işçilərin hərəkətlərinin məcmusu kimi

xarakterizə etmək olar [6]. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqı işçilərin, işəgötürənlərin və bütövlükdə dövlətin əsas və bilavasitə maraqlarını təmsil edir.

### Müəssisələrdə əməyin ödənilməsinin təşkilinin prinsipləri

Müəssisədə əmək haqqının səmərəli təşkili üçün bu üç tərəfin maraqlarının zəruri balansının saxlanması əsas şərtlərdən biridir. Əmək haqqının beş əsas funksiyası var: – reproduktiv; - stimullaşdırıcı; - tənzimləyən; - ölçmə; - sosial. Reproaktiv funksiya həyat səviyyəsini saxlamaq və ya artırmaqla işçinin və onun ailəsinin əmək potensialının təkrar istehsalına zəmanət verən əmək haqqı səviyyəsini təmin edir. Əməyin təkrar istehsalına ümumi məsrəflər nöqtəyindən onun dəyəri işçinin həyatının qida, mənzil, təhsil, tibbi xidmət və s. ehtiyaclarının ödənilməsi xərcləri kimi aspektlərini əhatə edir. Stimullaşdırıcı funksiya əmək fəaliyyəti üçün motivasiya təmin edir və əmək səmərəliliyinin artırılmasına yönəlir. Bu funksiyanın həyata keçirilməsi işçilərin fərdi və kollektiv əməyinin nəticələrindən asılı olaraq əmək haqqı səviyyəsinin dəyişməsinə təmin edən xüsusi əmək haqqı sistemləri vasitəsilə həyata keçirilir [7]. Tənzimləmə funksiyası əmək bazarı ilə şirkətin gəlirliliyi arasında tarazlıq rolunu oynayır. Bu funksiya müəssisənin xidmət və məhsullarına olan tələbatı, həmçinin işçi qüvvəsinə olan tələbatı tənzimləyir. Tənzimləmə funksiyasının həyata

keçirilməsinin əsasını bəzi fərqləndirici xüsusiyyətlərə görə konkret işçilər və ya onların ayrı-ayrı qrupları arasında əmək haqqının fərqləndirilməsi təşkil edir.

Beləliklə, konkret istehsal şəraitində müxtəlif kateqoriyalı işçilər üçün əmək haqqı səviyyəsini müəyyən etmək üçün müəyyən siyasət hazırlanır. Ölçmə funksiyası əmək məsrəflərinin və hər bir işçinin son əmək məhsulunun istehsalına əməyinin töhfəsinin təxmini göstəricisidir. Əmək haqqının müxtəlif elementlərinin köməyi ilə müxtəlif kəmiyyət və keyfiyyətlərdə əmək məsrəfləri ölçülür. Bu funksiyanın effektivliyi əmək haqqının differensiallaşdırılması prinsipinə əməl olunmasından asılıdır. Əmək haqqının sosial funksiyası müəssisənin və cəmiyyətin gəlirlərinin bölüşdürülməsində sosial ədalətin təmin edilməsinə yönəlmişdir. Əmək haqqında fərq ixtisasın artırılması üçün stimül yaratmaq üçün kifayət qədər əhəmiyyətli olmalıdır, həmçinin işin çətinliyindən və məsuliyyətindən asılı olaraq ödəniş səviyyəsini fərqləndirilir. Bununla belə, bu cür fərqləndirmə səviyyəsi həm müəyyən bir müəssisədə, həm də müəyyən bir bölgədə işləyən sosial qruplar arasında əmək haqqı səviyyəsində ədalətlə bağlı fikirlərə uyğun olmalıdır [4]. Nominal və real əmək haqqı arasında fərq qoyulur. Əmək haqqının nominal forması əmək haqqı kimi işçiyə hesablanmış əmək haqqı fondunda və ya digər sənədlərdə qeyd olunan əmək haqqı məbləğidir. Əsas əmək haqqı nominal əmək haqqıdır ki, bu da bazar subyektlərinin əmtəə-pul münasibətlərində pulun universal ekvivalent rolunu oynaması ilə bağlıdır [3]. Real əmək haqqı əmtəə və xidmətlər üçün verilən qiymət səviyyəsində nominal əmək haqqının alıcılıq qabiliyyətini xarakterizə edir. Əmək haqqının təşkilinin əsasını aşağıdakı prinsiplər təşkil edir: 1) məsrəflərə və nəticələrə görə ödəniş prinsipi - əmək haqqı onların kəmiyyət və keyfiyyətinə uyğun olmalıdır. Bu o deməkdir ki, əmək haqqı verilərkən işçi yerinə yetirilən işin kəmiyyətindən, keyfiyyətindən, mürəkkəbliyindən və məsuliyyətindən asılı olaraq dəyişən ödənişi nəzərdə tutan baza tarifi alır; 2) obyektiv və subyektiv amillər nəzərə alınmaqla əmək haqqı səviyyəsinin artırılması prinsipi. Obyektiv amillərə inflyasiyanın səviyyəsi, istehlak mallarının və xidmətlərin qiymətlərinin artımı daxildir. Subyektiv amillərə bu müəssisənin işçilərinin

əmək haqqının artmasına real imkan yaradan müəssisənin daxili amilləri daxildir: əmək məhsuldarlığının artması, istehsal xərclərinə qənaət, mənfəətin, o cümlədən əsas fəaliyyətlə bağlı olmayan iş hesabına və s. . Bu amillər qrupuna həm də işçilərin yüksək fərdi fəaliyyət göstəricilərinə nail olması daxil edilməlidir: a) əmək səmərəliliyinin artırılmasında maddi maraq prinsipi - əmək haqqı təkə reproduktiv funksiyanı deyil, həm də stimullaşdırıcı funksiyanı yerinə yetirməlidir, yəni işçini istehsal tapşırığını müəyyən edilmiş müddətdə və müəyyən edilmiş keyfiyyət parametrləri ilə yerinə yetirməyə təşviq etməlidir; b) əmək haqqının artımı ilə müqayisədə əmək məhsuldarlığının artımını qabaqlamaq prinsipi; c) əmək haqqının səviyyəsi əmək şəraitindən asılı olaraq differensiallaşdırılmalıdır. Bu prinsip əlverişsiz iqlim-coğrafi şəraitdə, təhlükəli istehsalatda, ağır işlərdə çalışan işçilərin əmək haqqına artan əmsallar və xüsusi mükafatlar müəyyən etməklə həyata keçirilir [3]. Əmək haqqı işçi qüvvəsinin normal təkrar istehsalını təmin edir və işçiləri öz iş yerlərində səmərəli fəaliyyət göstərməyə həvəsləndirir. Bir sıra normativ aktlarda həm bütövlükdə müəssisə, həm də hər bir işçi üçün əmək məsələlərinin və onların əməyinin ödənilməsinin vacibliyi vurğulanır. Dünyanın əksər ölkələrində olduğu kimi Azərbaycanda da əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin üç əsas üsulundan istifadə olunur: – dövlət tərəfindən qanunların və digər normativ hüquqi aktların qəbulu; – kollektiv müqavilənin tənzimlənməsi; – əmək müqaviləsində əmək haqqı şərtlərinin müəyyən edilməsi. Dövlət səviyyəsində əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri, işçilər üçün əsas təminatlar və əmək haqqının qorunması üçün hüquqi tədbirlər müəyyən edilir. Xüsusi sistemlər və əmək haqqı dərəcələri kollektiv danışıqlar yolu ilə və ya yerli qaydaların qəbul edilməsi ilə müəyyən edilir. Əmək haqqının dövlət tənzimlənməsi sabit qiymət səviyyəsini və gəlirin ədalətli bölgüsünü düzəltmək və qurmaq üçün dövlət tərəfindən həyata keçirilən tədbirlər məcmusudur. Dövlət əmək haqqını tənzimləməklə əhalinin gəlirlərini, deməli, əhalinin həyat səviyyəsini dəyişir ki, bu da öz növbəsində istehlakçıların ümumi xərclərinin artmasına və ya azalmasına və nəticədə əmtəə və xidmətlərin istehlak həcmünün artmasına və ya azalmasına səbəb olur. Əmək haqqının dövlət

tənzimlənməsinə aşağıdakılar daxildir: – ölkədə minimum əmək haqqının qanunvericiliklə müəyyən edilməsi və dəyişdirilməsi; – regional əmsalların və faiz əlavələrinin müəyyən edilməsi; – əmək haqqına dövlət təminatlarının yaradılması; – fiziki şəxslərin gəlirlərinin, müəssisə və təşkilatlar tərəfindən əmək haqqına ayrılan vəsaitlərin vergi tənzimlənməsi. Kollektiv müqavilələr və ya yerli qaydalar əmək haqqının indeksləşdirilməsinin şərtlərini və qaydasını, normal iş şəraitindən kənara çıxdıqda ödənişin bəzi qaydalarını, əmək haqqının ödənilmə yerini və şərtlərini, işin ödənilməsi formasını, hesablama müddətini müəyyən edə bilər. [2]. Əmək müqaviləsi bağlayarkən işçi və işəgötürən tərəfindən həyata keçirilən fərdi müqavilə tənzimlənməsi, bir qayda olaraq, dövlət, kollektiv müqavilə və yerli normativ sənədləri tamamlayır. Əmək müqaviləsi rəsmi əmək haqqının ölçüsünü, işçinin yüksək ixtisasına, işdə əldə etdiyi yüksək nailiyyətlərə və s. müəyyən edir. İşçilərin əmək haqqına dövlət zəmanətləri sisteminə real əmək haqqının məzmununun səviyyəsinin yüksəldilməsini təmin edən tədbirlər də daxildir. Əsas tədbir mal və xidmətlərin istehlak qiymətlərinin artması ilə əlaqədar əmək haqqının indeksləşdirilməsidir.

Əmək Məcəlləsində "Əmək haqqı" - müfəfiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü işə(göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödəmələrin məcmusu kimi qeyd olunur [1, s.120]

İşəgötürən və işçilərin nümayəndələri onlara üstünlük verilən əməyin ödənilməsi qaydalarının müəyyən edilməsinin hüquqi formasını seçmək hüququna malikdirlər. Əmək hüququnun müxtəlif mənbələrinin korrelyasiya qaydalarını yadda saxlamaq vacibdir. Əmək haqqı sisteminin seçilməsi hər bir təşkilat üçün vacib addımdır. Bu sistem kifayət qədər sadə və aydın olmalıdır ki, işçi öz işinin keyfiyyəti və məhsuldarlığı ilə alınan əmək haqqı arasında əlaqəni görsün. Əmək haqqı sistemi hər bir işçi və ya bütün komanda üçün seçilə bilər. Bir qayda olaraq, əmək haqqı sistemi müəyyən kateqoriyalı işçilər üçün

müəyyən edilir. Azərbaycanın bir çox müəssisələrində əmək haqqının təşkilinin əsasında aşağıdakı prinsiplər dayanır: – görülməli işin keyfiyyətindən və kəmiyyətindən asılı olaraq ödəniş; – əmək haqqının əmək şəraitindən, işçilərin ixtisasından, müəssisənin regional mənsubiyyətindən asılı olaraq differensiallaşdırılması; – real əmək haqqının sistemə artması, nominal əmək haqqının artım tempinin inflyasiya tempindən artıq olması. Müəssisədə əmək haqqının təşkili dedikdə, əmək normalarının yerinə yetirilməsi üçün zəmanətli qazanc təmin edilməklə, yerinə yetirilən işin mürəkkəbliyindən, habelə fərdi və kollektiv əmək nəticələrindən asılı olaraq onun işçi kateqoriyaları üzrə fərqləndirilməsi və tənzimlənməsi sisteminin qurulması başa düşülür. Əmək haqqının bilavasitə müəssisədə təşkilinə aşağıdakı komponentlər daxildir: – əmək normaları; – əmək haqqı fondunun formalaşdırılması; – ən rəşional ödəniş formalarının seçilməsi. Əmək standartları müəssisənin fəaliyyətinin ümumi nəticələrinin məcmusunda işçinin fərdi töhfəsini və işinin keyfiyyətini nəzərə almağa imkan verir. Əməyin ödənilməsi formaları və sistemləri əmək normasının, fərdi və kollektiv əmək nəticələrinin yerinə yetirilməsi üçün zəmanətli tarifi dərəcəsinin (əmək haqqının) səviyyəsindən asılı olaraq hər bir işçi qrupu və kateqoriyası üçün əmək haqqının hesablanması üçün ciddi şəkildə müəyyən edilmiş alqoritm müəyyən edir. Əmək haqqı fondu əmək haqqının, habelə sosial ödənişlərin ödənilməsi üçün nəzərdə tutulmuş vəsait mənbəyidir. Əmək haqqı fonduna aşağıdakılar daxildir: 1) işlənmiş vaxta görə ödəniş; 2) əmək qanunvericiliyində və kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş işlənməmiş vaxta görə ödəniş; 3) birdəfəlik həvəsləndirici ödənişlər; 4) sistemə xarakter daşıyan mənzil, yanacaq və ərzaq üçün ödənişlər [5]. İşlənmiş vaxta və ya əsas əmək haqqına görə ödənişə aşağıdakılar daxildir: – işlənmiş vaxta görə, yerinə yetirilən işin kəmiyyətinə və keyfiyyətinə görə vaxta görə, hissə-hissə və mütərəqqi ödənişlə ödənişlər; – normal əmək şəraitindən yayınma ilə əlaqədar əlavə ödənişlər, iş vaxtından artıq işə görə, gecə və bayram günlərində işə görə və s.; – işçinin təqsiri üzündən olmayan fasilələrə görə ödəniş; bonuslar, mükafat müavinətləri və s. [8]. Əmək qanunvericiliyində və kollektiv müqavilələrdə

nəzərdə tutulmuş işlənməmiş vaxta görə ödənişlərə aşağıdakılar daxildir: – məzuniyyət vaxtı üçün ödəniş; – dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə görə ödəniş; – süd verən anaların işində fasilələrə görə ödəniş; – yeniyetmələrin güzəştli saatlarına görə ödəniş; – işdən çıxarıldıqda işdən çıxma haqqı və s. Əmək qanunvericiliyinə “ştat (ştat vahidi)” kimi yeni anlayış daxil edilmişdir. Ştat (ştat vahidi) Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin mərkəzləşdirilmiş elektron informasiya sistemində yaradılan və yaxud qanunla müəyyən edilmiş hallarda kağız daşıyıcıda təsdiq edilən cədvəl üzrə vəzifə (peşə) adının və vəzifə (tarif) maaşının əks olunduğu vahid olaraq müəyyən edilmişdir. Bu anlayışın daxil edilməsi ilə, elektron informasiya sistemində strukturuna, peşə və vəzifələrin iyerarxiyasına uyğun ştat vahidlərini daxil etmək işəgötürənin əsas vəzifələrinə əlavə edilmişdir.[9]

İstehsal tapşırıqlarının keyfiyyətli və vaxtında yerinə yetirilməsinə, istehsalın yekun nəticələrinə işçilərin şəxsi yaradıcılıq töhfəsinə görə, habelə işçilər və təşkilat üçün əlamətdar tarixlərin şərəfinə birdəfəlik həvəsləndirici ödənişlər verilir.[14]. Sosial ödənişlərə aşağıdakı növlərə görə kadr xərclərinin qismən və ya tam ödənilməsi daxildir: nəqliyyat, tibbi xidmət, məzuniyyət və istirahət günləri, iş zamanı yemək, işçilərin təlimi, həyat sığortası, şəhərdən kənar səfərlər, maddi yardım və s. Beləliklə, əmək haqqı. əməyin normal təkrar istehsalını təmin etməyə qadir olan, kadrları öz ixtisaslarına uyğun olaraq öz iş yerlərində səmərəli işləməyə həvəsləndirən əməyin maya dəyəri kimi formalaşır. Onun minimum səviyyəsi bazar şəraiti və onun iqtisadi inkişafı nəzərə alınmaqla dövlət tərəfindən tənzimlənir.

### Nəticə

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bir sıra əhəmiyyətli dəyişikliklər edilmişdir. Bu dəyişikliklər əsasən əmək münasibətlərinin yaranması və xitamı məsələlərindəki yenilikləri əhatə edir. Belə ki, işəgötürənin üzərinə işçinin sadəcə icbari tibbi sığortası deyil,

həmçinin məcburi dövlət sosial sığorta, işsizlikdən sığorta və istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığortası üzrə də sığorta haqlarının vaxtında və tam həcmdə ödənilməsinə təmin etmək vəzifəsi qoyulmuşdur. Eyni zamanda ştat vahidi anlayışı daxil edilmişdir ki, bu da elektron informasiya sistemində strukturuna, peşə və vəzifələrin iyerarxiyasına uyğun ştat vahidlərini daxil etmək işəgötürənin əsas vəzifələrinə əlavə edilmişdir.[9]

### ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Maddə 154, səh.120
2. Белокрылова, О. С. Экономика труда: конспект лекций / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 224 с.
3. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. 3-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2011. – 448 с.
4. Давыдов, А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике / А.В. Давыдов, А.С. Овсянников, И.М. Маложен. – Новосибирск: Наука, 2008. – 213 с.
5. Елкина, О.С. Стратегии экономического поведения работников на рынке труда / О.С. Елкина. – М.: Пегас, 2010. 148 с.
6. Зайцева, О.Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений / О.Б. Зайцева // Трудовое право. – 2008. № 5. С.14
7. Макконнел, К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнел, С. Л. Брю. – М.: Республика, 1992. – 799 с.
8. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление: учеб. для вузов / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2010. – 318 с.
9. <https://www.caspianlegalcenter.az/az/news/more/employment-code-amended>) Əmək Məcəlləsinə edilmiş dəyişikliklər 2024

**Abbas Namiq HASANOV**

Master's student at UNEC

E-mail: [abbhasanov@gmail.com](mailto:abbhasanov@gmail.com)

## **THEORETICAL BASIS OF PAYMENT IN THE INTANGIBLE SECTOR**

### **Abstract**

Salary is the main part of the labor compensation and incentive system, one of the mechanisms of influence on the activity of employees and personnel. The function of salary is manifested in its motivating effect on a person. It follows that the salary has a dual significance: in the first view, it is a reward for the result of the activity, in the second view, it is an incentive to the activity.

Keywords: wages, service sector, interest, stimulation, personnel management.

**Аббас Намик оглы ГАСАНОВ**

Магистр Азербайджанского Государственного Экономического Университета

E-mail:abbhasanov@gmail.com

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ В НЕМАТЕРИАЛЬНОМ СЕКТОРЕ**

### **Резюме**

Зарботная плата – основная часть системы оплаты и стимулирования труда, один из механизмов влияния на деятельность работников и персонала. Функция заработной платы проявляется в ее мотивирующем воздействии на человека. Отсюда следует, что заработная плата имеет двойное значение: в первом взгляде она является вознаграждением за результат деятельности, во втором взгляде - стимулом к деятельности.

**Ключевые слова:** заработная плата, сфера услуг, интерес, стимулирование, управление персоналом.