

Gülmarə Hacıyeva

Azərbaycan Əmək və Sosial Münasibətlər Akademiyası, i.ü.f.d., dos.

ƏMƏK HAQQI ƏMƏK MƏHSULDARLIĞININ YÜKSƏLDİLMƏSİNİN ƏSAS AMİLİDİR

Dünya iqtisadiyyatında baş verən proseslər sosial siyasətin formalaşması və onun həyata keçirilmə mexanizminə yeni yanaşma metodunu tələb edir. Bu siyasət əmək qabiliyyətli əhəlinin iqtisadi fəallığının stimullaşdırılmasının optimal uyğunluğunu, yaşa, ailə vəziyyətinə görə işləyə bilməyənlərin sosial müdafiəsini təmin etməlidir. Sosial sistemin formalaşması iqtisadi, siyasi, təşkilati, mədəni və s. məsələlərin kompleks həllini zəruriləşdirir. Sosial sistemin formalaşmasında əmək haqqı aparıcı yerlərdən birini tutur. Əmək haqqının belə xüsusiyyətə malik olması onu beynəlxalq təşkilatlar səviyyəsində müzakirə obyektinə çevirmişdir.

Məhsuldarlığın artırılmasında dominant rolunu oynayan əmək haqqı əməyin motivasiyasının ənənəvi amilidir. Son illərdə dünya iqtisadiyyatında baş verən proseslər sosial siyasətin formalaşması və onun həyata keçirilmə mexanizminə yeni yanaşma metodunu tələb edir. Bu siyasət əmək qabiliyyətli əhəlinin iqtisadi fəallığının stimullaşdırılmasının optimal uyğunluğunu, yaşa, ailə vəziyyətinə görə işləyə bilməyənlərin sosial müdafiəsini təmin etməlidir. Aydındır ki, sosial sistemin formalaşması iqtisadi, siyasi, təşkilati, mədəni məsələlərin kompleks həllini zəruriləşdirir [4, s.65]. Sosial sistemin formalaşmasında əmək haqqı aparıcı yerlərdən birini tutur. Əmək haqqının belə xüsusiyyətə malik olması onu beynəlxalq təşkilatlar səviyyəsində müzakirə obyektinə çevirmişdir. Əmək haqqının tənzimlənməsində əmək bazarı və bu bazarda rəqabətin təşkili zəruridir. Firmaların sayının çox olması əmək bazarında tənzimləmənin mühüm şərti hesab olunur. Yalnız belə halda onlar konkret əməyə görə muzzdlu işçi götürmək üçün bir-biri ilə rəqabət aparırlar. Eyni zamanda bir-birindən xəbərsiz çoxsaylı eyni ixtisaslı işçilər, əmək növünü təklif edirlər. Belə halda iş qüvvəsini təklif edənlər arasında rəqabət artır və nəticədə əmək haqqının artmasına imkan yaradır. Belə halda nə firma, nə də işçilər əmək haqqının bazar dəyərində təsir göstərə bilmirlər. Beləliklə, minimal əmək haqqını artırıq bazar diktə edir. Bazarın diktə etdiyi əmək haqqı isə hər iki tərəfin maraqlarını təmin edir. Qeyd edək ki, Azərbaycanda minimum əmək haqqının dinamikasına nəzər yetirsək, görürük ki, 2013-cü ildə 2006-cı ilə nisbətən 3 dəfədən çox artmışdır. Orta əmək haqqının ölkə üzrə dinamikası 2010-cu ilin yanvar ayında 302,6 manat təşkil etdiyi halda, 2014-cü ilin yanvar ayında müqayisə olunan dövrə nisbətən 40% artaraq 426,3 manat təşkil etmişdir.

Əmək haqqında islahatların həyata keçirilməsi zamanı dövlət və bələdiyyə təşkilatları rəhbərlərinin, həmçinin qarışıq mülkiyyət formasında olan təşkilatlarda işçi ilə işəgötürən arasında onların ixtisasından asılı olaraq kollektiv tarif müqavilələrində və razılaşmalarda əmək haqqının minimum səviyyəsinə zəmanət verən sistemin qurulması zəruridir.

Hazırda çevik əmək haqqı sisteminin tətbiqi məqsədəuyğun olardı. Çünki iqtisadi böhran və inflyasiya şəraitinə görə əməyə tələb azalır. Bu zaman əmək haqqı dərəcəsinin əvvəlki səviyyəsində saxlanılması inflyasiyanın tempini azaltmağa imkan verir, əməyə sərf olunan xərclərin azalmasına, məhsulun qiymətinə və müəssisənin böhrandan çıxmasına zəmin yaradır. Lakin bunu uzun müddət tətbiq etmək məqsədəuyğun deyildir. Əks halda çoxlu sayda işdən azadolmalar baş verəcək və işsizlik həddi yüksələcəkdir. Bu isə müəssisənin rəhbəri üçün bazarın itirilməsi ilə nəticələnə bilər və müəssisə iflasa uğrayar. İqtisadi inkişaf şəraitində isə əmək haqqının səviyyəsinin mütəmadi olaraq artırılması bu tempi sürətləndirə bilər.

Əgər müəssisə rəqabətqabiliyyətliliyini saxlamağa görə mükafat vermirsə və işçilərin əməyini stimullaşdıran ödəmə cədvəlinə malik deyildirsə, işçi qüvvəsini uzun müddətə saxlaya bilməz. Belə

ki, məhsuldarlığın sabit artımını təmin etmək üçün rəhbərlik onu əmək haqqı ilə əlaqələndirməlidir. Bura vəzifə və dərəcə pillələri ilə irəli getmək, istehsal olunan məhsul və yerinə yetirilən xidmətdə əmək məhsuldarlığı göstəricilərini artırmaq məqsədilə əlavə ödənişlərin pilləli sistemini tətbiq etmək məqsədəuyğun olardı.

Sərf edilmiş əməyə görə haqqın ödənilməsi ikili vəzifə daşıyır. Belə ki, sərf edilmiş əməyə görə haqqın ödənilməsi, bir tərəfdən işçilərin gəlirlərinin və həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinin əsas mənbəyi, digər tərəfdən isə istehsalın səmərəliliyinin artırılmasının, məhsul və xidmətlər istehsalında keyfiyyətin yüksəldilməsinin, əməyin maddi stimulumun əsas vasitəsi kimi çıxış edir. Bu zaman əmək haqqının elə səviyyəsi nəzərdə tutulur ki, əldə olunan əmək haqqı təkcə cari istehlak xərclərinin (ərzaq, qeyri-ərzaq, xidmət, o cümlədən kommunal xidmətlər) ödənilməsinə deyil, həmçinin yığımın formalaşmasına imkan versin.

Bu məsələlərin həllində qeyri-neft sektorunda regionlar üzrə tarazlı məşğulluğun həvəsləndirilməsi vasitəsilə işçi qüvvəsinə tələbin stimullaşdırılması, əmək haqqı sisteminə (vəzifə maaşları və Vahid Tarif Cədvəlində) islahatların aparılması, əmək münasibətlərinin və əmək bazarının tənzimlənməsi istiqamətində tədbirlərin həyata keçirilməsi məqsədəuyğun hesab edilir.

Əmək haqqının tənzimlənməsi istiqamətində dövlət siyasətinin strateji vəzifələrindən biri də əmək haqqının təkrar istehsal və stimullaşdırıcı funksiyasının bərpa edilməsidir. Əlbəttə, əmək haqqının birbaşa dövlət tənzimlənməsi bazar iqtisadi sistemi üçün xarakterik deyildir və dövlət tərəfindən iqtisadiyyatın bütün sahələrində əmək haqqının mərkəzləşdirilmiş şəkildə tənzimlənməsi qeyri-mümkündür. Lakin dövlət müxtəlif üsullardan istifadə etməklə əmək haqqının dolayısı ilə tənzimlənməsini həyata keçirə bilər. Burada vacib məsələlərdən biri əmək haqqının işçi qüvvəsinin təkrar istehsalını təmin etməsində, başqa sözlə, işçinin həyat şəraitinin yaxşılaşdırılmasında əsas vasitə olmasıdır. Çünki işçi əmək fəaliyyəti göstərmək üçün zəruri olan fiziki və intellektual qüvvəni bərpa etməli, bunun üçün asudə vaxtdan istifadə etmək imkanına malik olmalıdır. Yalnız belə halda əmək haqqının öz funksiyalarını reallaşdırmasından danışmaq olar.

Əmək haqqının öz funksiyasını yerinə yetirməsi üçün həyata keçirilən tənzimləmə siyasəti işçinin öz ixtisasının artırılmasında marağını yüksəldə bilər. İxtisasın artması (bir qayda olaraq bazar münasibətləri şəraitində müəssisələr yüksək ixtisaslı kadrlara maraq göstərir və onu heyətə daxil etmək üçün yüksək əmək haqqı təklif edirlər) nisbətən yüksək əmək haqqının verilməsinə zəmin yaradır. Yüksək əmək haqqı təkcə bu gün üçün deyil, ölkənin gələcək inkişafı baxımından da əhəmiyyətlidir. İşçinin aldığı yüksək əmək haqqı onun gələcəkdə sağlam, yüksək təhsilli əmək ehtiyatlarının formalaşmasında mühüm rol oynayır. Əmək haqqının səviyyəsi elə müəyyənləşdirilməlidir ki, gələcək əmək ehtiyatlarını təşkil edən ailələrin uşaqlarının sağlam və gümrah böyüməsi üçün lazımı şəraitin yaradılmasına imkan versin [3, s.419].

Firmanın kommersiya maraqları baxımından işçinin cəlb edilməsi üçün elə bir vəziyyət yaratmaq lazımdır ki, işçi eyni zamanda həm öz fərdi göstəricilərində, həm də kollektivin fəaliyyət yekunlarında maraqlı olsun. İşçinin bu cür ikili marağını yalnız bir vasitə ilə münasib əmək haqqı səviyyəsinin müəyyənləşdirilməsi ilə yüksəltmək olar. Onun səviyyəsi bu halda aşağıda göstərilənlərdən asılı olacaq:

- 1) istehsal prosesində işçinin fərdi göstəricisindən;
- 2) kollektivin işinin ümumi nəticəsindən.

Təcrübədə üç komponentin – işçinin əmək haqqının səviyyəsi, onun fərdi göstəricisi və kollektiv əməyin nəticəsinin qarşılıqlı əlaqəsinin konkret forması sahibkar tərəfindən müəyyənləşdirilir.

Məlumdur ki, əksər ailələrin büdcəsinin başlıca gəlir mənbəyini əmək haqqı təşkil edir. Gəlirlərin tərkibində əmək haqqının xüsusi çəkisinin yüksək olması məşğulluğun səmərəliliyindən və məhsuldarlığın yüksək olmasından, azalması isə bunun əksindən xəbər verir. Bazar iqtisadi sisteminə əmək münasibətlərinin inkişaf etdiyi ölkələrdə, əhəlinin gəlirlərinin 3/4-nü əmək haqqı gəlirlə-

ri təşkil edir. Hazırda Azərbaycanda bu, inkişaf etmiş ölkələrdən təqribən 3 dəfə aşağıdır. DSK-nın məlumatlarına əsasən bu, təqribən 25% təşkil etmişdir.

İqtisadi qanunların tələblərindən çıxış edərək makro və mikrosəviyyədə əmək haqqının tənzimlənməsi aşağıdakı prinsiplər üzərində qurulmalıdır.

Birincisi, əmək ödənişi xərclərə görə həyata keçirilməlidir. Bu prinsip bütün qəbul edilmiş qanunlardan yüksəkdə durur. Bu bazar münasibətləri şəraitində iqtisadiyyatın inkişaf səviyyəsinə və bazar iqtisadiyyatının prinsiplərinə uyğun gəlmir. Ona görə hazırda əmək ödənişinin təkcə xərclərə görə deyil, eləcə də nəticələrə görə ödənilməsi daha məqsəduyğundur.

Hazırda ən səmərəli metod - nəticəyə görə əmək haqqı gəlirdə iştiraka görə tətbiq edilən sistemdir ki, bundan da ABŞ, Yaponiya, Qərbi Avropanın əksər müəssisələrində istifadə edilir. Hesab edirik ki, bu sistemin Azərbaycan müəssisələrində tətbiqi əmək məhsuldarlığının artırılmasına təsir göstərə bilər. Bu, işçini müəssisənin son fəaliyyətinə stimullaşdırar. Belə ki, standart aylıq əmək haqqı sistemi tətbiq edilən, xüsusilə dövlət, bəzi hallarda özəl müəssisələrdə işçidə biganəlik yaradır, müəssisənin inkişafı naminə öz intellektual potensialından istifadə etməyə maraq doğurmur. Amerika şirkətlərinə nəzər yetirsək, görürük ki, onların 26%-i bu sistemdən istifadə edir. Onlardan 75 %-i isə bu sistemi 1980-ci illərdən sonra tətbiq etməyə başlamışlar [1, s.192].

İkincisi, işçinin əmək haqqının səviyyəsi yalnız əmək məhsuldarlığının artırılmasına əsaslanaraq həyata keçirilməlidir. Lakin bu zaman əmək haqqının artımı ictimai əmək məhsuldarlığını qabaqlamamalıdır. Bu prinsip əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi qanunundan irəli gələrək yığım və istehsalın gələcək tənzimlənməsini təmin edir.

Üçüncüsü, müəssisədə tətbiq edilən maddi stimullaşdırma sistemi əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsinə imkan verməlidir. Bu prinsip əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi və dəyər qanununa əsaslanmalıdır. Bu zaman təkcə sərf olunan əməyə görə maddi stimula deyil, eləcə də işçinin əməyinin səmərəliliyinin yüksəldilməsinə doğru maraqlandırılması tələb olunur. Bu prinsipin reallaşdırılması baxımından bütün müəssisələrdə müəyyən keyfiyyət dəyişikliklərinin aparılmasına imkan verməlidir.

Dördüncüsü, əmək haqqının tənzimlənməsində müxtəlif əmsallardan (rayon, təbii iqlim, ekoloji mühit, iş şəraiti və s.) istifadə edilməlidir. Bu səmərəli məşğulluğun təmin edilməsi, eyni zamanda kənd əhalisinin şəhərə axınının qarşısını ala bilər. Qeyd edək ki, mövcud əmsallar təsərrüfatçılığın bazar prinsiplərinə cavab vermir. Bu baxımdan əmək haqqına əlavə kimi tətbiq edilən əmsallara yenidən baxılmalı və stimullaşdırıcı mexanizmlərdən istifadə edilməlidir. Belə ki, əmək haqqının aşağı olduğu hazırkı şəraitdə tətbiq edilən əmsallar işçi qüvvəsinin əməyinin stimullaşdırılmasına imkan vermir.

İşçi heyətindən səmərəli istifadə olunması müəssisədə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində, istehsal olunan məhsulların rəqabət qabiliyyətinin artırılmasında, kadrların ixtisas və bilik səviyyəsinin yüksəldilməsində əhəmiyyətli rol oynayır. Müəssisədə insan resurslarının səmərəli idarə edilməsi insan resurslarının inkişafında, qarşıya qoyulan məqsəd və vəzifələrə çatmaqda, eləcə də müəssisənin inkişafında həlledici rol oynayır. Xarici şirkətlərdə qeyd olunan məsələlərə xüsusi diqqət yetirilir. Məhz bunun nəticəsidir ki, xarici şirkətlərdə istehsal olunan məhsulun keyfiyyəti yerli şirkətlərlə müqayisədə daha yüksək olur. Bunun əsas səbəbi əmək məhsuldarlığının daha yüksək səviyyədə olması, dövlət və müəssisə idarəçilik sistemlərinin daha inkişaf etmiş olması, işçilərin əmək hüquqlarını qoruyan qanunların və müvafiq təşkilatların daha da inkişaf etməsi, vətəndaşların layiqli həyat tərzinə və insan haqlarına yüksək diqqət yetirilməsi və s. məsələləri göstərmək olar.

Bu gün Azərbaycanda fəaliyyət göstərən xarici şirkətlərdə bir sıra nöqsanlara baxmayaraq, əməyin təşkili, və insan resurslarının idarə edilməsi yerli şirkətlərlə müqayisədə daha yaxşıdır. Xarici şirkətlərdə müəssisənin operativ iş planının hazırlanması, əmək resurslarının planlaşdırılmasına ciddi nəzarət olunur. Bu, işçilərin əməyə münasibətinin dəyişməsinə müsbət təsir göstərir.

Mövcud heyət, onun strukturu (ixtisas, fəhlə və qulluqçuların sayı), kadr axıcılığı, iş vaxtı, onun üzrlü səbəbdən itirilməsi, işçilərin sosial ehtiyaclarının ödənilməsi və əmək haqqı barədə geniş

informasiya toplamaqla bir sıra məsələlərin həllinə kömək etmək olar. Ətraflı məlumatın toplanılması və işlənilməsi kadr məsələləri üzrə qərarın qəbul edilməsində əhəmiyyətlidir.

Ümumiyyətlə, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün müəssisə və təşkilatlarda rəhbərlərin və mütəxəssislərin əməyinin əsas nəticələrini səciyyələndirən göstəriciləri seçərkən təşkilatın bütün fəaliyyətinin nəticəsinə birbaşa və həlledici təsirini nəzərə almaq lazımdır.

Əməyin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi proseduru aşağıda göstərilən məcburi şərtlər daxilində səmərəli ola bilər:

- hər vəzifə (iş yeri) və onun qiymət meyarları üçün əməyin dəqiq səmərəlilik “standartlarının” müəyyənləşdirilməsi;
- əməyin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi prosedurunun hazırlanması (qiymətləndirməni kim, nə vaxt və necə tez icra edir, qiymətləndirmə üsulları);
- işçi əməyinin səmərəliliyi haqqında düzgün və tam informasiyanın verilməsi;
- qiymətləndirmə nəticələrinin işçi ilə birlikdə müzakirə edilməsi;
- qiymətləndirmə nəticələri üzrə qərarın qəbul edilməsi.

Xarici şirkətlərdə xidməti fəaliyyətin dəyərləndirilməsi rəsmi olaraq ildə bir dəfə keçirilir. Bu proses isə əsasən aşağıdakı mərhələlərdən keçir:

- fəaliyyət məqsədlərinin və istiqamətlərinin müəyyənləşdirilməsi;
- fəaliyyət nəticələrinin dəyərləndirilməsi ilə bağlı görüşlərin keçirilməsi;
- fəaliyyətin mükafatla, stimullaşdırma və təlim proqramları ilə əlaqələndirilməsi.

Xarici şirkətlərin əksəriyyətində İnsan Resurslarının İnkişafı Departamenti fəaliyyət göstərir ki, bu da prosesin idarə olunmasına və əlaqələndirilməsinə əhəmiyyətli təsir göstərir. İnsan resurslarının idarəedilməsində 3 “R” (right time, right position, right person) prinsipi geniş qəbul edilmişdir və münasib vaxtda, münasib vəzifədə münasib işçi mənasını bildirir. Münasib adamları işə cəlb etmək, onları düzgün mükafatlandırmaq, təlim keçmək, inkişaf etdirmək və həvəsləndirmək çox vacibdir. İşçi heyəti öz vəzifələrini zəif yerinə yetirdiyi zaman müəssisə lazımi tədbirlər görə bilər. Bütün bu məsələlər insan resurslarının idarə edilməsinin bir hissəsidir.

Məlum olduğu kimi əmək haqqı sisteminin tənzimlənməsində üçtərəfli əməkdaşlıq haqqında Sazişin bağlanması mühüm əhəmiyyətə malikdir. Sazişin Tərəfləri aşağıdakı tədbirləri həyata keçirməyə görə öhdəlik götürür:

- Yaşayış minimumunun müəyyən edilməsinə dair qanunvericilik və razılaşdırılmış zəruri normativ-hüquqi aktların hazırlanmasını və təsdiqini başa çatdırmaq və bu sənədlərin tələblərinə riayət etmək;
- Yaşayış minimumunun artımına nisbətən, əhalinin gəlirlərinin qabaqlayıcı artım templərini təmin etmək;
- Əməyin ödənilməsinə sərf olunan vəsaitin ÜDM-də xüsusi çəkisinin tədricən 30-35%-ə qədər artırılması üçün tədbirlər planını işləyib hazırlamaq;
- Büdcədən maliyyələşən təşkilatlarda çalışanların Vahid Tarif Cədvəlinin təkmilləşdirilməsini davam etdirmək;
- Əməyin ödənilməsi, pensiya və müavinətlərin vaxtında verilməsi üçün büdcədən vəsaitin ayrılması və istifadəsində qanunvericiliyə uyğun olaraq (müvafiq həmkarlar ittifaqları orqanlarının iştirakı ilə) dövlət nəzarətinin gücləndirilməsini təmin etmək;
- Əmək haqqı üzrə bələrlərin azaldılması və aradan qaldırılması sahəsində təsirli tədbirlər görmək.

Qeyd edilənləri ümumiləşdirərək əmək haqqının tənzimlənməsi üçün əmək haqqının vaxtında ödənilməsi, əhali gəlirləri siyasətinin gücləndirilməsi, yaşayış minimumu səviyyəsini nəzərə almaqla minimum əmək haqqı qanunvericiliyinin yaradılması, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələrdə əmək haqqının dövrü indeksasiyasının həyata keçirilməsi məqsədəuyğundur.

Açar sözlər: əmək haqqı, əmək məhsuldarlığı, işçi qüvvəsi, orta əmək haqqı

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

1. Abbasova S.Q. Demografik proqnoz və əmək qabiliyyətli əhalinin inkişaf perspektivləri // AMEA-nın Xəbərləri. Humanitar və ictimai elmlər seriyası (iqtisadiyyat), 2006, №1, 415-420 s.
2. Azərbaycanın statistik göstəriciləri - 2014. Bakı: 2015
3. Журавлева Г.П. Экономика: Учебник. М.: Юрист, 2001, 574 с.
4. Основы социального управления: Учебное пособие / А.Г.Гладышев, В.Н.Иванов, В.И.Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова. М.: Высш. шк., 2001, 271 с.

Гюльнара Гаджиева

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ГЛАВНЫЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Резюме

Процессы происходящие в мировой экономике требуют новый методический подход к формированию и механизму претворения социальной политики. Эта политика должна обеспечить оптимальное соответствие стимулирования экономически активной части населения, социальную защиту населения, вовлеченную в экономически неактивную часть по возрасту или по семейному положению. Формирование социальной системы выполняет комплексные экономические, политические, организационные, культурные и другие задачи. Основную роль в формировании социальной системы играет заработная плата. С учетом особенности заработной платы на международной арене, она является объектом обсуждения.

Ключевые слова: заработная плата, производительность труда, рабочая сила, средняя заработная плата

Gulnara Hajiyeva

**SALARY AS THE MAIN FACTOR IN INCREASING
OF LABOUR PRODUCTIVITY**

Summary

The processess occuring in the world economy require a new approach to forming and mechanism of social politics. This politics should provide with optimal conformation of stimulation of economically active part of population, its social protection involved in economically inactive part based on age or family status. Salaries play an important role in the formation of social system. Taking into account the features of the salary on the international stage it is the subject of discussion.

Keywords: salaries, labor productivity, labor force, the average salary