

Məqalə redaksiyaya daxil olub 02.02.2026

The article was received by editorial board on 02.02.2026

Статья принята к печати 02.02.2026

AZƏRBAYCANDA ƏMƏK BAZARININ HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ: NORMATİV BAZA, PROBLEMLƏR VƏ TƏKMİLLƏŞMƏ YOLLARI

Xülasə

Əmək bazarının hüquqi tənzimlənməsi Azərbaycanda son illərdə sosial-iqtisadi siyasətin əsas prioritetlərindən biri kimi formalaşmışdır. Bu istiqamətdə həyata keçirilən islahatlar çərçivəsində əmək münasibətlərinin şəffaflaşdırılması, qeyri-formal məşğulluğun qarşısının alınması və işçilərin hüquqlarının qanunvericiliklə qorunması məsələləri diqqət mərkəzində olmuşdur. Məqalədə əmək münasibətlərini tənzimləyən normativ baza – o cümlədən Əmək Məcəlləsi, “Məşğulluq haqqında” və “İşsizlikdən sığorta haqqında” qanunların müddəaları təhlil olunur, hüquqi mexanizmlərin tətbiqi sahəsində üzə çıxan əsas problemlər araşdırılır. Qeyri-rəsmi məşğulluğun miqyası, əmək müqavilələrinin icrasında müşahidə edilən pozuntular, əmək mübahisələrinin səmərəli həlli və dövlət nəzarətinin effektivliyi əsas diqqət mərkəzində saxlanılır. Eyni zamanda, qadınların və əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına integrasiyası, əməyin mühafizəsi və sosial dialoqun inkişafı kimi aktual məsələlər də araşdırmaya daxil edilmişdir. Empirik məlumatlar əsasında əmək bazarında son beş ilin struktur dəyişiklikləri təhlil olunmuş, normativ baza ilə real vəziyyət arasındakı uyğunsuzluqlar müəyyən edilmişdir. Məqalənin sonunda mövcud hüquqi çərçivənin təkmilləşdirilməsi, hüquq tətbiqetmənin gücləndirilməsi, institusional islahatların dərinləşdirilməsi və hüquqi maarifləndirmə tədbirlərinin genişləndirilməsi istiqamətində konkret təkliflər irəli sürülür. Nəticələr göstərir ki, hüquqi çərçivə mövcud olsa da, onun tam və effektiv tətbiqi üçün əlavə sistemli tədbirlərə ehtiyac vardır. Bu baxımdan, mövcud siyasətlərin yenidən qiymətləndirilməsi və beynəlxalq təcrübəyə əsaslanan yanaşmaların tətbiqi gələcək tənzimləmə strategiyaları üçün mühüm əhəmiyyət daşıyır.

Açar sözlər: əmək bazarı, hüquqi tənzimləmə, qeyri-formal məşğulluq, əmək müqaviləsi, əmək mübahisələri, normativ baza, islahatlar.

GİRİŞ

Azərbaycanda iqtisadiyyatın hüquqi tənzimlənməsi, xüsusən əmək bazarının hüquqi çərçivəsi, ölkənin davamlı inkişaf strategiyasında mühüm yer tutur. Əmək bazarı cəmiyyətin sosial-iqtisadi həyatının ayrılmaz hissəsidir və onun səmərəli fəaliyyəti həm iqtisadi artıma, həm də əhəlinin həyat səviyyəsinə birbaşa təsir göstərir. Son illər dövlət tərəfindən həyata keçirilən sosial-iqtisadi islahatlar çərçivəsində əmək münasibətlərinin leqallaşdırılması, qeyri-rəsmi məşğulluğun azaldılması və işçi hüquqlarının daha etibarlı qorunması məsələləri prioritet kimi müəyyən edilmişdir (Cabbarov, 2020). Mövzunun aktuallığı təkcə ölkədaxili deyil, həm də beynəlxalq kontekstdə özünü büruzə verir: qloballaşan əmək bazarlarında işçi hüquqlarının müdafiəsi, layiqli əməyin təmin edilməsi və qeyri-formal məşğulluğun qarşısının alınması Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (o cümlədən, SDG 8 – layiqli əmək və iqtisadi artım) sırasında xüsusi yer tutur (Valiyev, 2020).

Bu məqalənin məqsədi Azərbaycanda əmək bazarının hüquqi tənzimlənməsinin mövcud

vəziyyətini hərtərəfli təhlil etmək, normativ baza və tətbiqetmə praktikası kontekstində qarşıya çıxan problemləri müəyyənləşdirmək və onların həlli üçün mümkün təkmilləşmə yollarını təklif etməkdir. Tədqiqatın vəzifələrinə ölkədə əmək münasibətlərini tənzimləyən qanunvericiliyin (əmək qanunları, məşğulluq haqqında qanun və s.) təhlili, əmək bazarının struktur göstəricilərinin (məşğulluq səviyyəsi, qeyri-formal sektorun payı, işsizlik göstəriciləri və s.) araşdırılması, eləcə də son dövrdə həyata keçirilmiş islahatların (məsələn, vergi güzəştləri və rəqəmsal qeydiyyat sistemlərinin tətbiqi) təsirlərinin qiymətləndirilməsi daxildir. Metodologiya olaraq, məqalədə normativ-hüquqi aktların məzmun təhlili, rəsmi statistika məlumatlarının təqdimi və təhlili, elmi ədəbiyyatın və beynəlxalq hesabatların müqayisəli araşdırılması kimi üsullardan istifadə edilmişdir. Tədqiqatın müəyyən məhdudiyyətləri də qeyd olunmalıdır: mövzu üzrə bəzən statistika və qeyri-rəsmi məşğulluqla bağlı dolğun məlumat əldə etmək çətin olmuş, habelə qeyri-formal fəaliyyətlərin tam həcmi yalnız rəsmi rəqəmlərlə qiymətləndirilə bilməmişdir. Bununla yanaşı, əsas istinad olunan mənbələr kimi Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, “Məşğulluq haqqında” Qanun, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin hesabatları, Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları, habelə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (ILO) müvafiq tövsiyələri və tədqiqatları vurğulanmalıdır.

Giriş hissəsində vurğulanan məsələlər, yəni əmək bazarının hüquqi tənzimlənməsinin aktuallığı və tədqiqat məqsədləri, ardıcıl şəkildə məqalənin əsas hissəsində təhlil olunur. Növbəti bölmələrdə əvvəlcə Azərbaycanın əmək qanunvericiliyinin əsas elementləri və normativ bazası nəzərdən keçiriləcək, daha sonra əmək bazarının mövcud vəziyyəti və hüquqi tənzimləmədə üzə çıxan problemlər konkret alt mövzular üzrə (qeyri-rəsmi məşğulluq, əmək müqavilələri, əmək mübahisələri və s.) təhlil ediləcəkdir. Sonda əldə olunan nəticələr ümumiləşdirilərək müzakirə olunur və mövcud problemlərin həlli məqsədilə normativ və institusional səviyyədə atıla biləcək addımlar barədə təkliflər irəli sürülür.

NORMATİV-HÜQUQİ BAZA

Azərbaycanda əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi sahəsində əsas normativ akt Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsidir. 1999-cu ildə qəbul edilmiş və 2000-ci ilin əvvəlindən qüvvəyə minmiş Əmək Məcəlləsi ölkədə işəgötürənlə işçi arasındakı münasibətlərin hüquqi çərçivəsini müəyyən edir (Əmək Məcəlləsi, 1999). Əmək Məcəlləsi ilə işçilərin əsas hüquq və vəzifələri, əmək müqaviləsinin bağlanması və xitam verilməsi qaydaları, iş və istirahət vaxtı normaları, əmək haqqının ödənilməsi prinsipləri, məzuniyyətlər, həmçinin intizam məsuliyyəti və kollektiv müqavilələrin bağlanması kimi mühüm məsələlər tənzimlənilir. Ölkənin Konstitusiyasında hər kəsin əməyə və ədalətli əmək şəraitinə hüququ təsbit edilmişdir (Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası, m.35), Əmək Məcəlləsi isə bu konstitusion hüququn həyata keçirilməsi mexanizmlərini ətraflı əks etdirir. Son illərdə Əmək Məcəlləsinə bir sıra dəyişikliklər edilmişdir ki, bunlar əmək münasibətlərinin müasir tələblərə uyğunlaşdırılmasına xidmət edir. Məsələn, qanunvericiliyə edilən əlavə və dəyişikliklərlə qadınların müəyyən peşələrdə işləməsinə qoyulan məhdudiyyətlərin aradan qaldırılması (ƏƏSMN, 2025), əmək müqavilələrinin elektron qeydiyyat sisteminin tətbiqi və s. yeniliklər həyata keçirilmişdir.

Əmək qanunvericiliyinin digər vacib tərkib hissələri sırasında “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (2018) də qeyd olunmalıdır. Bu Qanun ölkədə məşğulluğa kömək dövlət siyasətinin hüquqi, iqtisadi və təşkilati əsaslarını müəyyən edir. Burada işsiz şəxslərin qeydiyyatı alınması, işaxtaranların peşə hazırlığı, ictimai işlərin təşkil olunması, işsizlik sığortasının tətbiqi kimi məsələlər əhatə olunmuşdur. Xüsusilə, 2018-ci ildə qanunun yeni redaksiyada qəbul olunması işsizlikdən sığorta sisteminin yaradılması və aktiv məşğulluq tədbirlərinin gücləndirilməsi baxımından əhəmiyyətli olmuşdur (Dövlət Məşğulluq Agentliyi, 2019). Bununla yanaşı, “İşsizlikdən sığorta haqqında” Qanun (2017) işçilərin işdən çıxarıldıqda müvəqqəti sosial müdafiəsini təmin edən maliyyə mexanizmini təsbit edir və əmək bazarında risklərin azaldılmasına yönəlir.

Əmək münasibətlərinin kollektiv müstəvidə tənzimlənməsi üçün hüquqi baza rolunda “Həmkarlar ittifaqları haqqında” Qanun (1994) çıxış edir. Bu qanun və Əmək Məcəlləsinin müvafiq fəsiləri işçilərin birləşmək, həmkarlar ittifaqları yaratmaq və kollektiv müqavilələr bağlamaq hüququnu

taniyır. Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası ölkədə kollektiv danışıqların aparılmasında, ümumi kollektiv sazişin (ümumi kollektiv müqavilənin) bağlanmasında iştirak edir. Son olaraq, “Mediation haqqında” Qanunun (2019) qəbul edilməsi əmək mübahisələrinin məhkəməyəqədər həlli üsullarının hüquqi bazasını yaratmışdır. Bu qanuna əsasən, 2020-ci ildən etibarən əmək münasibətlərindən irəli gələn bəzi mübahisələr üzrə məhkəməyə müraciət etməzdən əvvəl ilkin mediasiya sessiyasında iştirak tələb olunur (Deloitte, 2020). Bu yenilik beynəlxalq təcrübədə geniş tətbiq olunan alternativ mübahisə həlli mexanizmlərinin lokal kontekstdə istifadəsinə şərait yaradır.

Qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycanın əmək qanunvericiliyi beynəlxalq əmək normaları ilə uzlaşdırılmışdır. Ölkə 1992-ci ildən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzvüdür və indiyədək BƏT-in 58 konvensiyasını ratifikasiya etmişdir, o cümlədən uşaq əməyinin ən pis formalarının qadağan olunması, məcburi əmək və əmək haqqının qorunması haqqında fundamental konvensiyaları (ILO, 2021). Milli qanunvericilik BƏT prinsiplərinə uyğunlaşdırıldığından, işçilərin əsas hüquqlarının (birləşmək azadlığı, bərabər əməyə bərabər ödəniş, məcburi əməyin qadağası və s.) qorunması hüquqi cəhətdən təmin edilmişdir. Bu normativ-hüquqi baza əmək bazarında münasibətlərin tənzimlənməsi üçün kifayət qədər əhatəli çərçivə yaratsa da, onun tətbiqi praktikasında və icra mexanizmlərində ortaya çıxan bir sıra problemlər mövcuddur. Aşağıdakı bölmələrdə məhz həmin problemlər və son dövr islahatlarının bu sahəyə təsiri təhlil ediləcəkdir.

Əmək bazarının mövcud vəziyyəti və problemləri Qeyri-formal məşğulluq problemi

Azərbaycanda əmək bazarının əsas problemlərindən biri qeyri-formal məşğulluğun yüksək səviyyədə olmasıdır. Qeyri-formal məşğulluq dedikdə, əmək qanunvericiliyinin tələb etdiyi qaydada rəsmiləşdirilmədən – yəni əmək müqaviləsi bağlanmadan – işləyən şəxslər və ya müəssisələr nəzərdə tutulur. Bu hal işçilərin hüquqi müdafiədən kənarda qalmasına, sosial sığorta sistemindən yararlanma bilməməsinə, eləcə də dövlətin vergi və sosial fondlarına daxilolmaların itirilməsinə səbəb olur. Keçmiş postsovet ölkələrinin əksəriyyətində olduğu kimi, Azərbaycanda da 1990-cı illərdən etibarən qeyri-formal iqtisadiyyat mühüm həcmdə mövcud olmuşdur. Müxtəlif tədqiqatların qiymətləndirmələrinə görə, 2010-cu illərin sonuna doğru Azərbaycanın qeyri-rəsmi iqtisadiyyatının (o cümlədən qeyri-formal əmək fəaliyyətlərinin) ÜDM-ə nisbəti 50% ətrafında olmuşdur (Medina və Schneider, 2019). Bu, kifayət qədər yüksək göstəricidir və regiondakı bəzi digər ölkələrlə (məsələn, Ermənistan və Moldova kimi ölkələrdə də bu rəqəm 50% civarındadır) müqayisədə oxşar səviyyəni göstərir, lakin Mərkəzi Avropanın inkişaf etmiş ölkələri (məsələn, Polşa, Estoniya) ilə müqayisədə xeyli yüksəkdir (Bakı Tədqiqat İnstitutu, 2021).

Qeyri-formal məşğulluğun miqyasının böyük olması bir sıra amillərlə bağlıdır. İlk növbədə, uzun illər ərzində kiçik sahibkarlıq subyektləri və fərdi təsərrüfatlar işçilərin rəsmi qeydiyyatı prosedurlarını mürəkkəb və xərc tələb edən hesab etdiklərindən, işçiləri “qara” şəkildə çalışdırmağa üstünlük vermişlər (Rahmanlı, 2024). Əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi prosesi – yəni əmək müqaviləsinin bağlanıb elektron sistemdə qeydiyyata alınması, vergi orqanlarına bildiriş verilməsi, sosial sığorta haqqı ödənişləri və s. – xüsusən mikro və kiçik müəssisələr üçün müəyyən inzibati yük kimi görülmüşdür. Nəticədə, qısamüddətli və mövsümi işlərdə çox zaman işçilərlə rəsmiyyət olmadan anlaşma yolu seçilirdi. İkincisi, qeyri-formal sektorda əməkhaqqı ödənişlərinin vergidən yayınma yolu ilə daha yüksək ola biləcəyi düşüncəsi də həm işəgötürən, həm də bəzən işçilər üçün cəlbedici görünə bilirdi. Belə ki, işəgötürən sosial sığorta və vergi ödəmədiyi halda xərclərinə qənaət edir, işçi isə əlbəttə ki, bu seçimdə uzunmüddətli sosial təminat hüquqlarından imtina etmiş olur.

Lakin qeyri-rəsmi məşğulluğun həm fərdlər, həm də iqtisadiyyat üçün mənfi təsirləri danılmazdır. Rəsmi müqaviləsi olmayan işçilər əmək qanunvericiliyinin verdiyi təminatlardan kənarda qalır: onlar işdən qanunsuz çıxarılma, əmək haqqının gecikdirilməsi və ya ödənilməməsi, iş saatlarının pozulması kimi hallarla üzləşdikdə hüquqi yollarla müdafiə olunmaqda çətinlik çəkirlər. Bundan əlavə, qeyri-formal işləyənlər pensiya kapitalı toplamır və gələcəkdə sosial müdafiəsiz qalma riski daşıyırlar. Qeyri-rəsmi sektorda çalışanların yoxsulluq riski də daha yüksək olur, çünki adətən bu kimi işlərdə gəlirlər

aşağı və qeyri-stabildir (İqtisadi İslahatlar Mərkəzi, 2020).

Dövlət son illərdə qeyri-formal məşğulluğun azaldılması üçün bir sıra ciddi addımlar atmışdır. Xüsusilə 2019-cu ilin əvvəlindən qüvvəyə minən vergi və sosial sığorta sahəsində islahatlar bu istiqamətdə dönüş nöqtəsi təşkil etmişdir. Belə ki, qeyri-neft özəl sektorunda muzdlı işləyən şəxslərin aylıq əməkhaqqının 8 min manata qədər olan hissəsi üzrə gəlir vergisindən 7 il müddətinə azadolma tətbiq olunmuşdur (Dövlət Vergi Xidməti, 2025). Bu fiskal təşviq sayəsində işəgötürənlər üçün işçiləri rəsmən qeydiyyatla almaq maliyyə baxımdan daha sərfəli hala gəldi. Nəticə etibarilə, qısa müddətdə əmək münasibətlərinin “kölgə”dən çıxması sahəsində mühüm irəliləyiş müşahidə edildi. Məsələn, 2019-cu il ərzində ölkə üzrə bağlanmış yeni əmək müqavilələrinin sayı 153 min artmışdır ki, bunun 99 mini vergi güzəştə tətbiq olunan qeyri-dövlət sektorunun payına düşmüşdür (Cabbarov, 2020). Bu artım daha çox ticarət, xidmət, sənaye və tikinti sahələrində qeydə alınmışdır və iş yerlərinin rəsmiləşdirilməsi prosesi kimi qiymətləndirilmişdir.

2020-ci ildə pandemiyanın iqtisadi fəaliyyətə mənfi təsirlərinə baxmayaraq, dövlətin dəstək tədbirləri nəticəsində qeyri-formallaşma meyillərində ciddi geriləmə baş vermədi. Əksinə, 2020-ci ildə ÜDM-in azalması fonunda işsizliyin rəsmi səviyyəsi 4.8%-dən 7.2%-ə yüksəlsə də (IMF, 2021), əmək münasibətlərinin leqallaşdırılması prosesindən geri dönüş müşahidə olunmadı. 2021-ci ildən etibarən iqtisadi aktivliyin bərpası ilə əmək bazarındakı müsbət trendlər davam etmişdir. Xüsusilə, elektron əmək müqaviləsi bildirişi sistemi vasitəsilə hər bir işçinin rəsmiləşdirilməsinin məcburi olması (Əmək Məcəlləsi, maddə 35) işçi hüquqlarının qorunmasında və dövlət nəzarətinin təminində vacib rol oynayır. Artıq işəgötürənlər işçiləri qeydiyyatı tələb etmədən işə götürdüyü təqdirdə cərimə və sanksiyalarla üzləşirlər ki, bu da qanunvericiliyin icrasını stimullaşdırır.

Aşağıdakı cədvəl 2019-cu ilin əvvəli ilə 2025-ci ilin ortaları arasında əmək müqavilələrinin sayında baş vermiş dəyişiklikləri əyani göstərir:

Cədvəl 1

Azərbaycanda rəsmi əmək müqavilələrinin sayının artımı (2019 və 2025)

Göstərici	2019 (yanvar)	2025 (oktyabr)
Əmək müqavilələrinin ümumi sayı	~1,402,000 nəfər	1,868,528 nəfər
o cümlədən qeyri-neft özəl sektorunda	~540,000 nəfər	1,011,208 nəfər

Mənbə: Vergilər Nazirliyinin (vergiler.az) 2025, materialları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

Cədvəl 1-dən göründüyü kimi, 2019-cu ildən 2025-ci ilə qədər Azərbaycanda rəsmən qeydiyyatla alınmış əmək müqavilələrinin ümumi sayı təxminən 466 min vahid artmışdır ki, bu da ~33% artım deməkdir. Xüsusilə qeyri-neft özəl sektorda artım tempi daha yüksək olmuş – 87.3% civarında reallaşmışdır. Bu göstəricilər bir daha təsdiqləyir ki, həyata keçirilən vergi güzəştləri və inzibati islahatlar nəticəsində minlərlə işçi rəsmi əmək bazarına daxil edilmiş, onların əmək hüquqlarının qorunması və sosial sığorta sistemində iştirak səviyyəsi yüksəlmişdir. Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin məlumatlarına əsasən, əmək müqavilələrinin sayındakı artışı yanaşı, əməkhaqqı fondunun ümumi həcmi də əhəmiyyətli dərəcədə yüksəlmişdir: 2023-cü ildə cəmi əmək haqqı fondu 2018-ci illə müqayisədə 2.3 dəfə, qeyri-neft özəl sektoru üzrə isə 2.4 dəfə artmışdır (Dövlət Vergi Xidməti, 2025). Bu artım həm də ondan xəbər verir ki, işçilərə ödənilən rəsmiləşmiş və “ağ” əməkhaqqının miqdarı iqtisadiyyatda əhəmiyyətli dərəcədə çoxalmışdır.

Bununla belə, qeyri-formal məşğulluq probleminin tam həll olunduğunu söyləmək tez olardı. Hazırda belə əmək münasibətləri daha çox kiçik ailə bizneslərində, kənd təsərrüfatında və fərdi əmək fəaliyyətində qalmışdır. Məsələn, özünü məşğul əhali kateqoriyasına aid olan bir çox şəxslər (xüsusilə kənd yerlərində) faktiki olaraq muzdlı işləsələr də, formal olaraq əmək müqaviləsi olmadan çalışırlar.

Bu kimi çətinlikləri nəzərə alaraq, hökumət sektorial və regional yanaşmalar tətbiq etməyi planlaşdırır. Rahmanlı (2024) qeyd edir ki, qeyri-formal məşğulluqla mübarizədə hər bir sektor üçün

fərdi həll yolları tətbiq olunmalıdır; iri şəhərlərdə effektiv olan mexanizm regionlarda eyni səmərəni verməyə bilər. Həmçinin, işçilərin özlərinin maarifləndirilməsi də vacibdir; işçilərin formal əmək münasibətlərinə cəlb olunmaqdan əldə edəcəkləri faydalar barədə məlumatlandırma kampaniyaları onların öz hüquqları uğrunda tələbkərlə olmasına müsbət təsir göstərə bilər.

Əmək müqavilələrinin bağlanması və icrası

Əmək bazarının hüquqi tənzimlənməsinin effektivliyi, böyük ölçüdə, fərdi əmək müqavilələrinin düzgün bağlanması və şərtlərinə əməl olunmasından asılıdır. Azərbaycan qanunvericiliyinə görə, hər bir müddətli işçi ilə işəgötürən arasında əmək müqaviləsi yazılı formada bağlanmalı və qanunla müəyyən edilmiş qaydada qeydiyyatda alınmalıdır (Əmək Məcəlləsi, maddə 44). Əmək müqaviləsində işçinin vəzifələri, əmək funksiyası, əmək şəraiti, iş vaxtı, istirahət vaxtı, əmək haqqının miqdarı və ödənmə qaydası, tərəflərin hüquq və öhdəlikləri kimi vacib məqamlar əksini tapır. Bu müqavilə həm işçi, həm də işəgötürən üçün hüquqi təminat rolunu oynayır: işçi bu sənədlə özünün hüquqlarını (müəyyən edilmiş maaşı almaq, təhlükəsiz iş şəraitində çalışmaq, məzuniyyət hüququ və s.) müdafiə altına alır, işəgötürən isə əmək intizamı və müqavilə şərtləri əsasında işçinin fəaliyyətini tənzimləyə bilər.

Ötən dövrdə Azərbaycanda bəzi hallarda əmək müqavilələrinin formal xarakter daşması, yəni kağız üzərində bağlanıb reallıqda şərtlərinə riayət olunmaması kimi problemlər də müşahidə edilmişdir. Xüsusilə, əmək haqqının rəsmən az göstərilib qeyri-rəsmi əlavə ödənişlərin verilməsi ("konvert maaş" praktikası) bir sıra özəl şirkətlərdə rast gəlinən hal idi. Bu üsulla işəgötürənlər vergi və sosial sığorta ödənişlərini azaltmağa çalışırdılar. Lakin 2019-cu ildən tətbiq olunan vergi islahatları bu sahədə də şəffaflığın artmasına səbəb oldu – çünki artıq müəyyən məbləğdək əməkhaqqına görə gəlir vergisi tutulmadığından, maaşları gizlətməyə ehtiyac azaldı və əməkhaqlarının "ağardılması" sürətləndi (Vergilər Nazirliyi, 2020). Qeyd etmək lazımdır ki, 2020-ci ilin yanvarından ölkədə minimum aylıq əməkhaqqı 250 manatdan 300 manata, 2022-ci ildə isə 300-dən 345 manata yüksəldilmiş, 2023-cü ildə 345 manatdan 450 manata qaldırılmışdır (Prezidentin Fərmanı, 2023). Minimum əməkhaqqının ardıcıl artırılması da əmək bazarında müsbət təsir göstərərək ən aşağı qazanc əldə edən təbəqənin gəlirlərini rəsmi qaydada yüksəltmiş və yoxsulluğun azaldılmasına töhfə vermişdir.

Digər tərəfdən, əmək müqavilələrinin müddətli bağlanması məsələsi də diqqət çəkir. Əmək Məcəlləsinə əsasən, müddətli əmək müqaviləsi yalnız müvəqqəti işlər üçün və ya qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda bağlanmalıdır, əks halda müqavilə müddətsiz hesab olunur (Əmək Məcəlləsi, maddə 68). Buna baxmayaraq, bəzi işəgötürənlərin daimi xarakterli işlərə belə, vaxtaşırı qısamüddətli müqavilələr bağlamaqla işçiləri qeyri-müəyyənlikdə saxlaması halları olmuşdur. Bu praktika işçi üçün sosial təminat və iş yerində davamlılıq baxımından risk yaradır. Hazırkı əmək qanunvericiliyi müddətli müqavilələrin sui-istifadəsinə qarşı müəyyən qoruyucu normalar gətirmişdir; məsələn, işçi ilə daldadal bir neçə dəfə qısa müddətli müqavilə bağlanması müvafiq məhkəmə çəkişmələrində işçinin xeyrinə şərh oluna bilər (Aliyev, 2021). Lakin bu istiqamətdə maarifləndirmə və nəzarətin gücləndirilməsinə ehtiyac qalmaqdadır ki, işəgötürənlər əsassız yerə müddətli müqavilələrdən istifadə etməsinlər.

Əmək müqavilələrinin icrasına dövlət nəzarətini Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin strukturunda fəaliyyət göstərən Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti həyata keçirir. Bu qurum ölkə üzrə müəssisələrdə əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasını yoxlayır, o cümlədən əmək müqavilələrinin düzgün bağlanıb bağlanmamasını, işçilərin işə qəbulunun rəsmiləşdirilməsini nəzarətdə saxlayır. Son illərdə əmək müfəttişlərinin yoxlama fəaliyyəti elektron sistemlər vasitəsilə daha hədəfli hala gətirilmişdir; məsələn, müfəttişlik elektron müqavilə bildirişləri bazasında riskli sahələri müəyyən edib orada monitorinqlər aparır. Bunun nəticəsində yüzlərlə qeyri-qanuni çalışdırılan işçi aşkar edilərək onların əmək münasibətləri rəsmiləşdirilib, bəzi hallarda isə pozuntuya yol verən sahibkarlara cərimələr tətbiq olunub (ƏƏSMN, 2022).

Ümumilikdə, əmək müqavilələrinin bağlanması və icrası sahəsində normativ baza mövcud olsa da, praktiki çətinliklərin tam həlli üçün həm işəgötürənlərin, həm də işçilərin hüquqi savadlılığının artırılması vacibdir. İşçilər bilməlidirlər ki, müqaviləsiz işləmək onların hüquqlarını əlindən alır,

işəgötürənlər anlamalıdır ki, rəsmi müqavilə olmadan işçi çalışdırmaq qanun pozuntusudur və uzunmüddətdə biznesin dayanıqlığına mənfi təsir edir.

Əmək mübahisələrinin həlli mexanizmləri

Əmək münasibətləri çərçivəsində yaranan mübahisələrin effektiv və ədalətli həlli əmək bazarının sağlamlığı üçün mühüm şərtidir. Azərbaycanda əmək mübahisələrinin həlli prosesi qanunvericiliklə tənzimlənir. Əmək Məcəlləsinin 38-ci fəslə və əlaqəli qanunlar işçi ilə işəgötürən arasında ortaya çıxan fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydasını müəyyən edir. Qanuna görə, işçi hüquqlarının pozulduğunu iddia edərsə (məsələn, işdən qanunsuz çıxarılma, əmək haqqının ödənilməməsi və s. hallarda), o, bir qayda olaraq, məhkəmə qaydasında iddia qaldıra bilər. Azərbaycanda ixtisaslaşmış əmək məhkəmələri olmasa da, ümumi məhkəmələr mülki işlər çərçivəsində əmək mübahisələrinə baxırlar. Məhkəmə təcrübəsinə baxdıqda, işçilərin işə bərpa olunması, ödənilməmiş əməkhaqqının tutulması və b. mövzulu iddialarla məhkəməyə müraciət halları mövcuddur və bir çox hallarda məhkəmələr işçilərin xeyrinə qərarlar verirlər (Hacıyev, 2020). Lakin məhkəmə prosesinin uzun çəkməsi, hüquqi prosedurların mürəkkəbliyi kimi amillər bəzi işçiləri haqlarını formal yolla tələb etməkdən çəkindirə bilər.

Məhz bu səbəbdən, alternativ və məhkəməyəqədər həll vasitələrinin inkişafı vacib sayılır. 2019-cu ildə qəbul olunmuş “Mediasiya haqqında” Qanun bu istiqamətdə mühüm addımdır. Qanuna əsasən, 2020-ci il iyulun 1-dən etibarən əmək hüquq münasibətləri zəminində yaranmış bəzi mübahisələr üzrə (xüsusilə işə bərpa və s. tələblərlə bağlı) məhkəməyə iddia vermədən öncə mediasiya prosedurundan keçmək tələb olunur (Qəmbərov, 2021). Mediasiya – neytral vasitəçinin köməyi ilə tərəflərin barışığa gəlməsi – işəgötürənlə işçi arasında anlaşmanın daha tez və qeyri-formal şəraitdə əldə olunmasına yardım edə bilər. Bu mexanizm bir tərəfdən məhkəmələrin yüklənməsini azaldır, digər tərəfdən isə tərəflərə öz aralarında razılıq əldə etmək imkanı verir. İndiyədək mediasiya institutunun tam formalaşması vaxt tələb etsə də, artıq bəzi mübahisələrin bu yolla həll olunduğuna dair praktika yaranır (Ədliyyə Nazirliyi, 2022).

Kollektiv əmək mübahisələrinə gəldikdə, ölkəmizdə bu sahədə mübahisə həlli prosedurları qanunla nəzərdə tutulmuşdur. İşçilərin kollektiv hüquqları pozulduqda və ya kollektiv tələblər irəli sürüldükdə (məsələn, maaşların artırılması tələbi ilə), əvvəlcə həmkarlar ittifaqları və işəgötürən arasında danışıqlar aparılır. Nəticə əldə edilmədikdə, tərəflər barışıq komissiyası, vasitəçi və ya əmək arbitrajı mərhələlərinə keçə bilərlər (Əmək Məcəlləsi, maddə 288-292). Qanunda hətta tətillə hüququ da tanınmışdır, lakin Azərbaycan reallığında son illərdə rəsmi tətillər hadisələri nadir rast gəlinir. Bu, bir tərəfdən kollektiv mübahisələrin çox ciddiləşmədən həll olunması ilə izah edilə bilər, digər tərəfdən isə həmkarlar ittifaqlarının hələ tam müstəqil və güclü olmaması faktorunu da nəzərə almaq lazımdır. Belə ki, sovet dövründən miras qalmış həmkarlar ittifaqı sistemi islahatlara baxmayaraq əsasən dövlət dəstəklili qurum olaraq qalır və işçilərin maraqlarının müdafiəsində bəzən zəif mövqe tutur (Bayramov, 2019). Gələcəkdə əmək bazarında kollektiv danışıqların güclənməsi, işçi təşkilatlarının müstəqilliyinin artırılması əmək mübahisələrinin qabaqlayıcı şəkildə həllinə kömək edə bilər.

Beləliklə, əmək mübahisələrinin həlli mexanizmləri hüquqi müstəvidə mövcud olsa da, onların effektivliyini yüksəltmək üçün institusional addımlar zəruridir. İşçilərin öz hüquqlarını tələb etmək bacarığı və cəsarəti, eyni zamanda işəgötürənlərin əmək qanunvericiliyinə hörmətlə yanaşması mədəniyyəti formalaşdırılmalıdır. Bu isə həm qanunun aliliyinin təmin olunması, həm də maarifləndirmə işlərinin genişləndirilməsi ilə bağlıdır.

Təkmilləşmə yolları

Aparılan təhlil göstərir ki, Azərbaycanda əmək bazarının hüquqi tənzimlənməsi üzrə mühüm irəliləyişlərə baxmayaraq, sistemin tam effektivliyi üçün əlavə islahatlara ehtiyac qalır. Bu istiqamətdə bir neçə əsas sahə üzrə təkliflər mövcuddur:

- Normativ bazanın təkmilləşdirilməsi – “gig economy” kimi yeni məşğulluq formalarının hüquqi tənzimləməyə daxil edilməsi, əmək müqavilələrinin bağlanma prosedurlarının sadələşdirilməsi və saatlıq, qismən, uzaqdan iş rejimlərinin qanunvericilikdə tam tanınması zəruridir.

- Hüquq tətbiqetmənin gücləndirilməsi – Əmək müfəttişliyi və məhkəmə sisteminin potensialı artırılmalı, rəqəmsal və risk əsaslı nəzarət metodları genişləndirilməli, mediasiya prosedurları isə effektiv və çevik şəkildə tətbiq olunmalıdır.

- Sosial dialoqun gücləndirilməsi – Həmkarlar ittifaqları və işəgötürən birlikləri daha aktiv olmalı, kollektiv danışıqlar mədəniyyəti inkişaf etdirilməlidir. Qanunvericilik dəyişiklikləri hazırlanarkən sosial tərəfdaşlarla məsləhətləşmələr aparılmalıdır.

- Maarifləndirmə və hüquqi mədəniyyət – İşçi və işəgötürənlər əmək hüquqları barədə məlumatlandırılmalı, hüquqi savadlılıq artırılmalı, maarifləndirici layihələr genişləndirilməlidir.

- Beynəlxalq təcrübənin tətbiqi – Avropa ölkələrinin kölgə məşğulluğa qarşı yanaşmaları və “flexicurity” modelləri öyrənilməli, Azərbaycanın şəraitinə uyğun elementləri tətbiq edilməlidir.

Bu istiqamətlər üzrə tədbirlər reallaşdırıldıqda, əmək bazarında hüquqi tənzimləmənin effektivliyi və sosial ədalət güclənəcəkdir.

NƏTİCƏ

Aparılan araşdırmanın nəticələri göstərir ki, Azərbaycanda əmək bazarının hüquqi tənzimlənməsi sahəsində son illərdə əhəmiyyətli irəliləyişlər əldə edilib, lakin hələ də həllini gözləyən problemlər mövcuddur. Məqalədə təhlil olunan normativ-hüquqi baza, mövcud problemlər və təkmilləşmə istiqamətləri bir-birilə sıx əlaqəli olub ümumilikdə əmək münasibətlərinin daha şəffaf, ədalətli və dayanıqlı əsaslar üzərində qurulmasına xidmət edir.

İlk növbədə, normativ baza təhlili göstərdi ki, ölkədə əmək münasibətlərini tənzimləyən qanunvericilik beynəlxalq standartlara uyğun şəkildə formalaşdırılıb: Əmək Məcəlləsi və əlaqəli qanunlar işçi hüquqlarının qorunması üçün zəruri hüquqi təminatları nəzərdə tutur. Son dövrdə qanunvericiliyə edilən dəyişikliklərlə (qadınların əmək hüquqlarının genişləndirilməsi, mediasiya prosedurlarının tətbiqi və s.) bu baza daha da müasirləşdirilib. Bu, əvvəlki illərdə aparılmış tədqiqatların nəticələri ilə də uyğunluq təşkil edir – məsələn, Vəliyev (2020) qeyd edirdi ki, Azərbaycan SDG 8 (layiqli əmək) hədəflərinə çatmaq üçün hüquqi institutlarını təkmilləşdirməlidir və görülməli tədbirlər bu tövsiyəyə cavab verir.

İkincisi, mövcud problemlərin təhlili göstərdi ki, əsas çətinliklər hüquqi normaların tətbiqi mərhələsində ortaya çıxır. Qeyri-formal məşğulluğun yüksək olması barədə əvvəlki araşdırmaların (məsələn, Medina və Schneider, 2019; Rahmanlı, 2024) gəldiyi nəticələri bizim tədqiqat da təsdiqlədi. Lakin fərqli olaraq bu məqalədə yeni rəsmi məlumatlar əsasında müəyyən olundu ki, 2019-cu ildən sonra həyata keçirilən islahatlar nəticəsində əmək münasibətlərinin leqallaşdırılması sahəsində ciddi irəliləyiş var – əmək müqavilələrinin sayı kəskin artıb, əməkhaqqı fondu genişləniib. Bu, həmin dövrdə eyni mövzuda aparılmış araşdırmalarda mövcud olmayan yeni empirik nəticə kimi təqdim edilə bilər. Pandemiya dövrünün çətinliklərinə baxmayaraq, dövlətin çevik sosial-iqtisadi siyasəti qeyri-rəsmi məşğulluğun yenidən artmasının qarşısını aldı.

Üçüncüsü, təkmilləşmə yolları kimi irəli sürülən təkliflər həm mövcud siyasət trendlərinə, həm də gələcək tədqiqatların istiqamətinə işıq salır. Xüsusilə vurğulamaq lazımdır ki, əmək bazarının hüquqi tənzimlənməsi davamlı bir prosesdir və iqtisadiyyat inkişaf etdikcə, yeni çağırışlar meydana çıxdıqca qanunvericiliyin yenilənməsi zərurəti qalacaq. Məsələn, yaxın gələcəkdə avtomatlaşma və rəqəmsallaşma nəticəsində əmək münasibətlərinin xarakteri dəyişərsə, qanunvericilik də buna uyğun adaptasiya olunmalıdır. Bu mövzuda gələcək tədqiqatlar üçün bir istiqamət, süni intellekt və avtomatlaşdırmanın əmək hüquqlarına təsirinin öyrənilməsi ola bilər. Habelə, əmək məhsuldarlığı və əmək qanunvericiliyinin sərtliyi arasında əlaqə kimi məsələlər də ayrıca iqtisadi təhlillər tələb edir.

Nəticə etibarilə, tədqiqatımız göstərir ki, Azərbaycanda əmək bazarının hüquqi tənzimlənməsi sahəsində mühüm addımlar atılmış və müəyyən uğurlar əldə olunmuşdur. Əmək münasibətlərinin leqallaşması istiqamətində dövlət siyasəti real nəticələr verməkdədir – işçilərin sosial müdafiəsi güclənir, “kölgə iqtisadiyyatı”nın payı azalır. Bununla belə, mövcud problemlərin tam həlli üçün qanunvericiliyin icra mexanizmlərinin daha da gücləndirilməsi, institusional potensialın artırılması və

sosial tərəfdaşlar arasında dialoqun inkişafı tələb olunur. Məqalədə irəli sürülən təkliflər məhz bu istiqamətlərə fokuslanır. Bu tövsiyələrin həyata keçirilməsi ölkəmizin əmək bazarının həm dünya standartlarına uyğun, həm də milli inkişaf prioritetlərinə xidmət edən effektiv bir sistem kimi formalaşmasına xidmət edəcəkdir.

Istifadə edilmiş ədəbiyyat:

1. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası. (1995). (Ən son dəyişikliklərlə).
2. Əmək Məcəlləsi. (1999). Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (01.07.1999-cu il tarixdə qəbul edilmiş). Qüvvədə olan son dəyişikliklərlə.
3. Dövlət Vergi Xidməti (DVX). (2025). “Azərbaycanda həyata keçirilən əməkhaqqı islahatı” məqaləsi, taxes.gov.az, 17 yanvar 2025.
4. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (ƏƏSMN). (2025). “Reforms related to women's labour in Azerbaijan were highlighted as a model example...” xəbəri, social.gov.az, 5 iyun 2025.
5. Bayramov A. (2019). “Azərbaycanda həmkarlar ittifaqları: mövcud durum və perspektivlər.” İctimai Elmlər toplusu, №2, s.33-41.
6. Cabbarov M. (2020). “Şəffaf işləyən sahibkarlar üçün yol açıq olacaq” çıxışı, Vergilər qəzeti, 15 fevral 2020.
7. Əliyev T. (2023). “Əməyin mühafizəsi standartlarının təkmilləşdirilməsi zərurəti,” Azərbaycan Mühəndislik Jurnalı, №1, s.12-19.
8. İqtisadi İslahatların Təhlili və Kommunikasiya Mərkəzi. (2020). “Kölgə iqtisadiyyatının azaldılması: trendlər və perspektivlər” analitik hesabatı, Bakı.
9. Qəmbərov E. (2021). “Mediasiya: Əmək mübahisələrinin həllində yeni mərhələ”, Hüquq və İqtisadiyyat jurnalı, №3, s.45-52.
10. Deloitte Azerbaijan. (2020). “New Mediation Law in Azerbaijan: Compulsory and Voluntary Mediation” – Hüquqi icmal, iyul 2020.
11. International Monetary Fund (IMF). (2021). Republic of Azerbaijan – 2021 Article IV Consultation Press Release. IMF Country Report No.21/45.
12. Medina L. & Schneider F. (2019). “Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?” IMF Working Paper WP/18/17.
13. Rahmanlı, N. (2024). “Informal Employment in Azerbaijan as an Impediment to Economic Growth.” Harvard Kennedy School, Building State Capability Blog, 15 iyul 2024.
14. Valiyev A. (2020). Attaining SDG 8 in Azerbaijan: The challenges of economic transformation and job creation. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (İLO), İşçi Qəzeti.
15. World Bank. (2024). Women, Business and the Law 2024: Azerbaijan Country Data. Dünya Bankının hesabatı.

V.A.Huseynov
master student, UNEC

Legal regulation of the labor market in Azerbaijan: regulatory framework, problems, and ways of improvement

Abstract

The legal regulation of the labor market has emerged as one of the key priorities of socio-economic policy in Azerbaijan in recent years. Within the framework of ongoing reforms, special attention has been given to enhancing the transparency of labor relations, reducing informal employment, and ensuring the protection of workers' rights through legislation. This article analyzes

the normative framework governing labor relations - particularly the provisions of the Labor Code, the Law “On Employment,” and the Law “On Unemployment Insurance” - and examines the main challenges arising in the implementation of these legal mechanisms. The scope of informal employment, violations in the enforcement of labor contracts, the efficiency of labor dispute resolution mechanisms, and the effectiveness of state oversight are central to the analysis. Additionally, the integration of women and persons with disabilities into the labor market, labor protection standards, and the development of social dialogue are addressed as relevant issues. Based on empirical data, structural changes in the labor market over the last five years are examined, and inconsistencies between legal provisions and practical realities are identified. The article concludes with specific proposals to improve the existing legal framework, strengthen enforcement mechanisms, deepen institutional reforms, and expand legal awareness initiatives. Findings show that although the legal framework exists, its full and effective implementation requires further systemic efforts. In this regard, reassessment of current policies and the application of approaches based on international best practices are of vital importance for future regulation strategies.

Keywords: labor market, legal regulation, informal employment, labor contract, labor disputes, normative framework, reform.

