Bir-biri ilə sıx əlaqəli olan dəyişikliklər texnologiya ilə tapşırıqlardır. Onlar proses dəyişikliyi ilə tapşırırqların icra edilməsi qrafikinə yeni avadanlıqların, yaxud metodların tətbiq üsuluna, normativlərin və ya iş xarakterinin dəyişdirilməsinə daxil edilir. Struktur dəyişikliklərdəki kimi texnoloji dəyişikliklərdə də, əsasən, sosial stereotiplərin məhv edilməsi və planlara təzədən baxılması tələb edilir. Texnologiyanın dəyişdirilməsi strukturun modifikasiyası ilə işçi qüvvəsinin artırılmasını tələb edir. Əməkdaşlar daimi dəyişikliklərə və yeni vərdişlərin əldə edilməsinə hazır olmalı, dəyişiklərin həyata keçirilməsi zamanı yarana biləcək müqavimətlərin hər birinə qarşı sipər yaratmaq üçün adekvat fəaliyyət göstərməlidirlər. Belə fəaliyyət müqavimətin gərdinliyini aşağı sala bilər. Rəhbərlik əməkdaşlarını həyata keçirilən dəyişiklikləri qəbul etmələri üçün həvəsləndirməlidirlər. Bu baxımdan, yeniliklərin təmin olması məqsədilə əməkdaşların razılığının alınması üçün istifadə edilə bilən metodlara mükafatlandırma və həmin şəxslərin dəyişiklərin həyata keçirilmə prosesinə cəlb edilməsini aid etmək olar.

Ədəbiyyat:

1. Abbasov İ.M., Sadıqov R.F. Menecment. Bakı, 2013.
2. Əliyev T.N. Menecmentin iqtisadi və təşkilati mexanizmi. Bakı, 2005.
3. Həsənov H.S. Korporativ idarəetmənin təməl daşları. Bakı, 2012.
4. Şahbazov K.A., Məmmədov M.H., Həsənov H.S. Müasir menecment. Bakı, 2004.

ƏMƏK HAQQI İQTİSADİ VAHİD KİMİ

Əmirəliyev Sahib
Elmi rəhbər: Nuranə Abbasova -Zeynalova
Mingəçevir Dövlət Universiteti (Azərbaycan)

Əmək haqqı-müəyyən iş müddəti ərzində əmək funksiyasını icra etmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin göstərdiyi xidmətə, gördüyü işə görə işəgötürən tərəfindən natura və ya pul formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödənclərin məcmusudur.

Əmək haqqı anlayışı həm iqtisadi, həm də hüquqi aspektdə öyrənilir. Əmək haqqının iqtisadi aspektdə öyrənilməsi dedikdə – əmək haqqının pul formasının ictimai məhsulda hər bir işçinin payını onun sərf etdiyi əməyin nəticəsindən asılı olaraq dürüst müəyyən etməyə imkan verilməsi başa düşülür.

Hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqı əmək hüquq münasibətinin zəruri elementlərindən biridir.

Ölkəmizdə əmək münasibətləri Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi və "Azərbaycan Respublikasında əməyin ödənilməsi qaydası haqqında" Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 26 may 1996-cı il tarixli 60 nömrəli Qərarı ilə tənzimlənir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əməyin ödənimləsinin aşağıdakı prinsiplərini müəyyən etmişdir.

1. Bərabər əməyə görə bərabər haqqın verilməsinin həyata keçirilməsi. Əməyin ödənilməsində ayrı-seçkiliyə yol verilməməlidir. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VI hissəsinə və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 154-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən " Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsiplərini pozaraq işçilərin əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəklində azaldılması və onalara dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verilməsi qadağan edilir;

2. Əmək haqqının işçinin şəxsi əmək töhvəsindən (işindən) asılılığı və maksimum məbləğlə məhdudlaşdırılmaması;

3. Əmək haqqının minimum məbləğinin dövlət tərəfindən müəyyən edilməsi və qiymətlərin qalxması ilə əlaqədar sistematik olaraq artırılması.

"Əmək haqqı sistemi" dedikdə, əmək ölçüsü ilə sərf olunan əməyə görə verilən haqqın məbləği arasındakı nisbətin müəyyən olunmasının üsulu başa düşülür. Əmək haqqının iki sistemi fərqləndirilir: vaxtamuzd və işəmuzd əmək haqqı sistemləri.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 157-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən "İşçilərin əməyi vaxtamuzd, işəmuzd və əməyin ödənilməsinin digər sistemləri ilə ödənilir. Əməyin ödənilməsi işin fərdi və kollektiv nəticələrinə görə aparıla bilər". Əmək Məcəlləsinin 158-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən «əməyin ödənilməsi növləri, sistemləri, tarif (vəzifə) maşları, ona edilmiş əlavələrin, mükafatların, digər həvəsləndirici ödənclərin miqdarı kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında razılaşmalarla müəyyən edilir».

Əmək haqqının vaxtamuzd ödəniş sistemində əmək haqqı işlənilmiş müəyyən vaxtın miqdarına görə ödənilir (istehsal edilən məhsul miqdarından və ya görülən iş həcmindən asılı olmayaraq). Əmək haqqı tarif dərəcəsinin işlənilmiş gün və ya saatların sayına vurulması ilə hesablanır.

Əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemi sadə vaxtamuzd və vaxtamuzd-mükafat sistemləri formasında ola bilər.

Əmək haqqının işəmuzd ödənilmə sistemində əmək haqqı işçilərin müəyyən olunmuş dərəcələr üzrə istehsal etdiyi məhsulun miqdarı, yerinə yetirdiyi işin həcminə görə hesablanır. İşəmuzd - mükafat formasında işçilərə müəyyən olunmuş istehsal normalarının artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi və keyfiyyət göstəricilərini yüksəltdilməsinə görə əlavə olaraq mükafat hesablanır.

Minimum əmək haqqı dedikdə – iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunvericiliklə müəyyən edilmiş ixtisassız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativ başa düşülür. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 155-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən "işçinin heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır". Kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdən və qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda minimum əmək haqqından daha yüksək məbləğ nəzərdə tutula bilər. Əlavə onu da qeyd etmək vacibdir ki, əmək haqqı sistemi ilə nəzərdə tutulmuş

mükafatlar, əmək haqqına əlavələr, artımlar iş vaxtından kənar vaxtlarda görülən işlərə görə verilən ödəmələr və digər ödənclər minimum əmək haqqının məbləğinə daxil edilmir.

1994-cü ildən əməyin ödənilməsinin minimum məbləğinin mütəmadi olaraq və əhəmiyyətli şəkildə artırılması, həmçinin pensiya, təqaüd və müavinətlərin məbləğinin əməyin ödənilməsinin minimum məbləğinə uyğunlaşdırılması istiqamətində tədbirlər həyata keçirildi. Heydər Əliyevin müdrik siyasi kursu sayəsində 1990-cı illərin ortalarına doğru respublikada ictimai-siyasi sabitliyin yaradılması və ilbəil möhkəmləndirilməsi, 1994-cü ilin 20 sentyabrında "Əsrin müqaviləsi"nin imzalanması iqtisadi inkişaf proseslərinə, ölkənin artmaqda olan iqtisadi imkanları müqabilində ulu öndərin sosial sahə ilə bağlı yüksək ideyalarının daha geniş müstəvidə reallaşmasına, əhalinin sosial müdafiəsi tədbirlərinin daha da gücləndirilməsinə və bu sahədə mühüm islahatlara şərait yaratdı.

Azərbaycanın dövlət başçısı ölkənin iqtisadi inkişafı və əhalinin yaşayış səviyyəsini təhlil edərək göstərirdi ki, son illər respublikada ardıcıl həyata keçirilən islahatlar iqtisadiyyatın inkişafını, makroiqtisadi göstəricilərin davamlı artımını, əhalinin rifahının yaxşılaşdırılmasını təmin etmişdir. Belə ki, 1996-2002-ci illər ərzində ümumi daxili məhsul 1,7 dəfə, iqtisadiyyata kapital qoyuluşu 7,8 dəfə, əhalinin nominal pul gəliri 3 dəfə, orta aylıq əmək haqqı və pensiya 5 dəfə artmışdır.

Eyni zamanda 2003-2008-ci illər ərzində ölkədə minimum əmək haqqı 10,9 dəfə artaraq 5,5 manatdan 60 manata bərabər olmuş, tələbələrin təqaüdləri 10 dəfə artmış, dövlət büdcəsi üzrə əməyin ödənişi fondunun məbləği 3,9 dəfə artaraq 191 milyon manatdan 741 milyon manata, əsas sosial müavinətlərə yönəldilən vəsaitlərin məbləği isə 1,6 dəfə artaraq 76,2 milyon manatdan 128 milyon manata çatdırılmışdır.

2021-ci ildə əldə olunan statistik məlumatlara əsasən son üç ildə xalis minimum əmək haqqının xalis orta aylıq əmək haqqına nisbəti 11,5% yüksələrək 38%-ə çatıb.

Əməkhaqqı sistemi ilə nəzərdə tutulan mükafatlar, əməkhaqqına əlavələr, artımlar, habelə iş vaxtından kənar vaxtlarda görülən işlərə görə verilən ödəmələr və digər ödənclər minimum əməkhaqqının məbləğinə daxil edilmir. Minimum əməkhaqqının məbləği prezident tərəfindən müəyyən edilir. Bu məbləğ 2022-ci il yanvarın 1-dən 300 manat müəyyən edilmişdi. Bununla da 2022-ci ilədək son üç ildə minimum aylıq əmək haqqı 2,3 dəfə artırılaraq 130 manatdan 300 manata çatdırılıb.

Son olaraq, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin sərəncamına əsasən, minimum aylıq əməkhaqqının 1 yanvar 2023-cü ildən 345 manata çatdırılması ilə əlaqədar Nazirlər Kabineti dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən sahələrdə işləyənlərin tarif (vəzifə) maaşlarının da bu aərəncama uyğunlaşdırılması üçün həmin işçilərin əməyinin ödənilməsinin yeni Vahid Tarif Cədvəlini təsdiq etmişdir.

19 pillədən ibarət yeni Cədvəldə ilk pillə üzrə əməkhaqqı 300 manatdan 345 manata çatdırılmaqla digər pillələrdə də maaşlar yeni artımlarla əks olunub.