

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ**

**AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ**

**BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ**

**“AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN  
HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ VƏ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ  
İSTİQAMƏTLƏRİ” mövzusunda**

**MAGİSTR DİSSERTASİYASI**

**Əhmədova Emel Əhməd 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**

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ **2021-ci il**

**“AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN**  
**HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ VƏ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ**  
**İSTİQAMƏTLƏRİ”**

**mövzusunda**

**MAGİSTR DİSSERTASİYASI**

**İxtisasın şifri və adı: 060404 İqtisadiyyat**

**İxtisaslaşma: İqtisadiyyatın hüquqi tənzimlənməsi**

**Qrup: 34**

**Magistrant:**

**Əhmədova Emel Əhməd qızı**

\_\_\_\_\_ **imza**

**Elmi rəhbər:**

**h.ü.f.d., b.m. Mustafayeva Ərəbiyyə Ənvər qızı**

\_\_\_\_\_ **imza**

**Program rəhbəri:**

**i.ü.f.d., dos. Hübətova Suqra İnqilab qızı**

\_\_\_\_\_ **imza**

**Kafedra müdiri:**

**i.e.d., prof. Kəlbiyev Yaşar Atakişi oğlu**

\_\_\_\_\_ **imza**

**BAKI – 2021**

## **Elm andı**

Mən, Əhmədova Emel Əhməd qızı and içirəm ki, “Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi və təkmilləşdirilməsi istiqamətləri” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

# AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ VƏ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ

## XÜLASƏ

**Tədqiqatın aktuallığı:** Qloballaşmanın, Covid-19-un mövcud olması kimi aktual problemləri nəzərə alaraq, əmək münasibətlərinin iqtisadi inkişafa təsirini öyrənmək və bu sahədəki xarici qanunları ölkə üzrə yerli qanunvericilikləri ilə müqayisə etməklə, onların müsbət tərəflərindən faydalanmağa ehtiyac var.

**Tədqiqatın məqsədi:** Tədqiqat işinin məqsədi Azərbaycanda əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi və təkmilləşdirilməsi istiqamətlərinin öyrənilməsindən ibarətdir.

**İstifadə olunmuş tədqiqat metodları:** Tədqiqatın metodoloji bazasını statistik, iqtisadi-riyazi modelləşdirmə, analitik, dialektik, rəsmi hüquqi, müqayisəli hüquqi, ümumiləşdirmə, analiz, sintez və s. təhlil metodları təşkil edir.

**Tədqiqatın informasiya bazası:** Tədqiqat işində klassik və çağdaş iqtisadçıların elmi əsərlərindən, Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin, Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankın, Dünya Bankının statistik göstəricilərindən istifadə edilmişdir.

**Tədqiqatın məhdudiyyətləri:** Tədqiqatda ekonometrik model qurulması zamanı lazımı göstəricilərin rüblük və aylıq olaraq olmaması tədqiqatın daha geniş və ətraflı öyrənilməsində müəyyən məhdudiyyətlər yaratmışdır.

**Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri:** Dissertasiya işində ekonometrik modellərin qurulması zamanı istifadə olunan metodologiyanın digər tədqiqat işlərində istifadəsinin mümkünlüyü onun elmi əhəmiyyətini əks etdirən göstəricilərdən biridir. Həmçinin, əmək bazarının ölkə üzrə seçilmiş göstəriciləri üzərində qurulmuş modellər ilə bu göstəricilərin iqtisadi inkişafa təsirini, töhfəsini müəyyən etmək mümkündür.

**Tədqiqatda yerli qanunvericiliyin bəzi MDB ölkələrinin normativ-hüquqi bazası ilə müqayisəsi aparılmış, onlar arasındakı fərqli cəhətlər qeyd edilmiş və bu cəhətlərin ölkəmiz üzrə tətbiqinin gözləntiləri nəzərdən keçirilmişdir.**

**Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr:** Dissertasiya işində əldə edilmiş nəticələrdən praktikada əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi və təkmilləşdirilməsi ilə bağlı görülməli tədbirlərin həyata keçirilməsində və siyasət qərarlarının qəbul edilməsində istifadəsi məqsədəuyğun olardı.

*Açar sözlər: əmək münasibətləri, hüquqi tənzimləmə, məşğulluq strategiyası, işsizlik*

# **DIRECTIONS OF LEGAL REGULATION AND IMPROVEMENT OF LABOR RELATIONS IN THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN**

## **SUMMARY**

**The actuality of the subject:** Given the current challenges of globalization, such as the existence of Covid-19, there is a need to study the impact of labor relations on economic development and take advantage of their advantages by comparing foreign laws in this area with local legislation.

**Purpose and tasks of the research:** The purpose of the research is to study the directions of legal regulation and improvement of labor relations in Azerbaijan.

**Used research methods:** The methodological basis of the research is statistical, economic-mathematical modeling, analytical, dialectical, formal legal, comparative legal, generalization, analysis, synthesis, etc. forms methods of analysis.

**The information base of the research:** Scientific works of classical and modern economists, statistical indicators of the State Statistics Committee of the Republic of Azerbaijan, the Central Bank of the Republic of Azerbaijan, the World Bank were used in the research work.

**Restrictions of research:** The lack of the required indicators on a quarterly and monthly basis during the construction of the econometric model in the study has created certain limitations in the wider and more detailed study of the study.

**The novelty and practical results of investigation:** The possibility of using the methodology used in the construction of econometric models in the dissertation in other research works is one of the indicators reflecting its scientific significance. It is also possible to determine the impact of these indicators on economic development with models based on selected indicators of the labor market in the country.

The study compared local legislation with the regulatory framework of some CIS countries, noted the differences between them and considered the expectations of the application of these features in our country.

**Scientific-practical significance of results:** It would be expedient to use the results obtained in the dissertation in practice, in particular, in the implementation of measures to be taken in connection with the legal regulation and improvement of labor relations and policy decision-making.

*Keywords: labor relations, legal regulation, employment strategy, unemployment*

## İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR

<b>AB</b>	Avropa Birliyi
<b>ABŞ</b>	Amerika Birləşmiş Ştatları
<b>AMB</b>	Azərbaycan Mərkəzi Bankı
<b>AR</b>	Azərbaycan Respublikası
<b>ARDSK</b>	Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi
<b>ARƏƏSMN</b>	Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi
<b>ARTN</b>	Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyi
<b>BƏT</b>	Beynəlxalq Əmək Təşkilatı
<b>DB</b>	Dünya Bankı
<b>DƏMX</b>	Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti
<b>DİF</b>	Dünya İqtisadi Forumu
<b>ƏM</b>	Əmək Məcəlləsi
<b>ƏMTKK</b>	Əmək Münasibətlərinin Tənzimlənməsi və Koordinasiyası Komissiyası
<b>MDB</b>	Müstəqil Dövlətlər Birliyi
<b>SSRİ</b>	Sovet Sosialist Respublikalar İttifaqı
<b>SYX</b>	Strateji Yol Xəritəsi
<b>ÜDM</b>	Ümumi Daxili Məhsul
<b>VXD</b>	Vektor Xəta Düzəliş

## MÜNDƏRİCAT

	<b>GİRİŞ.....</b>	<b>8</b>
<b>I FƏSİL.</b>	<b>ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN YARANMASI VƏ ONUN NƏZƏRİ-METODOLOJİ ƏSASLARI .....</b>	<b>11</b>
1.1.	Əmək münasibətlərinin konseptual əsasları.....	11
1.2.	Əmək münasibətlərinin institusional strukturunun inkişafı və tənzimlənməsi istiqamətləri.....	18
<b>II FƏSİL.</b>	<b>AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN MÖVCUD VƏZİYYƏTİNİN TƏHLİLİ VƏ QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ.....</b>	<b>29</b>
2.1.	Əmək münasibətlərinin mövcud vəziyyətinin təhlili .....	29
2.2.	Əmək münasibətlərinin ümumi iqtisadi fəaliyyətə təsirinin qiymətləndirilməsi.....	37
<b>III FƏSİL.</b>	<b>AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ YENİ MƏŞĞULLUQ STRATEGİYASININ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTİNDƏ ƏHƏMİYYƏTİ VƏ ROLU.....</b>	<b>45</b>
3.1.	“2019-2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası”nın əmək bazarında əmək münasibətlərinin mövcud vəziyyətinə təsiri.....	45
3.2.	Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində normativ-hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi istiqamətləri.....	53
	<b>NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....</b>	<b>63</b>
	<b>İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT SIYAHISI.....</b>	<b>67</b>
	Qrafiklərin siyahısı.....	73
	Cədvəllərin siyahısı.....	73
	Şəkillərin siyahısı.....	73

## Giriş

**Mövzunun aktuallığı:** Son illərdə Azərbaycanda, mövcud sosial və iqtisadi inkişaf mərhələsinin tələblərinə cavab verən səmərəli əmək münasibətləri sisteminin formalaşmasına dövlət tərəfindən xüsusi diqqət göstərilməkdədir. O da danılmaz faktdır ki, cəmiyyətin uğurlu modernləşməsi həm də ölkədə inkişaf etdirilən əmək münasibətləri modelinin keyfiyyətindən də asılıdır. Son onilliklər ərzində ölkəmizdə sosial və əmək münasibətləri sistemi ümumilikdə istehsal, xidmətlər və işçi qüvvələri sahələrini tənzimləyən yeni sosial-iqtisadi və siyasi institutların formalaşması nəticəsində nəzərəçarpan dəyişikliklər baş vermişdir. Bununla birlikdə, əmək fəaliyyətinin subyektləri arasındakı qarşılıqlı əlaqə sistemində ciddi dəyişikliklərin baş verməsi, Azərbaycanın müasir institutların - sosial və əmək münasibətlərinin təşkili prinsiplərinin yaradılmasında inkişaf etmiş ölkələrdən geri qalmamasına səbəb olmuşdur.

Ancaq qloballaşmanın mövcud olması, günümüzün aktual problemlərindən biri olan Covid-19-un əmək münasibətlərinə təsiri, iqtisadiyyatın sosial yönümünün artırılması, tənzimlənməsi təsirli bir institusional mexanizmin inkişafı ilə əmək münasibətlərinin modernləşdirilməsini tələb edir.

Buna görə də, aktual problemləri nəzərə alaraq, əmək münasibətlərinin iqtisadi inkişafa təsirini öyrənmək və bu sahədəki xarici qanunları ölkə üzrə yerli qanunvericilikləri ilə müqayisə etməklə, onların müsbət tərəflərindən faydalanmağa ehtiyac var.

**Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi:** Əvvəldə qeyd edildiyi kimi, günümüzün aktual problemləri əmək münasibətləri sisteminin modernləşdirilməsi və təkmilləşdirilməsi üçün ölkəmizin normativ-hüquqi bazasını xarici qanunvericiliklə müqayisəsini, eyni zamanda onların ölkənin inkişaf səviyyəsinə təsirini araşdırmağı zərurətə çevirir.

Elmi ədəbiyyatlarda əmək münasibətlərinin mahiyyətinin müəyyənləşdirilməsinə, onun quruluşunun və fəaliyyət mexanizminin formalaşdırılmasına dair bir çox nəzəri



yanaşmalar mövcuddur. Misal olaraq, Kamenetsky, Brangier və Lancry, Bessi və Favereau, Bernheim və Whinston, Bezzubko və Nekhoda, Trebilcock və digərlərini göstərmək olar.

Əmək konsepsiyası və əməyin hüquqi tənzimlənməsi məsələləri də xarici ölkələrdə iqtisadçılar və hüquqşünaslar tərəfindən geniş öyrənilir: Xill, Freedland və Kountouris, Antonmattei və Sciberras, Kiselyov, Lushnikova və Lushnikov, Zhelezov, Tikhonov, Martseva, Patyrbaeva və başqaları.

**Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri:** Tədqiqatın məqsədi mövcud nəzəri-metodoloji əsaslara istinad edərək Azərbaycanda əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi və təkmilləşdirilməsi istiqamətlərinin öyrənilməsindən ibarətdir.

Tədqiqat işində yuxarıda adı çəkilən məqsədə nail olmaq üçün aşağıda qeyd olunan vəzifələrin yerinə yetirilməsi nəzərdə tutulmuşdur:

- Əmək münasibətlərinin konseptual əsaslarının öyrənilməsi və ümumiləşdirilməsi;
- Əmək münasibətlərinin institusional strukturunun inkişafı və tənzimlənməsi istiqamətlərinin araşdırılması;
- Əmək münasibətlərinin mövcud vəziyyətinin təhlil edilməsi;
- Əmək münasibətlərinin ümumi iqtisadi fəaliyyətə təsirinin qiymətləndirilməsi;
- “2019-2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası”nın əmək bazarında əmək münasibətlərinin mövcud vəziyyətinə təsirinin öyrənilməsi;
- Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində normativ-hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi istiqamətlərinin verilməsi

**Tədqiqatın obyektı və predmeti:** Tədqiqat işinin obyektı AR-da əmək münasibətləri və onunla sıx bağlı olan digər törəmə münasibətlərdir. Tədqiqatın predmeti AR-da əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi və təkmilləşdirilməsi istiqamətlərinin nəzəri, metodoloji və praktiki məsələlərinin öyrənilməsindən ibarətdir.

**Tədqiqat metodları:** Tədqiqatın metodoloji bazasını statistik, iqtisadi-riyazi modelləşdirmə, analitik, dialektik, rəsmi hüquqi, müqayisəli hüquqi, ümumiləşdirmə, analiz, sintez və s. təhlil metodları təşkil edir.

**Tədqiqatın informasiya bazası:** Tədqiqat işində klassik və çağdaş iqtisadçıların elmi əsərlərindən, Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin, Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankın, Dünya Bankının statistik göstəricilərindən istifadə edilmişdir.

**Tədqiqatın məhdudiyyətləri:** Tədqiqatda əsasən, MDB üzrə statistik göstəricilərdən istifadə olunmuşdur. Statistik göstəricilərin müqayisəsi Azərbaycanın müstəqillik illərindən başlayaraq illər üzrə aparılmışdır. Ancaq bəzi MDB ölkələrinin müəyyən olunmuş dövr ərzində statistik göstəriciləri əldə edilə bilinmədiyindən müqayisədə həmin ölkələr iştirak edə bilməmişdir. Həmçinin, Azərbaycan üzrə ekonometrik modelin qurulması üçün lazımi göstəricilərin rüblük və aylıq olaraq olmaması tədqiqatın daha geniş və ətraflı öyrənilməsində müəyyən məhdudiyyətlər yaratmışdır.

**Tədqiqatın elmi yeniliyi:** Tədqiqat işində qurulmuş ekonometrik modellər testlər vasitəsilə yoxlanılmışdır və etibarlı nəticə əldə edilmişdir. Bu modellərin qurulması zamanı istifadə olunan metodologiyanın digər tədqiqat işlərində istifadəsinin mümkünlüyü onun elmi əhəmiyyətini əks etdirən göstəricilərdən biridir. Həmçinin, əmək bazarının ölkə üzrə seçilmiş göstəriciləri üzərində ekonometrik modelin qurulması ilə bu göstəricilərin gələcəkdə iqtisadi inkişafa edəcəyi təsirini, töhfəsini müəyyən etmək mümkündür.

**Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri:** Dissertasiya işində əldə edilmiş nəticələrdən praktikada, xüsusilə, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi və təkmilləşdirilməsi ilə bağlı görülməli tədbirlərin həyata keçirilməsində və siyasət qərarlarının qəbul edilməsində istifadəsi məqsədəuyğun olardı.

# I FƏSİL. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN YARANMASI VƏ ONUN NƏZƏRİ- METODOLOJİ ƏSASLARI

## 1.1. Əmək münasibətlərinin konseptual əsasları

Müasir iqtisadiyyatda "əmək" "iqtisadi cəhətdən aktiv əhali" ilə eynidir. Bir sıra elm adamlarının fikrincə, əmək insanın bir mülkiyyətidir, bunun sayəsində insan məhsuldar qüvvələrin komponentinə çevrilir və əməyini əmək prosesində sərf edir. Başqa sözlə, əmək - insanın maddi nemətlər və xidmətlər istehsalında istifadə etdiyi iş qabiliyyəti, fiziki və qazanılmış intellektual bilik və təcrübəsinin cəmidir. İnsan sahib olduğu bir sıra fiziki və mənəvi qabiliyyətlər ilə əmək ehtiyatları və işçi qüvvəsini təmin edir (Piliavskiy V., 2019).

Əmək münasibətlərindən danışarkən, ilk öncə onun tarixinə nəzər salmaq lazımdır. Əmək bölgüsünün yaranması erkən tunc dövründən başlamışdır. İlk olaraq əkinçilik sahəsində toxa əkinçiliyindən xış əkinçiliyinə keçid olmuşdur (iş heyvanlarından istifadə yaranmışdır). İllər ötdükcə əkinçilik sahəsində daha da təkmilləşmələr olmuş: süni suvarmadan istifadə edilməyə başlanılmış, taxıl sahələrinin becərilməsi üçün tunc alətlərdən istifadə olunmuş, dəyirmanlar yaradılmışdır və beləliklə də, I böyük ictimai əmək bölgüsü yaranmışdır.

Eramızdan əvvəl ikinci minilliyin ortalarında (orta tunc dövrü) metal alətlərdən istifadənin artması ilə əlaqədar sənətkarlıq daha da inkişaf etməyə başlamış və əkinçilikdən ayrılaraq müstəqil bir sahəyə çevrilmişdir. Həmin dövrdə insan əməyi daha da təkmilləşməyə başlamış: metallardan yeni məişət əşyaları, əmək alətləri və silahlar hazırlanmağa başlanılmış və beləliklə də, II böyük ictimai əmək bölgüsü meydana gəlmişdir.

Son tunc dövründə, yəni eramızdan əvvəl 12-14-cü əsrlərdə sənətkarlıq, əkinçilik və maldarlıq sahələrinin hər biri müstəqil şəkildə inkişaf etməyə başlamışdır. Hər bir sahənin ayrılıqda inkişaf etməsi əmək məhsullarının mübadiləsinə, yəni bir-biri ilə dəyişdirilməsinə səbəb olmuşdur. Mübadilə prosesinin yaranması daha sonra tacirlərin

yananasına səbəb olmuşdur. Bunun nəticəsində də eramızdan əvvəl birinci minillikdə, yəni dəmir dövründə ticarətin sənətkarlıqdan ayrılması və beləliklə də, III böyük ictimai əmək bölgüsü yaranmışdır.

Beləliklə, ictimai əmək bölgüləri nəticəsində sahələrin bir-birindən ayrılması, sonradan onların sayının daha da artması, sənaye inqilablarının baş verməsi, kompüter texnologiyalarının inkişafı və s. əmək münasibətlərinin xarakterinin dəyişməsinə və təkmilləşməsinə gətirib çıxarmışdır.

Elmi ədəbiyyatlarda əmək münasibətlərinin mahiyyətinin müəyyənləşdirilməsinə, onun quruluşunun və fəaliyyət mexanizminin formalaşdırılmasına dair müxtəlif nəzəri yanaşmalar mövcuddur. Bəzi müəlliflər, əmək münasibətlərindən bəhs edərək, onu "iş həyatının keyfiyyətini tənzimləməyə yönəlmiş əmək prosesindəki subyektlərin qarşılıqlı əlaqələri" (Bernheim D., Whinston M., 2008) kimi qiymətləndirirlər (Chulanova Z. K., 2019a).

Eyni zamanda, bir sıra müəlliflər əmək münasibətləri ilə sosial və əmək münasibətlərinin eyni mənə kəsb etdiyini qeyd edirlər. Qərb alimlərinin araşdırmalarında həm də istehsal münasibətləri olaraq təyin olunan sosial və əmək münasibətləri termini işəgötürənlərin, işçilərin və onların nümayəndələrinin, birbaşa və ya dolay yolla hökumətin qarşılıqlı əlaqə qurduğu bir sistemə işarə edir. İqtisadçı alim Trebilcock qeyd edir ki, kollektiv əmək münasibətlərinin inkişafına səbəb olan amillərdən biri tarixən baş vermiş iqtisadi inqilablar olmuşdur. Eyni zamanda, əmək münasibətləri sisteminə həm sosial dəyərlər (məsələn, toplaşma azadlığı, qrup həmrəyliyi, maksimum qazanc axtarışı) və həm də metodlar (məsələn, danışıqlar aparmaq, işin təşkili, məsləhətləşmə və mübahisələrin həlli) daxildir (Chulanova Z. K., 2019a).

Kamenetsky-in fikrincə, əmək münasibətlərinə daxildir:

- işçinin formalaşması;
- əmək bazarının fəaliyyəti;

- əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi üçün müvafiq maddi-texniki bazanın yaradılması və işlənməsi;
- istehsal olunmuş məhsulların son istehlakına qədər olan müddət ərzində yaranmış digər münasibətlər (Chulanova Z. K., 2019a).

Sosial və əmək sferasında təkamül yanaşması nöqtəyi-nəzərindən ictimai maraqlar müəyyən bir ölkənin tarixi, iqtisadi və siyasi şərtləri daxil olmaqla bir sıra amillərin qarşılıqlı təsiri nəticəsində meydana çıxır. Eyni zamanda, insanların sosial və əmək sferasında həyati fəaliyyətinin əsas prinsiplərini özündə əks etdirdiyi sosial-mədəni amillər, yəni ənənələr, əmək dəyərləri əhəmiyyətli bir rol oynayır. Əmək və sosial münasibətləri tənzimləyən qanunvericilik əvvəlki mərhələlərdə qurulmuş "oyun qaydaları"nı və ya əmək bazarı iştirakçıları arasında müəyyən bir konsensusun əldə edildiyi qaydaları təqdim edir.

20-ci əsrin sonlarından bəri problemin öyrənilməsinə yanaşmalar xarici tədqiqatların iqtisadi nəzəriyyəsində əhəmiyyətli dərəcədə yenilənmişdir. Başlanğıcda bu, iqtisadi analizin təməl bir kateqoriyası olaraq Walras bazarındakı ikitərəfli münasibətlərdən mikroiqtisadi "standart"ın müqavilələr nəzəriyyəsi və Sazişlərin İqtisadiyyatı (Brangier E., Lancry A., & Louche C., 2001) istiqamətinə yönəlməsindən qaynaqlanırdı. Sosial və əmək münasibətlərinə bu iki yanaşma, klassik nəzəriyyədən uzaqlaşmasına baxmayaraq, əmək münasibətlərinin mikro səviyyədə analizinə əsaslanır və işəgötürənlə işçilər arasındakı münasibətlərin daha yaxşı başa düşülməsinə kömək edir. Bu nəzəriyyələrə görə, bu əlaqələrin formalaşması, onun bütün iştirakçılarını qane edən qarşılıqlı məqbul və qarşılıqlı faydalı iş şəraitinin yaradılmasını nəzərdə tutur (Bessi C. & Favereau O., 2003). Klassik nəzəriyyədə əmək münasibətləri modelinin əsas elementi kimi müəyyən edilir:

- dövlət;
- işəgötürənlər;
- işçilər.

A.Smith işçilərlə işəgötürənlər arasındakı münasibətlərin müqavilə xarakterindən yazırdı. Bu tənzimləmə mexanizminin uğuru əmək münasibətləri tərəflərinin könüllü təbiətində və mənafeələrinin tarazlığındadır (Chulanova Z. K., 2019a).

Əslində əmək münasibətləri bir sıra tənzimləmə qaydaları və məşğulluq zəmanəti məsələləri, işə qəbul, işdən çıxarma, iş şəraiti, gəlir bölgüsü və s. ilə əlaqəli əsas iştirakçılar arasındakı əlaqələr yolu ilə nəzərdən keçirilir. Yəni əmək münasibətlərinin əsas xarakteristikası onsuz da institusionalizasiyada ifadə olunan əsas normaların, qaydaların, prosedurların, davranış xətlərinin və qarşılıqlı əlaqələrin formalaşmasını əvvəlcədən müəyyənləşdirir. Beləliklə, demək olar ki, sosial quruluş növü insanların cəmiyyətin sosial və iqtisadi inkişafının bu və ya digər mərhələsindəki fəaliyyətinin təbiətindən və insanlar arasında münasibətlərin maddi nemətlərin istehsalı prosesində necə formalaşmasından asılıdır (Chulanova Z. K., 2019a).

Əmək münasibətlərinin geniş təfsiri, onları əmək fəaliyyəti zamanı insanların qarşılıqlı münasibətlərinin iqtisadi, hüquqi, sosial və psixoloji aspektlərinin məcmusu kimi araşdırmağa imkan verir.

Əmək münasibətləri sahəsinin araşdırılmasında rus və qərb iqtisadi və sosioloji düşüncəsində işlənmiş nəzəri və metodoloji yanaşmaların özünəməxsus xüsusiyyətləri var. Əmək münasibətlərinin yalnız işçilərlə işəgötürənlər arasındakı birbaşa münasibətlər sistemi kimi qəbul edildiyi yanaşma ilə qərb ənənələrində, əsasən, işçi birlikləri, hökumət, bir sıra beynəlxalq institutların daxil edildiyi yanaşmalar da mövcuddur. Beləliklə, əmək və sosial münasibətlərin əsas subyektləri arasında bir işçi ilə işəgötürən arasındakı konsensus axtarışı irəliləyir (Vodenko K. V. et al., 2016).

Rus sosial biliklərində əmək münasibətlərinin mahiyyətinin dərk edilməsində iki əsas yanaşma mövcuddur. Bu yanaşmalardan biri, əmək münasibətlərini, xüsusən də, yalnız əmək təşkilatı sahəsinə aid olan münasibətləri aşağıdakı kimi təqdim edir: “işçilər, iş planlaması, işin bölgüsü və iş birliyi, motivasiya və stimullaşdırma, nisbət müəyyənləşdirmə, əməyin hesablanması və qiymətləndirilməsi və s.” (Belkin V. N., Belkina N. A., 2007).

Elmi ədəbiyyatlarda əmək münasibətlərinin təhlilinə inteqrasiya olunmuş digər yanaşma V. Burlyayev, E. Nekhoda, I. Prosvirina və başqalarının əsərlərində təqdim olunur.

E.Nekhodanın dediyi kimi, əmək münasibətləri konsepsiyası işçilərin peşə təhsili, sosial müdafiə sistemlərinin inkişafı ilə bağlı çoxsaylı məsələləri əhatə edir: əmək haqqı, şərtlər və əməyin təşkili ilə əlaqəli; insanın sosial inkişafı, motivləri, dəyərləri və fəaliyyət məqsədləri ilə əlaqəli məsələlər (Vodenko K. V. et al., 2016).

Əslində, praktikada əmək münasibətləri iqtisadi, hüquqi, sosial, mənəvi kimi ictimai həyatın bütün sahələrini əhatə edən olduqca mürəkkəb bir münasibətlər sistemini təmsil edir. Müxtəlif əmək münasibətləri sayəsində alimlər sistemləşdirmələrini müxtəlif meyarlar əsasında aparmağa çalışırlar. Konseptual baxımından, əmək münasibətlərinin obyekt-mövzu əsasına görə təsnifatı aşağıdakı kimidir (Bezzubko L., Nekhoda E.V., 2013):

1. İstehsal vasitələri sahibləri ilə muzzdlu işçilər arasında inkişaf edən məhsuldar-iqtisadi münasibətlər;
2. Əmək fəaliyyəti zamanı işçilər arasında məhsuldar-texnoloji münasibətlər;
3. Menecerlər və iştirakçılar arasında məhsuldar-təşkilati münasibətlər;
4. Şəxsi keyfiyyətlər və insan davranışının psixoloji xüsusiyyətləri səbəbindən ortaya çıxan sosial və psixoloji (şəxsiyyətlərarası) münasibətlər;
5. İşçinin əmək fəaliyyəti ilə əlaqəsi, əməyinin şərtləri və ödənişi daxil olmaqla motivasiya və əmək münasibətləri.

Elmi ədəbiyyatlarda əmək münasibətləri “kollektiv əmək prosesində həm birbaşa, həm də vasitəçilik edən işçilərin qarşılıqlı əlaqələrinin məcmusu” kimi qəbul edilir (Burlyayeva V., Prosvirina I., 2008). Bu münasibətlər, tədqiqatçılara görə, ümumiyyətlə, əmək mədəniyyəti haqqında tarixən inkişaf etmiş fikirlər əsasında formalaşır.

Qeyd etmək lazımdır ki, ölkələrin və bölgələrin mədəni və sivilizasiyalı inkişaf xüsusiyyətləri sosial institutlarda təsbit edilmiş və nəsildən-nəslə yayımlanan əməyə

münasibət, onun təşkili qaydaları, dəyər motivasiyaları üzərində ciddi təsir göstərir (Vodenko K. V. et al., 2016).

20-ci əsrin ortalarında əmək münasibətlərini müəyyənləşdirən bir çox amil 1990-cı illərlə birlikdə qloballaşma prosesindən günümüzə qədər mühüm dəyişikliklərə uğramışdır. Xüsusilə, istehsalat sənayesindəki məşğulluğa, sabit və etibarlı bir dövlət sektoruna və güclü həmkarlar ittifaqı fəaliyyətinə əsaslanan ənənəvi sənaye əlaqələri 1960-70-ci illərdə pik nöqtəyə çatmışdır. 1980-ci illərin ortalarında və 1990-cı illərin sonlarına doğru işsizlik getdikcə artmışdır. Bir çox ölkədə sosial təhlükəsizlik sistemləri və həmkarlar ittifaqları təşkilatı geriləmiş, həmkarlar ittifaqları ilə işəgötürənlər arasındakı güc tarazlığı xeyli dərəcədə işəgötürənlərin xeyrinə dəyişmişdir. Dəyişmənin ən mühüm səbəblərindən biri, istehsal imkanları və məhsulların keyfiyyət xüsusiyyətləri üzərində universal normaların hakim olması rəqabəti artırmış və beynəlxalq səviyyədə çoxmilli korporasiyaların yaranmasına yol vermişdir. Müəssisələrin çoxu işçi qüvvəsini minimum səviyyəyə endirərək, müvəqqəti işçi və subpodratçıdan istifadə edərək sadə idarəetmə sistemləri tətbiq etmişdilər. Bu vəziyyət həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının zəifləməsinə səbəb olmuşdur (Gülşen S. G., 2004).

Əmək bazarlarının qloballaşması sadəcə maaş səviyyələrindəki fərqlərlə izah edilə bilməz. Əmək bazarlarında baş verən dəyişikliklər məhsuldarlıq və işçi qüvvəsinin keyfiyyət səviyyələri ilə istehsalın beynəlxalq təşkilatı prosesə uyğunlaşması ilə birbaşa mütənəsibdir. Bir ölkədəki işçi qüvvəsinin istehsal etdiyi məhsulun vahid dəyərinin aşağı olması əmək bazarını qloballaşdıran amillərin başında gəlir. Qloballaşmanın nəticəsində beynəlxalq əmək bölgüsü, işlərin intensiv inkişaf edən ölkələrə və əmək qabiliyyətli hissələrə yönəldilməsinə aiddir. Beləliklə, inkişaf etmiş ölkələrdə yüksək keyfiyyət tələb edən kapitala davamlı məşğulluq və istehsaldakı artımlar səbəbindən ixtisaslaşma meydana çıxdı. Xüsusilə, kompüter və rabitə texnologiyalarının həddən artıq inkişafı xidmət sektorunun hər yerə əlçatanlığının təmin olunmasına imkan yaratmışdır (Gülşen S. G., 2004).



Bugünkü əmək münasibətləri baxımından işçi, işəgötürən və dövlət arasındakı əməkdaşlıq öz yerini işçi ilə işəgötürən arasında əməkdaşlığa vermişdir. Bu əmək münasibətlərini iş yerinə doğru dəyişdi. Əslində işçilərin qorunması və təhlükəsizliyi iş yerinin mövqeyi ilə əlaqəli olaraq nəzərə alınır. Bu vəziyyətdə iş yerindəki həmkarlar ittifaqı və kollektiv danışıqlar sənaye münasibətlərində əhəmiyyət qazanır, iş mübahisələri və tətillər sistemində sürətlə yox olur. Beləliklə, mənfəətlərin özgəninkiləşdirilməsinə, mübarizəsinə və ayrılmasına əsaslanan əsrlər boyu davam edən sənaye münasibətləri öz yerini maraq birliyinə, ümumi taleyə, dialoqa, əməkdaşlığa və müasir sistemlərə verir (Gülşen S. G., 2004).

2020-ci ilin ilk aylarında dünyaya yayılan COVID-19 böhranı, məşğulluğu və qlobal iqtisadiyyatın demək olar ki, bütün sahələrindəki işlərə dərinlən təsir etdi. İşin tənzimlənməsi üçün qanuni çərçivələr uzun müddət inkişaf etmiş sənaye demokratiyaları arasında iqtisadi və siyasi mühitdəki dəyişikliklərdən hücum altındadır. Bu böhranın yeni problemlər gətirəcəyi ehtimalı var. Son aylarda COVID-19 pandemiyası işsizlik səviyyəsinin artımını daha da sürətləndirdi. Bəzi iqtisadçılar bu artımın daha çox 'keçici' olmasını araşdırmışlar (Heckscher C., McCarthy J., 2014). Lakin zaman keçdikcə işsizlik səviyyəsinin artmasının davam etmə ehtimalı qalmaqdadır. Bəzi sahələrdə texnoloji inkişaf nəticəsində fiziki əməyin sayının azalması müşahidə edilməkdə idi. Pandemiya bu azalmaya daha da təkan vermiş oldu. Lakin COVID-19 son on ildə inkişaf edən onlayn ticarətə diqqəti də artırdı. Süni zəkanın və robot texnikasının potensialları və təhlükələri barədə sıx bir mübahisə davam etməkdədir. Bu texnologiyaların iki tərəfli bir təsirə sahib olduğunu, bəzi iş yerlərini ixtisar etdiyini və ya ləğv etdiyini, bəzilərinə isə bacarıq və potensialı artırdığını göstərir. Bu kimi hallar gələcək araşdırmalar üçün zəngin bir vasitə olacaqdır.

Hökumət həmişə əmək münasibətlərinin formalaşmasında həlledici rola malikdir. AB və ABŞ-dakı hökumətlər pandemiyanın (COVID 19) mənfi iqtisadi təsiri ilə bağlı fərqli yollar tutmuşlar. Avropa, ümumiyyətlə, mövcud iş yerlərini qısamüddətli işlərlə qorumağa çalışdı, ABŞ isə işsizlik müavinətlərinin uzadılması səbəbi ilə daha çox iş

itkisinə dözdü (Atlantic Council, 2020). Tarixən klassik iqtisadçıların qeyd etdiyi kimi, iqtisadiyyat dəyişməyə daha sürətlə uyğunlaşır. Hal-hazırda da mövcud iqtisadiyyat zaman keçdikcə şirkətlərə və işçilərə bu böhrandan çıxmağa imkan verəcəkdir. Mövcud vəziyyətdə isə aşağıdakı suallar öz aktuallığını qoruyur: firma və ya ölkə səviyyəsində hansı məşğulluq modelləri təklif olunmalıdır ki, işçilərin sağlamlığının və az əmək haqqı alan işçilərin gəlirlərinin və həyat səviyyələrinin qorunması təmin olunsun; hal-hazırda rəqəmsallaşdırmaya maraq və onun təmin olunması hansı səviyyədədir; süni zəkanın, maşın öyrənmənin və robot texnikasının istifadəsi nə dərəcədə və ya hansı sektorlarda olmalıdır; pandemiya işçilərin kollektiv fəaliyyətə və təşkilata marağını artırır mı və s. (Eaton A., Heckscher C., 2021).

## **1.2. Əmək münasibətlərinin instutsional strukturunun inkişafı və tənziplənməsi istiqamətləri**

Günümüzdə, cəmiyyətin iqtisadi inkişafının müasir mərhələsində, informasiya texnologiyalarının fəal paylanması və işin avtomatlaşdırılması ilə müşayiət olunan əmək kateqoriyasının öyrənilməsi xüsusilə vacibdir. Bazar münasibətləri şəraitində əmək çoxölçülü bir fenomen kimi çıxış edir. Lakin iqtisadçılardan fərqli olaraq hüquq ekspertləri bunu bir əmtəə kimi qəbul etmirlər. Hələ də əməyin hüquqi tənziplənmə obyektinə olduğu iddia edilir. Əməyin hüquqi tənziplənməsi Roma Qanunu ilə əlaqələndirilir. Müasir əməyin təşkili prosesi işçi ilə işəgötürən arasında müxtəlif iqtisadi əlaqələrlə xarakterizə olunur (Bronnikova M. N., 2017).

Ümumiyyətlə, iqtisadi ədəbiyyatlarda iki iş növünün olması qeyd olunur: fərdi (müstəqil, pulsuz) əmək - mülki müqavilə çərçivəsində işlərin yerinə yetirilməsini və xidmətlərin göstərilməsini həyata keçirən şəxslərin işi; müstəqil olmayan, başqa sözlə, maddəli əmək – yəni işçi qüvvəsinin işi bir ödəniş üçün həyata keçirən şəxsin əməyi (Bronnikova M. N., 2017).

Əmək konsepsiyası və əməyin hüquqi tənziplənməsi məsələləri xarici ölkələrdə iqtisadçılar və hüquqşünaslar tərəfindən geniş öyrənilir (Xill, Freedland və Kountouris,

Antonmattei və Sciberras, Kiselyov, Lushnikova və Lushnikov, Zhelezov, Tikhonov, Martseva, Patyrbaeva və başqaları). İqtisadçıların mövqeyinə görə əmək, bütün digər mallar və istehsal amilləri arasında fərqlənən çox ciddi bir spesifikliyə malik olan xüsusi bir mal növüdür. İşçi qüvvəsi bazar məhsulları (mallar, xidmətlər və s.) üçün əsasdır. İşçi və işəgötürən müqavilə bağladığı bir zamanda, əmək artıq sadəcə əmək bazarının subyekti deyil. Həmçinin, işəgötürən (işəgötürən) tərəfdən təşkilat və idarəetmə obyektinə çevrilir, başqa sözlə, hüquqi tənzimləmə obyektinə çevrilir. BƏT-in məqsəd və vəzifələrinin Bəyannaməsinə və BƏT-in Baş Konfransının 1944-cü il 10 may tarixində qəbul etdiyi prinsiplərə uyğun olaraq əmək əmtəə kimi qəbul edilmir (Bronnikova M. N., 2017).

Hüquq nəzəriyyəsində əmək həm fiziki, həm də intellektual ola bilən müstəqil (müstəqil, sərbəst) və müstəqil olmayan (asılı) kateqoriyalar arasında ayrılır. Bu növlər üçün əmək təsnifatının əsasını işləyən insanların istehsal prosesində istifadə olunan əmək alətlərinə nisbətidir. Əmək növlərindəki əhəmiyyətli bir fərq, iş təşkilatçısı funksiyalarını yerinə yetirən müəyyən bir insanı təmsil etməyindədir. Müvafiq olaraq, işçi qüvvəsi və öz istehsal vasitələri ilə birbaşa əlaqə ilə, yalnız öz mülahizəsinə əsasən yerinə yetirilən və başqa bir şəxs tərəfindən təşkilati və idarəetmə təsirinə məruz qalmayan əmək müstəqil bir əməkdir. Əgər əməyin idarə edilməsi əməyin özünü həyata keçirən subyekt tərəfindən deyil, vəzifə (əməyin nəticəsi) yaradan hər hansı bir şəxs tərəfindən həyata keçirilsə bu əmək müstəqil deyildir. Çünki bu əmək növünün işəgötürəndən asılı olduğu və idarə olunduğu anlamına gəlir və işəgötürən işçi üzərində iqtisadi (işəgötürən) səlahiyyət sahibi olur. Beləliklə, əməyin müstəqil və qeyri-müstəqil olaraq ayrılması iş (əmək) təşkilatının funksiyalarını yerinə yetirən şəxs nəzərə alınmaqla aparılır: mülkiyyət hüququ və ya digər hər hansı bir hüquqa sahib olan şəxs öz əmlakından istifadə edərək fərdi əsasda öz işini təşkil edərsə (idarə edir, nəzarət edərsə) bu cür əmək müstəqil hesab olunur; iş başqa bir şəxsə məxsus əmlakın idarəsi, nəzarəti və istifadəsi altında aparılırsa, bu cür əmək müstəqil deyildir. Bu bölgünün hüquqi əhəmiyyəti fərqli bir qanuni tənzimləmədə ifadə edilir: müstəqil əmək mülki

hüquq normaları ilə, müstəqil olmayan əmək isə əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənir. İşin icrasına vasitəçilik edən hüquqi formalar ya əmək müqaviləsi, həm də mülki müqavilələr (müqavilələr və s.) ola bilər (Bronnikova M. N., 2017).

İşin yerinə yetirilməsinə dair mülki müqavilələr fərqlidir. Tərəflərin məqsədi hər hansı bir maddi nəticəni əldə etməkdirsə, o zaman bu iş müqaviləsində ifadə olunur. Bir iş müqaviləsi kimi, xidmət müqaviləsinin tərəfləri həm fiziki, həm də hüquqi şəxslər ola bilər. Məsələn, qonşu Rusiyada mülki qanunvericiliyə görə, pullu xidmətlərin göstərilməsi müqaviləsində digər hal nəzərdə tutulmayıbsa, podratçı şəxsən xidmətlər göstərməyə borcludur. Müqavilədə tərəflərin razılaştığı xidmətlər, geniş çeşidli xidmətlər nəzərə alınmaqla, tərəflərin gözləntilərini dəqiq müəyyənləşdirmək vacibdir. Alimlərin fikrincə, xidmət keyfiyyəti və onun nəticələri bir-birindən fərqləndirilməlidir. Müqaviləyə əsasən, bir tərəf (podratçı) digər tərəfin (sifarişçinin) tapşırığı ilə bəzi işləri (əməyi) yerinə yetirməyi və nəticəni sifarişçiyə ötürməyi öhdəsinə götürür. Sifarişçi işin (əməyin) nəticəsini qəbul etmək və bunun üçün ödəniş etmək məcburiyyətindədir. Müqavilə müəyyən maddi nəticələrin əldə edilməsini birbaşa təmin etmək üçün hazırlanmış tədbirlərin həyata keçirilməsidir. Podratçı işinin məqsədi hər zaman əldə olunan nəticələrdir (Bronnikova M. N., 2017).

Mülki hüquq normaları ilə tənzimlənən başqa bir iş növü, fərdlərin ümumi ehtiyaclarını ödəmək məqsədi daşıyan, ayrı bir ortaq istehsal fəaliyyəti olaraq qəbul edilən kooperativ bir işdir. Əməkdaşlıqdakı əmək fərdi əmək iştirakını əhatə edir. Əməkdaşlığın əməyi, əməyin maddi nəticələri ilə qiymətləndirilir (Bronnikova M. N., 2017).

Müstəqil olmayan əməyin variantları müvəqqəti agentlik işi də daxil olmaqla muzzdlu əməkdir. Qeyd etmək lazımdır ki, muzzdlu əməyin konsepsiyası işlənib hazırlanmışdır və istər əmək iqtisadiyyatı, istərsə də əmək qanunvericiliyi elmində, onun təsnifat meyarları barədə demək olar ki, heç bir müzakirə aparılmır. İqtisadi bir kateqoriya olaraq, muzzdlu əmək aşağıdakılarla xarakterizə olunur: konkret əməyə xas olan, konkret əməyə olan ehtiyacını ödəmək qabiliyyəti mənasını verən müştəri

dəyərinə malikdir; potensial işçi tərəfindən istehsal prosesində və ya hər hansı digər fəaliyyətdə istehlak üçün potensial işəgötürənə təklif edilə bilər. Qanuni bir kateqoriya olaraq, muzzdlu əmək, hüquqi ədəbiyyatda aşağıdakılarla xarakterizə olunur: işçi, hər bir müəyyən müddətdə yerinə yetiriləcək konkret işin təşkilat fəaliyyətinin ümumi irəliləməsi ilə təyin olunduğu iş funksiyasını yerinə yetirməlidir; işçi təyin olunmuş əmək miqdarını yerinə yetirməlidir; ümumiyyətlə, işçi əməyini müəyyən edilmiş iş qrafikinə uyğun olaraq vaxtında özü bölüşdürməlidir; işləyərkən işçi rəhbərin (rəhbərliyin, işəgötürənin) proses təlimatlarına əməl etməlidir (Bronnikova M. N., 2017).

Yenə də bazar münasibətlərinin inkişafı, atipik iş əlaqəsinin paylanması, işəgötürən tərəfindən işçinin icra edəcəyi iş növünün və davranış qaydalarının müəyyənləşdirilməsi kifayət deyildir. Çünki muzzdlu əməkdə əsas məqsəd maddi və ya qeyri-maddi qazanc əldə etməkdir. Buna görə də, işin idarəedilməsi kontekstində işəgötürən yalnız iş növünü təyin etməyi deyil, eyni zamanda əmək haqqını göstərməklə vəzifəni formalaşdırmaq məcburiyyətindədir. Bu məsələnin yerinə yetirilməsi, işçinin işdəki həssas davranışını təşviq edəcək, yalnız müəyyən edilmiş davranış qaydaları sərhədləri ilə məhdudlaşmayacaq, işçi və işəgötürən tərəfindən əməyin qiymətləndirilməsində qarşıdurmaların qarşısını almağa imkan verəcək və işçi üçün sosial təminat təmin edəcəkdir. Beləliklə, təklif olunur ki, əmək rəhbərlik tərəfindən işçinin məsuliyyətini və gözlənilən nəticəni müəyyənləşdirən tapşırıqlar deməkdir (Bronnikova M. N., 2017).

“Müvəqqəti agentlik işi” anlayışı xarici ölkələrin qanunvericiliyindən və hüquq tətbiq etmə təcrübəsindən götürülmüşdür və işçinin müvəqqəti məşğulluq agentliklərində işləməsi kimi başa düşülür. Müvəqqəti agentlik işi işçi tərəfindən müəyyən bir işin şəxsi icrası ilə birlikdə əmək haqqından istifadə edilməsinin yollarından biridir (Bronnikova M. N., 2017).

Araşdırmalar göstərir ki, əmək münasibətlərinin təşkilini tənzimləyən institutlar rəsmi və qeyri-rəsmi olaraq iki yerə bölünür. Qeyri-rəsmi qaydalar normativ sənədlərdə təsbit olunmayan və nəsil-dən-nəslə yayımlanan qaydaları, sınaqdan keçmiş adətləri,

ənənələri, stereotipləri, əxlaqi dəyərləri, dini inancları və bütün digər davranış normalarını əhatə edir (Vodenko K. V. et al., 2016). Qeyri-rəsmi qaydalara tez-tez “köhnə il”, “keçmişin əli” və ya “tarixin daşıyıcıları” da deyilir. Bunlar cəmiyyətin dünya haqqında hakim olan qavrayışlarını, keçmişin yığılmış müdrikliyini və mövcud dəyərlər məcmuəsini təcəssüm etdirir. Beləliklə, qeyri-rəsmi qurumlar mədəniyyət dediyimiz bir toplumun irsinin bir hissəsidir. Təqlid, şifahi ənənə və tədris kimi müxtəlif ötürmə mexanizmləri vasitəsilə bir nəsildən digərinə saxlanılır. Qeyri-rəsmi qaydaların icrası cəmiyyətdən qovulma, dost və qonşuların kənarlaşdırılması və ya nüfuzdan düşmə kimi sanksiyalarla həyata keçirilir. Qeyri-rəsmi qaydaların tətbiqi prosesində qəbilə başçıları və dini liderlərin daha ağır cəza növlərindən istifadə etdikləri (və dünyanın bəzi yerlərində hələ də bilinir) bilinir.

Rəsmi institutlar dedikdə isə bütün növ hüquqi mexanizmlər, normativ hüquqi aktlar-konstitusiyalar, qanunlar, məcəllələr, fərman və sərəncamlar, qərarlar və digər dövlət qaydaları başa düşülür. Dövlət qurumları rəsmi qaydaları cərimələr, həbs və icra kimi sanksiyalarla tətbiq edirlər (Pejovich S., 1999).

Dünyanın hər bir ölkəsində işçilərin maraqlarını qorumaq və əhalisi üçün minimum yaşayış səviyyəsini təmin etməyə kömək etmək üçün kompleks bir qanun və quruluş sistemi qurulmuşdur. Əksər ölkələrdə bəzi əsas mülki hüquq qorumalarına əlavə olaraq, bu sistem üç qanuni orqanı əhatə edir: məşğulluq hüququ, kollektiv münasibətlər hüququ və sosial təminat hüququ. Məşğulluq qanunları fərdi əmək müqaviləsini tənzimləyir. Kollektiv və ya sənaye münasibətləri qanunları, işçi və işəgötürənlər tərəfindən aparılan müqavilə, qəbul etmə və kollektiv müqavilələrin icrası, həmkarlar ittifaqlarının təşkili və sənaye fəaliyyətini tənzimləyir. Sosial təminat qanunları, qocalıq, əlillik, ölüm, xəstəlik və işsizlik kimi həyat keyfiyyətinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərən ehtiyac və şərtlərə verilən sosial reaksiyanı tənzimləyir (Botero J. C. et al., 2004).

Əmək qanunvericiliyinə əməl etmək həm işçini, həm də işəgötürəni qorumaq üçün bir vasitədir. Tənzimləmə, onlara riayət edənləri qoruya biləcək əmək standartlarını və

tələblərini nəzərdə tutur. İşəgötürənlər üçün qanunlardakı dəyişikliklərdən və yeni əmək standartlarından xəbərdar olmaq çox vacibdir, çünki bu, işlərinin əsasını təşkil edir və təşkilatı yeni standartlara gətirir. Uyğunluq nəzarəti, bir müəssisənin yalnız maliyyə itkilərinə deyil, həm də nəzarət orqanlarının, səhmdarların, investorların, müştərilərin və s. etibarının itirilməsinə səbəb ola biləcək hadisələrlə əlaqəli risklərini minimuma endirir (Ovsyuk N.V., 2018). Dünya üzrə araşdırmalar göstərir ki, əmək qanunvericiliyi pozuntularının sayı hər il artır. Belə ki, Ukrayna Dövlət Əmək Xidməti 2018-ci il yoxlamalarının nəticələrinə görə, əmək qanunvericiliyinə riayət, məşğulluq və icbari dövlət sığortası sahəsində 33 900 qanun pozuntusu aşkar etmişdir (Public Report of the Head of the State Service of Ukraine for Labor, 2019). Eyni zamanda, bu göstəricilər hər il artır və bu həm işçilərin, həm də işəgötürənlərin əmək bazarındakı hüquqlarının əhəmiyyətli dərəcədə pisləşməsinə səbəb olur. ABŞ-ın müəssisələrdə əmək uyğunluğu ilə bağlı apardığı bir sorğu göstərmişdir ki, respondentlərin 80%-i əmək qanunvericiliyinə riayət etməyə çalışır, 73% -i əmək qanunvericiliyinə və tətbiq olunan dəyişikliklərə riayət etməkdə problem yaşayır və respondentlərin yalnız 66% -i səmərəli şəkildə həyata keçirmək üçün tədbirlər görür (Labor compliance and time tracking a survey of HR and finance professionals, 2013). 2018-ci ildə MDB ölkələri arasında (Ukrayna, Rusiya, Qazaxıstan, Azərbaycan, Belarusiya, Gürcüstan) şirkətlər daxilində uyğunluğun təşkili xüsusiyyətlərini, rolunu və vəzifələrini təhlil etmək üçün bir sorğu keçirilmişdir. Bu sorğu zamanı müəyyən edilmişdir ki, respondentlərin 88% -i öz fəaliyyətlərində rəqabətə uyğunluğunu nəzərə alır, 43%-i illik uyğunluq risklərini qiymətləndirir, 21% -i rüblük olaraq qiymətləndirir və respondentlərin 37% -i rəqabət uyğunluğunu və prioritetləri olaraq sənaye təhlükəsizliyi sahəsində uyğunluğu nəzərə alır (Compliance in the CIS, 2018). 2013-cü ildə Amerika Birləşmiş Ştatları da iş prosesi zamanı əmək tələblərinə uyğunluq barədə oxşar bir araşdırma aparmışdır. Respondentlərdən iş zamanı qarşılaşdıqları problemlər soruşulduqda, ən çox bildirilən problem təşkilat üçün qanun və qaydaların şərhini (44 % ) və icrası üzərində nəzarətin olmaması (% 23) problemləri olmuşdur (Labor compliance and time tracking a survey of HR and finance

professionals, 2013). Bu problemləri həll etmək üçün əmək münasibətlərini tənzimləyən və müəyyən edilmiş qaydaların uyğunluğuna nəzarət edən əmək uyğunluğu konsepsiyasını qəbul etmək məqsədəuyğun olardı. Bu tədbir təşkilat və müəssisələrin mövcudluğunu asanlaşdırmaqla yanaşı, əmək qanunvericiliyinin keyfiyyətini də əhəmiyyətli dərəcədə artırmaqla (Kiselyova E., 2020).

Mövcud əmək münasibətləri, qurumları və qarşılıqlı fəaliyyət mexanizmləri ilə günümüzün reallıqları arasında yığılmış uyğunsuzluq isə digər tərəfdən yenilikçi əsasda davamlı sosial-iqtisadi inkişafı əngəlləyir. İqtisadiyyatın sosial yönümünün artırılması, tənzimlənməsi təsirli bir institusional mexanizmin inkişafı ilə əmək münasibətlərinin modernləşdirilməsini tələb edir. Bunun bir səbəbi, iqtisadi artım, iqtisadiyyatın modernləşdirilməsi və yenilikçi bir inkişaf tipinə keçid cəmiyyətin sosial və əmək münasibətləri subyektlərinin razılığı ilə müəyyənləşdirilən sosial sabitlik olmadan mümkün deyildir. İkincisi, əmək münasibətlərinin təsirsiz institusional tənzimlənməsi, mövcud qurumların tənzimlənməsindəki geri qalmaya (müqavilə şərtləri, əmək haqqının formalaşması, əməyin mühafizəsi, sosial tərəfdaşlıq və s. baxımından) səbəb olur, insanların yaşayış səviyyəsini və keyfiyyətini azaldır, inkişafını məhdudlaşdırır, əmək potensialı və işçilərin əmək hüquqlarının pozulmasına gətirib çıxarır. Bu, xüsusilə iqtisadi böhranlar kontekstində nəzərə çarpır, biznesin rəqabət qabiliyyətini, əhəlinin yaşayış səviyyəsini yüksəldilməsini, əsasən, sosial və əmək sferasının optimal tarazlığını qoruyaraq institusional tənzimlənmənin effektivliyi və səmərəliliyindən asılıdır (Vodenko K. V. et al., 2016).

Ölkələrin mədəni və sivilizasiyalı inkişafının xüsusiyyətləri müxtəlif əmək münasibətləri modellərinin formalaşmasının təməli daşır. Beləliklə, əmək münasibətlərinin təşkilinin Qərb modeli daha çox işçi ilə işəgötürən arasındakı əmək müqaviləsinin icrası öhdəliyində olan rəsmi institutların yayılması ilə xarakterizə olunur:

1. İşçinin işəgötürülməsi;



2. Müqavilə müddətinin müəyyən olunması (qeyri-müəyyən müddət, müvəqqəti, mövsümi);

3. İş vaxtının təşkili (yarımştat, asudə vaxt və s.);

4. Bir iş yerinin istifadəsi və əmək alətlərinin (material, avadanlıq) yaxşı vəziyyəti (Vodenko K. V. et al., 2016).

Beləliklə, muzzdlu işçilərin məşğulluq şərtləri, əmək haqqı və sosial təminatlarını müəyyənləşdirmək üçün nəzərdə tutulmuş prosedurların qərbdəki əmək münasibətləri modeli üçün vacibdir.

Avropa ölkələrində əmək münasibətlərini tənzimləyən əsas institutlar bunlardır:

1. Həmkarlar ittifaqı təşkilatları;

2. Sosial tərəfdaşlar arasında kollektiv və fərdi əmək müqavilələri;

3. Muzzdlu işçilərin biznesin idarə edilməsində iştirakı qaydaları;

4. Əmək mübahisələri və münaqişələrin həlli prosedurlarının hüquqi formaları və üsulları.

Qərb əmək münasibətləri modelinin xarakterik xüsusiyyəti onların həmkarlar ittifaqı hərəkətinin fəaliyyətində deyil, həm də işçilərin biznesin idarə edilməsində real iştirakında göstərilən demokratikləşməsidir (Vodenko K. V. et al., 2016).

Ümumiyyətlə qeyd etmək mümkündür ki, bütün subyektlərin (işçi, işəgötürən, dövlət, həmkarlar ittifaqları) bərabərliyi prinsipi, bütün iştirakçıların qarşılıqlı fəaliyyət normalarını və qaydalarını təsdiqləyən qanun çərçivəsində bütün tərəflərin maraqlarının maksimum uçuotu əmək münasibətlərinin qərbi Avropa ölkələrində əmək münasibətlərinin təşkil edilməsinin əsas prinsipidir.

Rus əmək münasibətləri modeli, münasibətlərin digər subyektlərinin maraqlarının pozulmasında dövlət mənafeələrinin geniş yayılması ilə xarakterizə olunur. Bu cür münasibətlər modelində Rusiya dövlətçiliyinin əsas xüsusiyyətləri bunlardır: paternalizm - dövlətin cəmiyyət üzvləri üzərində qəyyumluq əlaqələri kimi; bir insanın dövlət tərəfindən tam mənimsənilməsinə səbəb olan dövlət hakimiyyətinin

müqəddəsləşdirilməsi, bütün təlimatlarının yerinə yetirilməsi; dövlət hakimiyyətinin qanun üzərində birinciliyi.

Tarixən inkişaf etmiş Rus dövlətçiliyi əmək münasibətlərinin institusional xüsusiyyətlərini müəyyənləşdirir. Tədqiqatçılar qeyd edirlər ki, Rusiyada sosial və əmək münasibətləri güclü şaquli güc quruluşu münasibətləri, bütün əmək fəaliyyət növlərinin milliləşdirilməsi üzərində inkişaf edir. Sovet sistemində, tədqiqatçılara görə, əmək münasibətləri modeli dövlət tərəfindən sosial və əmək münasibətlərinin əhəmiyyətli dərəcədə tənzimlənməsi ilə xarakterizə olunur. Vətəndaşların əmək fəaliyyəti üçün iqtisadi motivasiyasının olmaması ilə dövlət ideologiyanı fəal surətdə istifadə edərək əmək şücaətlərinə və nailiyyətlərinə səslənən çağırışlar işçilərin aşağı ixtisasını doldurmalı, zəif əməyin təşkili lazım idi (Vodenko K. V. et al., 2016). Ölkədə bütün müəssisələr dövlət mülkiyyətinə keçdiyindən işçi qüvvəsinə olan tələb də artmışdır və bəzi hallarda işçi qüvvəsi çatışmazlığı da müşahidə olunurdu. Bütün əməkqabiliyyətli əhalinin (həm kişilərin, həm də qadınların) işə cəlb edilməsi Sovet planlaşdırıcılarına əməyi kənd yerlərində nisbətən aşağı məhsuldar istifadədən şəhər yerlərində daha yüksək məhsuldar istifadəyə yönəltməyə və bununla da Sovet İttifaqının sənayeləşməsinə və modernləşdirilməsini dəstəkləməyə imkan verirdi. Mərkəzi planlaşdırıcılar əmək haqqını baza əməkhaqqının çoxu (ən az təhsil və iş təcrübəsi dərəcəsi olan ən aşağı peşə səviyyəsinə verilən əmək haqqı) kimi təyin edirdilər. Sovet sistemində fərqli peşə qrupları arasında çox əmək haqqı dəyişikliyi yox idi: top menecerlər adətən orta səviyyəli işçisindən yalnız iki dəfə çox əmək haqqı alırdı. Müqayisə üçün demək olar ki, həmin dövrdə ABŞ-da bu nisbət 20:1 idi (Brainerd E., 2000). Bununla birlikdə, ev gəlirlərinin əhəmiyyətli bir hissəsi, əksəriyyəti müəssisələrin özləri tərəfindən təmin edilən əmək haqqı olmayan müavinətlər şəklində (pulsuz və ya güzəştli mənzil kimi) alınır. Bununla birlikdə qeyd etmək lazımdır ki, SSRİ-də faktiki əmək dağılımı, bəlkə də, müəssisə rəhbərləri və digər nomenklatura üzvlərinin adi işçilərə nisbətən daha çox pul olmayan kompensasiya aldıkları üçün rəsmi olaraq qeydə alınandan daha yüksək idi. Ailələr dövlət tərəfindən təmin edilən

səhiyyə, təhsil və uşaq baxımı müəssisələrinə nominal olaraq pulsuz girişdən də faydalanırdılar. Bu güclü əməyə olan tələb, geniş sosial faydalarla birləşərək həm qadınların yüksək işçi qüvvəsi iştirak nisbətlərini dəstəkləyir və həm də aşağı ixtisaslı işçilər üçün nisbətən gəlirli məşğulluq imkanları ilə təmin edirdilər (Pavlova O., Rohozynsky O., 2005). Beləliklə, sosial və əmək münasibətlərinin təşkilində sərt avtoritarizm Sovet dövləti tərəfindən sosial sahədə bir sıra üstünlüklər yaratmışdır: ümumi məşğulluq, yüksək sosial təminatların mövcudluğu, hətta, gəlir bölgüsü və s. (Vodenko K. V. et al., 2016).

Hal-hazırda postsovet ölkələrində yenilikçi tipli sosial və əmək sferasının inkişafı hissə-hissə həyata keçirilir. Xüsusiyyət və mürəkkəbliyi ondan ibarətdir ki, təşkilati və iqtisadi modelin bir çox mexanizmi ölkənin inkişafının spesifik xüsusiyyətləri əsasında formalaşmış və həmişə iqtisadi əsaslandırılmaya malik olmamışdır (Chulanova Z. K., 2019b)

Əmək münasibətlərinin təsirli bir modelinin yaradılması onların təzahürünün çoxsahəli təbiətindən irəli gəlməlidir. Əmək münasibətlərinin formalaşması müəyyən bir ölkənin tarixi, iqtisadi və siyasi şərtləri daxil olmaqla bütün bir sıra amillərin qarşılıqlı əlaqəsi əsasında baş verir. Bu, hər hansı bir modelin müxtəlif amillərdən, xüsusən bazar iqtisadiyyatı, qloballaşma və s.-dən asılılığını göstərən təhlillərdən aydın olur. Eyni zamanda, milli ənənələr və əmək dəyərləri ilə müəyyənləşdirilən sosial-mədəni amillərə də mühüm yer verilir (Chulanova Z. K., 2018).

Qloballaşma kontekstində qlobal iqtisadiyyatda meyllər mövcud modellərdən kənara çıxır. Müasir yenilikçi inkişaf, davamlı iqtisadi, texnoloji və sosial təkamül ilə birlikdə yeni müəssisələrin meydana gəlməsi, işin məzmunu və təbiətindəki dəyişiklikləri daima aktual problemləri gündəmə gətirir. Modernləşmə bir cəmiyyətin sistem xüsusiyyətlərinin dəyişmə prosesi olaraq onun ən vacib sahələrinin və institutlarının çevrilməsini nəzərdə tutur. Əmək münasibətlərinin formalaşmasına töhfə verən mühüm institusional mexanizmlərdən biri də cəmiyyətdə işçilər, işəgötürənlər və dövlət orqanlarının nümayəndələri arasında münasibətlər sistemi olan sosial

tərəfdaşlıqdır. Bu sistem əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə dair əmək müqaviləsi tərəflərinin mənafeələrinin uyğunlaşdırılmasına, işçilər üçün daha yüksək sosial təminatların yaradılmasına yönəldilmişdir. Beləliklə, tərəflərin qarşılıqlı fəaliyyətinin əsas prinsipləri mövcud qanunlar və razılaşdırılmış qaydalar çərçivəsində aparılan danışıqlar zamanı könüllülük, bərabərlik, məsuliyyət, özünə təmkin və qarşılıqlı güzəştlərdir (Chulanova Z. K., 2018).

## **II FƏSİL. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN MÖVCUD VƏZİYYƏTİNİN TƏHLİLİ VƏ QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ**

### **2.1. Əmək münasibətlərinin mövcud vəziyyətinin təhlili**

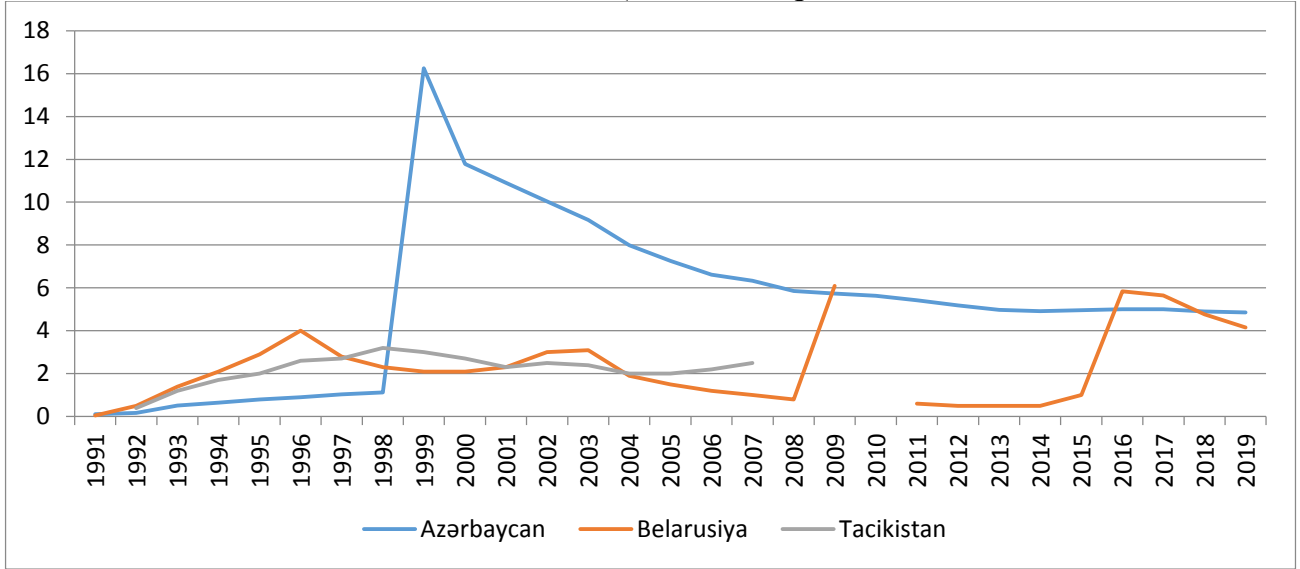
AR-da əmək münasibətlərinin mövcud vəziyyətini daha aydın şəkildə görmək üçün ARDSK, AMB, DB-in statistik göstəricilərindən istifadə edilərək təhlil aparılmışdır. Bu təhlil zamanı ölkə üzrə göstəricilər həm keyfiyyət, həm də kəmiyyət baxımından araşdırılmışdır. Əmək münasibətləri üzrə ümumi iqtisadi mənzərənin təhlilində əsasən, MDB və dünya üzrə orta göstərici götürülərək müqayisə edilmişdir. MDB ölkələrindən əksəriyyəti üzrə statistik göstəricilərin tam şəkildə olmaması müqayisəli təhlilin aparılmasına çətinlik yaratmışdır.

Qrafik 1, 2, 3-də 1991-2019-cu illər üzrə işsizliyin səviyyəsi əks olunmuşdur. Azərbaycan üzrə işsizlik səviyyəsi müstəqilliyin ilk illərində sabit olsa da 1998-ci ildə kəskin artmışdır. Belə ki, 1998-ci ildə ölkə üzrə ümumi işçi qüvvəsinin faizi 1.13 faiz olsa da 1999-cu ildə kəskin şəkildə artaraq 16.25 faiz olmuşdur. Bu illərdə işsizliyin kəskin şəkildə artmasının bəzi səbəblərini qeyd etmək olar. Bu səbəblərdən biri 1998-ci il böhranı olmuşdur. Digər tərəfdən istehsalın həcmnin azalması və iqtisadiyyatda baş vermiş struktur dəyişiklikləri də işsizlik səviyyəsinin artmasına səbəb olmuşdur. Bu artım tempinə təsir edən digər amillər də mövcuddur. Birincisi, yerli müəssisələrin kütləvi şəkildə özəlləşdirilməsi nəticəsində iş yerlərində kütləvi şəkildə ixtisarlar baş vermişdir. İkincisi, sovet illərindən qalmış istehsal avadanlıqları ilə istehsal olunmuş məhsullar xarici bazarlarda rəqabətə davam gətirə bilməyərək müəssisələrin müflisləşməsinə gətirib çıxarmışdır ki, bununla da müəssisənin bağlanması və kütləvi işdən çıxarılma halları olmuşdur. Üçüncüsü, ölkə üzrə yeni müəssisələrin qurulması və köhnə müəssisələrdə struktur dəyişiklikləri səbəbindən struktur işsizliyi yaranmışdır.

2000-ci ildə işsizliyin səviyyəsi 11.78 faizə düşmüşdür. Bunun səbəbi olaraq, struktur işsizliyin tədricən azalması, yeni müəssisələrin yaradılması ilə yeni iş

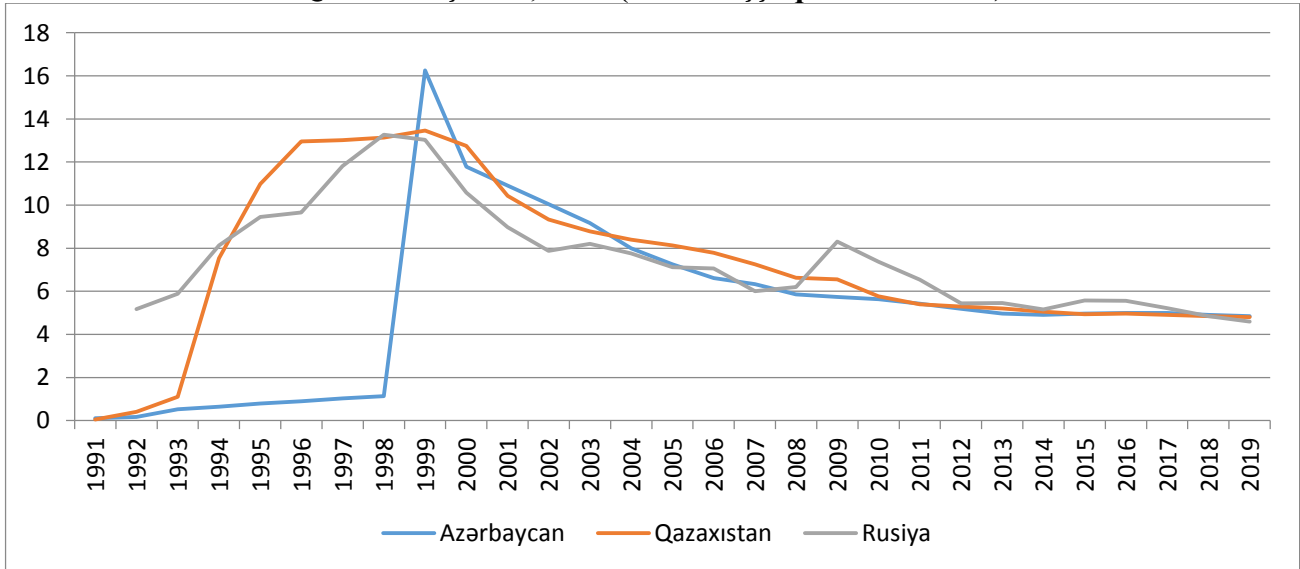
yerlərinin açılmasını qeyd etmək olar. Azalma növbəti illərdə də müşahidə edilmişdir. Davamlı olaraq iqtisadi islahatların aparılmasını səbəb olaraq göstərə bilərik. 2019-cu ildə isə Azərbaycan üzrə işsizliyin səviyyəsi 4.85 faiz təşkil etmişdir ki, digər ölkələrlə müqayisədə yaxşı göstəricilərdən biridir.

**Qrafik 1: İşsizlik, cəmi (ümumi işçi qüvvəsinin% -i)**



**Mənbə:** Dünya Bankı (World Bank), [Unemployment, total \(% of total labor force\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](https://data.worldbank.org) (25.01.2021)

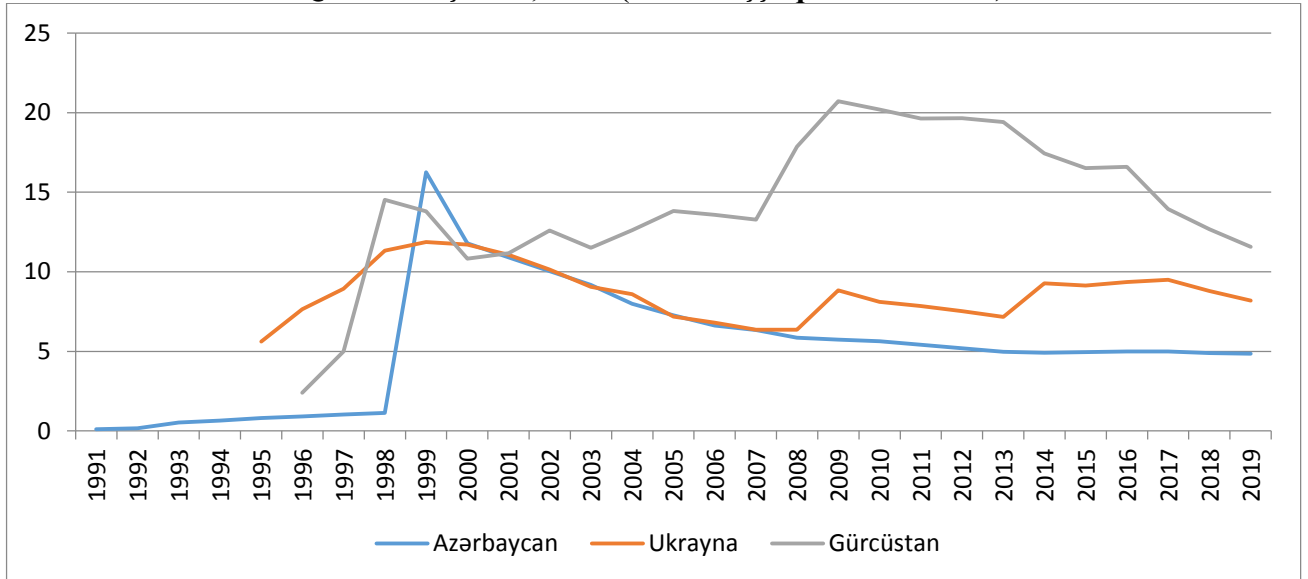
**Qrafik 2: İşsizlik, cəmi (ümumi işçi qüvvəsinin% -i)**



**Mənbə:** Dünya Bankı (World Bank), [Unemployment, total \(% of total labor force\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](https://data.worldbank.org) (25.01.2021)

Azərbaycanın digər MDB ölkələri ilə müqayisəsinə diqqət yetirsək, ilk müstəqillik illərində təqribən eyni səbəblərdən işsizlikdə dalğalanmalar baş vermişdir. Bu səbəblərin başlıcası sovet sistemindən ayrılmış ölkələrin siyasi müstəqilliyinin qazanılması ilə yaranan və əvvəldən mövcud olan problemləridir. Məsələn, Çernobl hadisəsinin baş verməsi Ukrayna və ona yaxın ölkələrin iqtisadiyyatını zəiflətməmişdir. Müstəqilliyin ilk illərində MDB ölkələrindən işsizliyin ən yüksək həddi Belarussiyada 1996-cı ildə (4 faiz), Tacikistanda 1998-ci ildə (3.2 faiz), Qazaxıstanda 1996 (12.96 faiz) və 1999-cu illərdə (13.46 faiz), Rusiyada 1998-ci ildə (13.26 faiz), Ukraynada 1999-cu ildə (11.86 faiz), Gürcüstanda 1998-ci ildə (14.53 faiz), Ermənistanda 1999-cu ildə (11.2 faiz) olmuşdur.

**Qrafik 3: İşsizlik, cəmi (ümumi işçi qüvvəsinin% -i)**

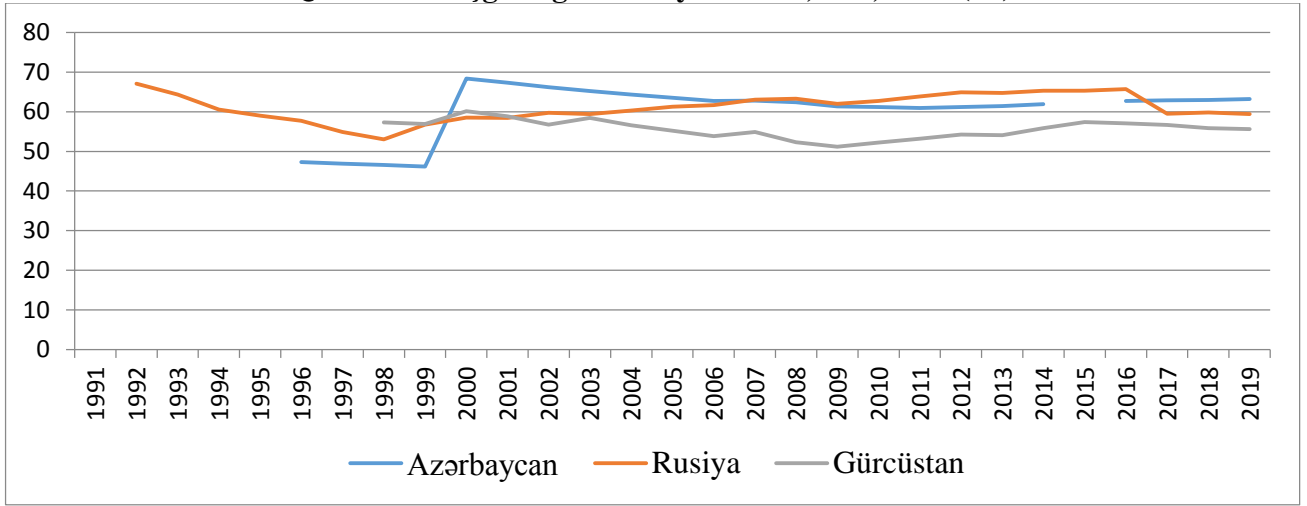


**Mənbə:** Dünya Bankı (World Bank), [Unemployment, total \(% of total labor force\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](https://data.worldbank.org/SH.UV?locations=AS) (25.01.2021)

Müstəqillik illərindən başlayaraq Azərbaycanda ümumi məşğulluğun cəmi əhaliyə nisbəti üzrə statistik göstəriciləri bəzi illər üzrə əldə etmək mümkün olmamışdır. Mövcud göstəricilərin təhlili onu göstərir ki, 1999-2000-ci illərdə məşğulluğun əhaliyə nisbəti 46.19 faizdən 68.40 faizə yüksəlmişdir. Bu artımın iki səbəbi ola bilər. Birincisi əhəlinin sayının azalması ola bilər. Ancaq ölkə üzrə əhəlinin sayının dəyişməsinə nəzər saldıqda 2000-ci ildə 1999-cu ilə nəzərən azalma yox, 1.01 faiz artım olmuşdur (1999-

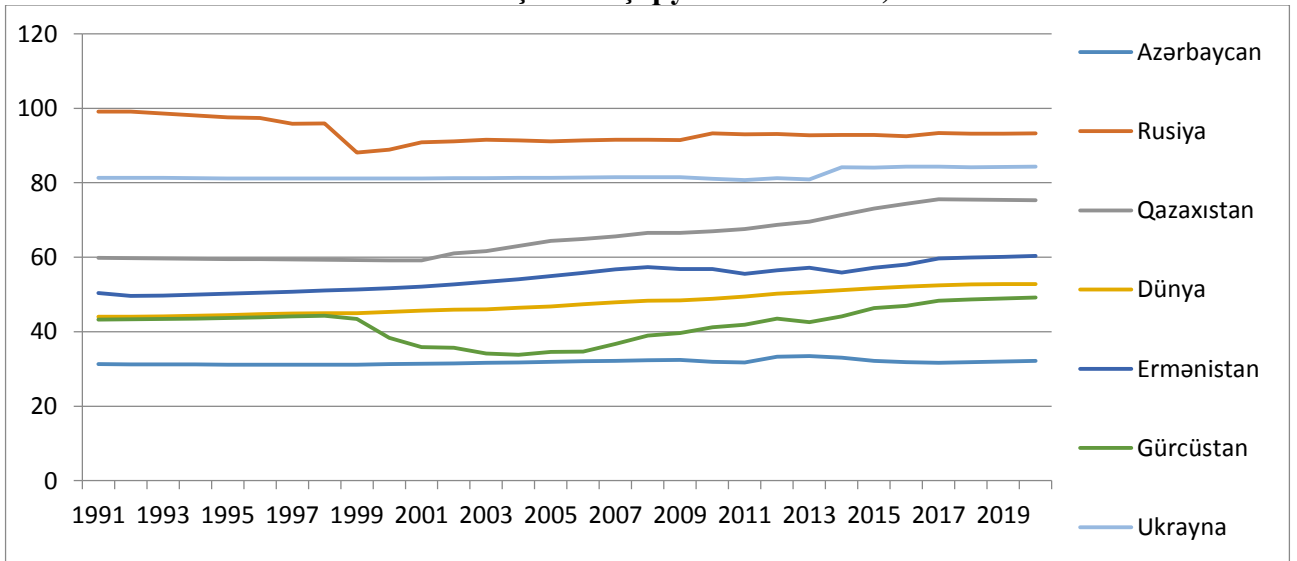
cu ildə 7953.4 min nəfər, 2000-ci ildə isə 8032.8 min nəfər). İkinci səbəb isə ölkə üzrə məşğulluğun artması ola bilər. DB-dan əldə edilən statistik göstəricilərə əsasən, Azərbaycan üzrə işsizlik səviyyəsi 1999-2000-ci illər üzrə 16.25 faizdən 11.78 faizə düşmüşdür. Beləliklə, belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, məşğulluğun əhaliyə nisbətinin 1999-2000-ci illər üzrə kəskin artmasının səbəbi ölkə üzrə işsizlik səviyyəsinin azalması ilə əlaqədar olmuşdur.

**Qrafik 4: Məşğulluğun əhaliyə nisbəti, 15+, cəmi (%)**



**Mənbə:** Dünya Bankı (World Bank), [Employment to population ratio, 15+, total \(%\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](https://data.worldbank.org/SH.EV.LVTS?locations=AZ) (25.01.2021)

**Qrafik 5: Əmək haqqı alan və maaşlı işçilər, cəmi (ümumi məşğulluğun% -i) (BƏT-in modelləşdirilmiş qiymətləndirməsi)**



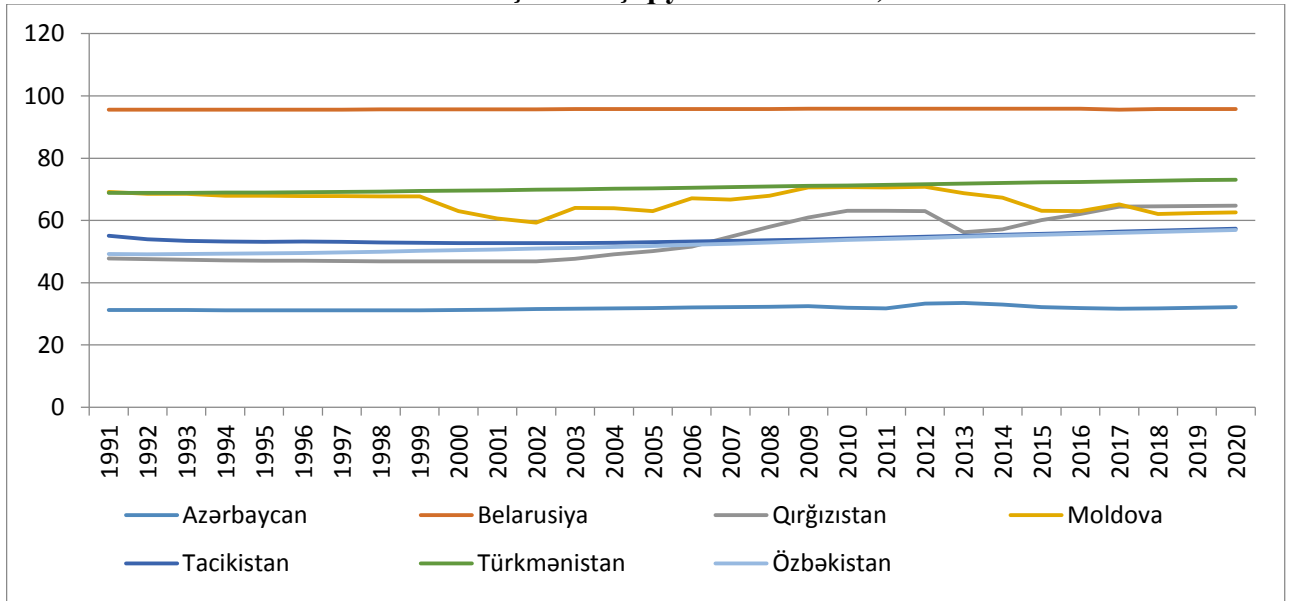
**Mənbə:** Dünya Bankı (World Bank), [Wage and salaried workers, total \(% of total employment\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](https://data.worldbank.org/SH.EV.LVTS?locations=AZ) (25.01.2021)



Müqayisə üçün qeyd edək ki, məşğulluğun əhaliyə nisbəti üzrə göstəricisi Rusiya və Gürcüstanda da işsizlik səviyyəsinin azalması ilə əlaqədar olmuşdur.

Qrafik 5-də əmək haqqı alan və maaşlı işçilərin ümumi məşğulluqdakı payı göstərilmişdir. Məvacib alan və maaşlı işçilər, açıq (yazılı və ya şifahi) və ya gizli iş müqavilələri olan işçilərdir. 1991-2020-ci illəri əhatə edən statistik göstəricilərin təhlilinə nəzər saldıqda, Azərbaycan üzrə bu göstərici təqribən 31-33 faiz intervalında dəyişmişdir. Burada diqqət çəkən məqam, bu göstəricinin aşağı faiz olmasıdır. Bunun əsas səbəblərindən biri ümumi məşğulluğa özünü məşğulluq göstəricisinin də buraya daxil olması ola bilər. Belə ki, misal üçün, kənd yerlərində əkin sahələri, mal-qarası olan şəxslər də məşğul əhali qrupuna aid edilir. Ancaq onlar əmək haqqı alan işçilər siyahısına aid edilmədiyindən və həmçinin, iş müqavilələri olmadığından, məvacib alan işçilərin ümumi məşğulluqdakı payı aşağıdır.

**Qrafik 6: Əmək haqqı alan və maaşlı işçilər, cəmi (ümumi məşğulluğun% -i) (BƏT-in modelləşdirilmiş qiymətləndirməsi)**



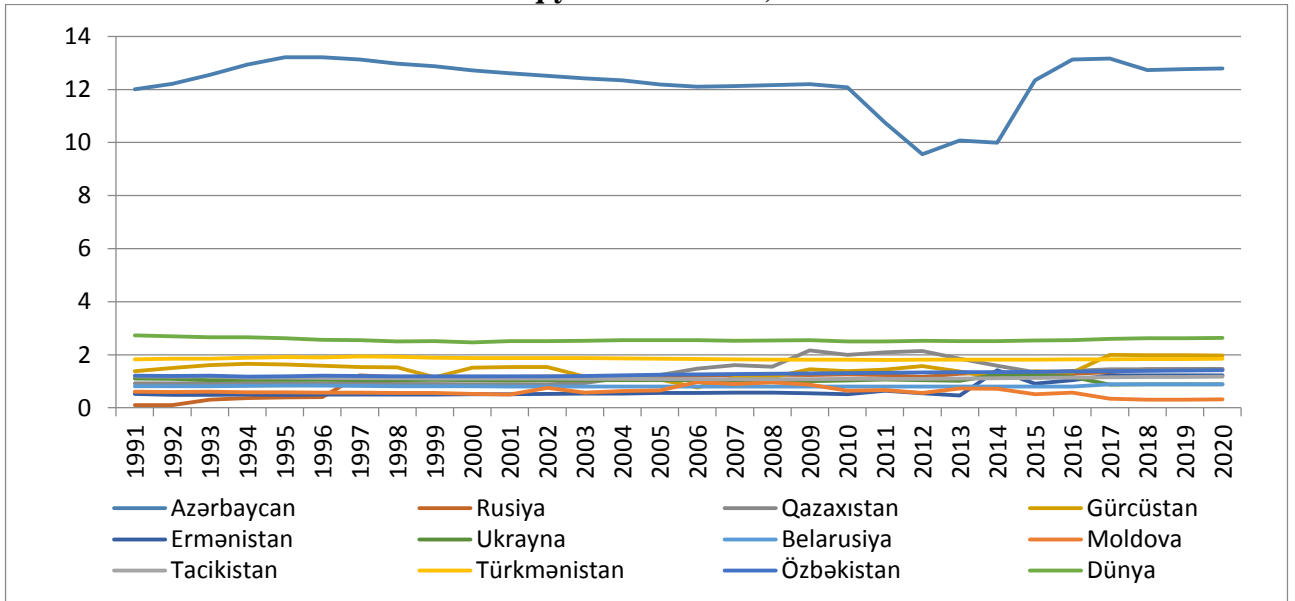
**Mənbə:** Dünya Bankı (World Bank), [Wage and salaried workers, total \(% of total employment\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](https://data.worldbank.org/SH.UWTS.SRVS.CV) (25.01.2021)

Müqayisə üçün qeyd edə bilərik ki, 1991-2020-ci illərdə maaşlı işçilərin ümumi məşğulluqdakı payı təqribən Rusiya üzrə 88-99 faiz, Qazaxıstan üzrə 59-76 faiz, Ermənistan üzrə 50-60 faiz, Gürcüstan üzrə 34-49 faiz, Ukrayna üzrə 81-84 faiz, Belarusiya üzrə 96 faiz, Qırğızıstan üzrə 47-65 faiz, Moldova üzrə 59-71 faiz,

Tacikistan üzrə 53-57 faiz, Türkmənistan üzrə 69-73 faiz, Özbəkistan üzrə 49-57 faiz, dünya üzrə isə 44-53 faiz təşkil etmişdir. Göründüyü kimi, qeyd olunan göstərici Azərbaycan üzrə digər ölkələrdən aşağıdır.

ARDSK-nın verdiyi statistik məlumatlara əsasən, ölkə üzrə minimum əmək haqqı illər üzrə artaraq 2019-cu ildən 250 manat təşkil edir. Orta aylıq minimum əmək haqqı isə 2019-cu ildə 635.1 manat təşkil etmişdir. Digər MDB ölkələri ilə müqayisədə isə Azərbaycan 2019-cu ildə orta aylıq minimum əmək haqqının səviyyəsinə görə təqribən orta sıralarda yer almışdır.

**Qrafik 7: İşəgötürənlər, cəmi (ümumi məşğulluğun %-i) (BƏT-in modelləşdirilmiş qiymətləndirməsi)**



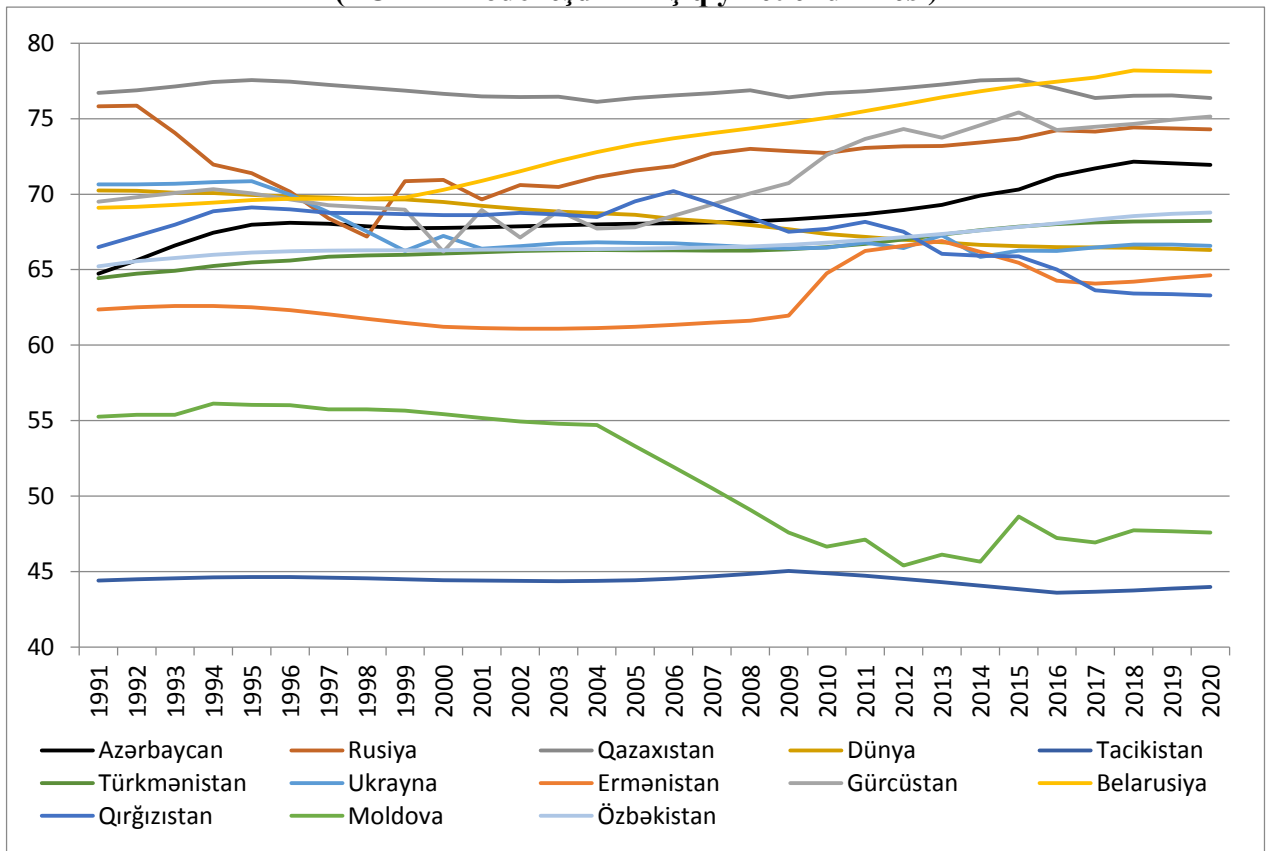
**Mənbə:** Dünya Bankı (World Bank), [Employers, total \(% of total employment\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](https://data.worldbank.org/SH.UY.CV) (25.01.2021)

Qrafik 7-də 1991-2020-ci illər arası intervalında işəgötürənlərin ümumi məşğulluqdakı payı göstəricisi əks olunmuşdur. İşəgötürənlər, öz hesablarına və ya bir neçə tərəfdaşı ilə işləyən, "özünəməxsus iş yerləri" olaraq təyin olunan iş növünə sahib olan işçilərdir. İşəgötürənlərin ümumi məşğulluqdakı payı həm işəgötürənlərin sayından, həm də ölkə üzrə məşğulluq statistikasından asılıdır. 1991-2020-ci illər üzrə statistik göstəricilərə nəzər saldıqda, Azərbaycanın digər MDB ölkələrindən və dünya üzrə orta göstəricidən yuxarı olması aydın şəkildə görünür. Bu göstəricinin yuxarı

olmasına həm də ölkə üzrə kiçik və orta müəssisələrin sayının daha çox olması səbəb ola bilər. Statistik göstəricinin digər ölkələrlə müqayisəli təhlili göstərir ki, Azərbaycanda kiçik və orta müəssisələrin sayı daha çoxdur. Azərbaycan üzrə işəgötürənlərin ümumi məşğulluqdakı payının illər üzrə dinamikasına baxdıqda 2010-cu ildə azalmaya səbəb 2008-ci il böhranı ola bilər.

Qrafik 8-də işçi qüvvəsinin iştirak nisbətini 1991-2020-ci illər ərzində dinamikası göstərilmişdir. Bu göstərici 15-64 yaş arasında iqtisadi cəhətdən aktiv olan əhalidəki payı ilə əks olunmuşdur. Azərbaycan üzrə qeyd olunan göstərici 1991-2020-ci illər üzrə müsbət artım tendensiyası müşahidə olunur. Belə ki, 1991-ci ildə işçi qüvvəsinin iştirak nisbəti təqribən 65 faiz olsa da, 2020-ci ildə 72 faiz olmuşdur.

**Qrafik 8: İşçi qüvvəsinin iştirak nisbəti, cəmi (15-64 yaş arasındakı ümumi əhalinin% -i) (BƏT-in modelləşdirilmiş qiymətləndirməsi)**



**Mənbə:** Dünya Bankı (World Bank) [Labor force participation rate, total \(% of total population ages 15-64\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](https://data.worldbank.org/SH.LFPRVS?locations=AZ) (25.01.2021)

Azərbaycanın digər MDB ölkələri ilə müqayisəsinə nəzər saldıqda, təqribən orta sıralarda yer aldığını görmək mümkündür. Dünya üzrə orta göstərici ilə müqayisədə isə 2008-ci ilə qədər Azərbaycanda bu göstərici aşağı olmuş, 2008-2020-ci illərdə isə yuxarı olmuşdur.

Cədvəl 1-də DİF-in verdiyi məlumatlar əsasında Azərbaycan və digər MDB ölkələrinin 141 ölkə arasında əmək bazarı üzrə tutduğu yerlərin sırası verilmişdir. Bu sıralama insan resurslarından istifadə dərəcəsi və onların nə dərəcədə yenidən təşkil oluna biləcəyi əsasında qurulmuşdur. 2017-2019-cu illər ərzində sıralamada Azərbaycan, Rusiya, Qazaxıstan, Ukrayna, Moldova irəliləmiş, Gürcüstan, Tacikistan geriləmişdir. Qırğızıstan və Ermənistanın sıra yerində isə ciddi dəyişikliklər baş verməmişdir.

**Cədvəl 1: Dünya İqtisadi Forumunun əmək bazarı üzrə sıralaması**

Ölkələr	İllər	2017	2018	2019
Azərbaycan		35	40	21
Rusiya		74	67	62
Gürcüstan		28	31	37
Qazaxıstan		33	30	25
Qırğızıstan		83	85	81
Tacikistan		45	70	71
Ermənistan		31	33	32
Ukrayna		88	66	59
Moldova		76	71	56

**Mənbə:** Dünya Bankı (World Bank), [GCI 4.0: Pillar 8: Labour market - TCdata360 \(worldbank.org\)](https://data.worldbank.org/GCI.4.0.Pillar8.LabourMarket) (31.03.2021)

Aparılmış müqayisəli təhlil zamanı Azərbaycanda əmək münasibətləri sahəsində seçilmiş göstəricilərdə demək olar ki, müsbət trend müşahidə olunur. MDB və dünya üzrə orta göstəricilər ilə müqayisədə isə təqribən AR-ın orta sıralarda yer aldığını görmək mümkündür.

## 2.2. Əmək münasibətlərinin ümumi iqtisadi fəaliyyətə təsirinin qiymətləndirilməsi

Dissertasiya işinin bu bölməsində isə ölkə üzrə mövcud statistik göstəricilərdən istifadə edərək empirik təhlillər aparılmışdır. Burada əsasən iki iqtisadi-riyazi model qurulmuşdur. Hər iki modeldə istifadə olunmuş göstəricilər ARDSK, DB və AMB-ın elektron informasiya mənbəyindən əldə edilmişdir. Ölkə üzrə əmək bazarına aid göstəricilərin çoxu illik hesablandığından EViews proqramının köməyi ilə rüblük və aylıq göstəricilərə çevrilmişdir. İllər üzrə verilmiş göstəricilərin rüblük və aylıq göstəricilərə çevirilməsi xarici ədəbiyyatlarda da çox istifadə olunan bir metoddur. Buna misal olaraq, illik hesablanmış kapital həcminin rüblük və aylıq dataya çevirilməsi üçün aşağıdakı formuladan istifadə olunur (Rudolf B., & Zurlinden M., 2010):

$$K_{t+1} = (1 - \eta)K_t + I_{t+1}.$$

Burada,  $t$  – zamanı,  $I$  – rüblük və aylıq investisiyanı,  $\eta$  isə amortizasiya dərəcəsini göstərir.

Dissertasiya işində istifadə olunmuş ilkin modeldə minimum əmək haqqının məşğulluğa təsiri araşdırılmışdır. Bu təsirin öyrənilməsi üçün 1995-2019-cu illərin rüblük göstəricilərindən istifadə edilərək sadə reqressiya tənliyi qurulmuşdur. Həmin reqressiya tənliyi aşağıdakı kimidir:

$$\text{məşğulluq} = \text{sabit} + \alpha \cdot \text{minimum əmək haqqı}$$

Burada, “sabit”-minimum əmək haqqının məşğulluğa təsiri nəzərə alınmadığı halda, məşğulluğun səviyyəsini,  $\alpha$  – isə funksiyanın meyl bucağını göstərir.

EViews proqramından istifadə edilərək qurulmuş reqressiya modelinin nəticələri Cədvəl 2-də verilmişdir.

$$\text{məşğulluq} = 3801.804 + 7.927102 \cdot \text{minimum əmək haqqı}$$

Modeldən görüldüyü kimi, minimum əmək haqqı ilə məşğulluq arasında müsbət əlaqə var. Yəni, minimum əmək haqqının bir vahid artması məşğulluğu 7.927102 vahid artırmış olar.

Modeldə seçmə müşahidənin sayı ( $n$ ) 100, əminlik intervalı isə  $(1 - \alpha)$  95 faiz götürülmüşdür. Mövcud məlumatlar əsasında qurulmuş modeldən göründüyü kimi, minimum əmək haqqının məşğulluğa müsbət və əhəmiyyətli təsiri var. Həmçinin, minimum əmək haqqı üzrə standart xətanın payı 0.218755, determinasiya əmsalının isə 0.932535-ə bərabərdir. Məlumat üçün qeyd etmək istərdim ki, determinasiya əmsalının aldığı qiymətlər  $[0; 1]$  intervalında olur. Determinasiya əmsalının aldığı qiymətin 1-ə yaxın olması göstəricilər arasındakı əlaqənin yüksək olmasını göstərir.

**Cədvəl 2: Minimum əmək haqqının məşğulluğa təsirinin reqressiya modeli**

$$EMPLOYMENT = C(1) + C(2) * MINSALARY$$

	Coefficient	Std Error	t-Statistic	Prob
<b>C(1)</b>	3801.804	15.29675	248.5367	0.0000
<b>C(2)</b>	7.927102	0.218755	36.23735	0.0000
R-squared	0.932535	Mean dependent var		4210.573
S. E. of regression	0.931825	S. D. dependent var		389.7159
Sum squared resid	101.7560	Akaike info criterion		12.10344
Log likelihood	983656.5	Schwarz criterion		12.15652
F-statistic	-585.0166	Hannan-Quinn criter.		12.12490
Prob(F-statistic)	0.000000	Durbin-Watson stat		0.229432

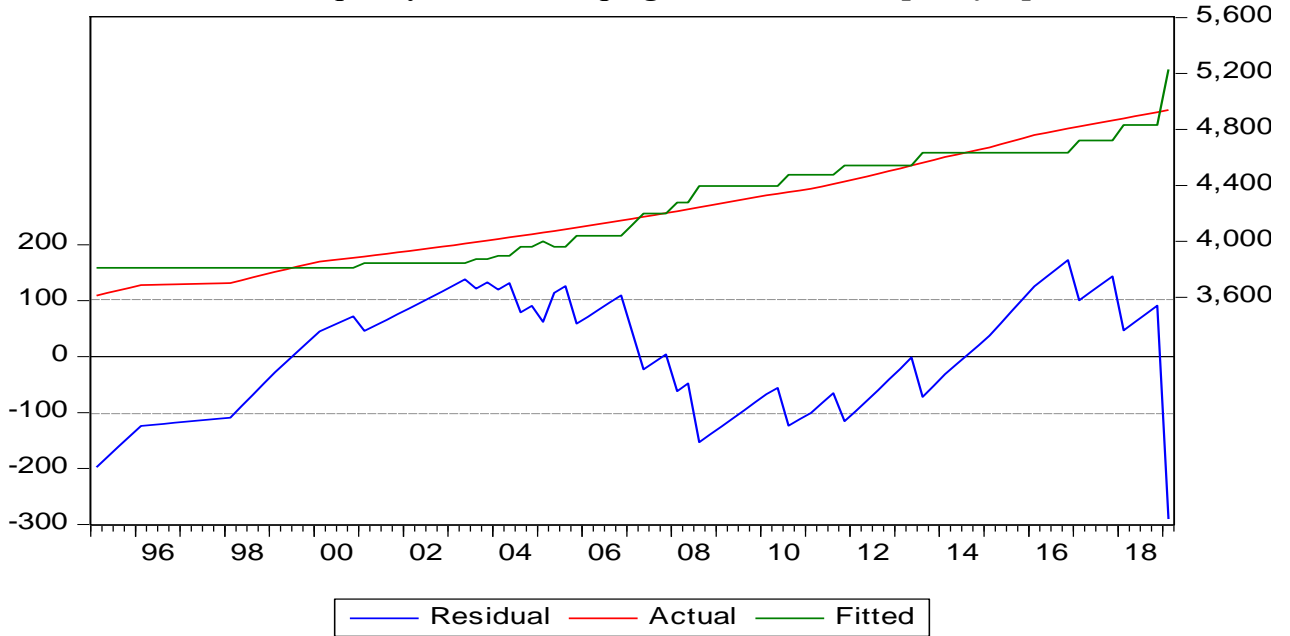
**Mənbə:** EViews programının məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

Şəkil 1-də modelin qalığının qrafiki (residual), faktiki (actual) və reqressiya qrafiki (fitted) verilmişdir. Qrafikləri müqayisə etdikdə, faktiki və reqressiya xətlərinin təqribən bir-birinə yaxın, qalıq qrafikinin isə fərqləndiyini görmək olar. Bu fərqin olmasının əsas səbəbi məşğulluğa minimum əmək haqqından başqa digər göstəricilərin də təsir etməsidir.

Lagrange testinin bir növü olan Jarque-Bera Testi, normallıq üçün bir testdir. Normallıq t testi və ya F testi kimi bir çox statistik testlər üçün fərziyyələrdən biridir. Ümumiyyətlə, böyük məlumat dəstləri üçün istifadə olunur. Xüsusilə, test normal bir paylanmaya uyğun olub olmadığını görmək üçün məlumatların əyriliyi və kurtozu ilə uyğunlaşır. Normal paylanma ədədi ortaya nəzərən simmetrikdir və üçdə bir kurtoz var. Ancaq kurtosis sizə quyruqlarda nə qədər məlumat olduğunu izah edir və paylanmanın

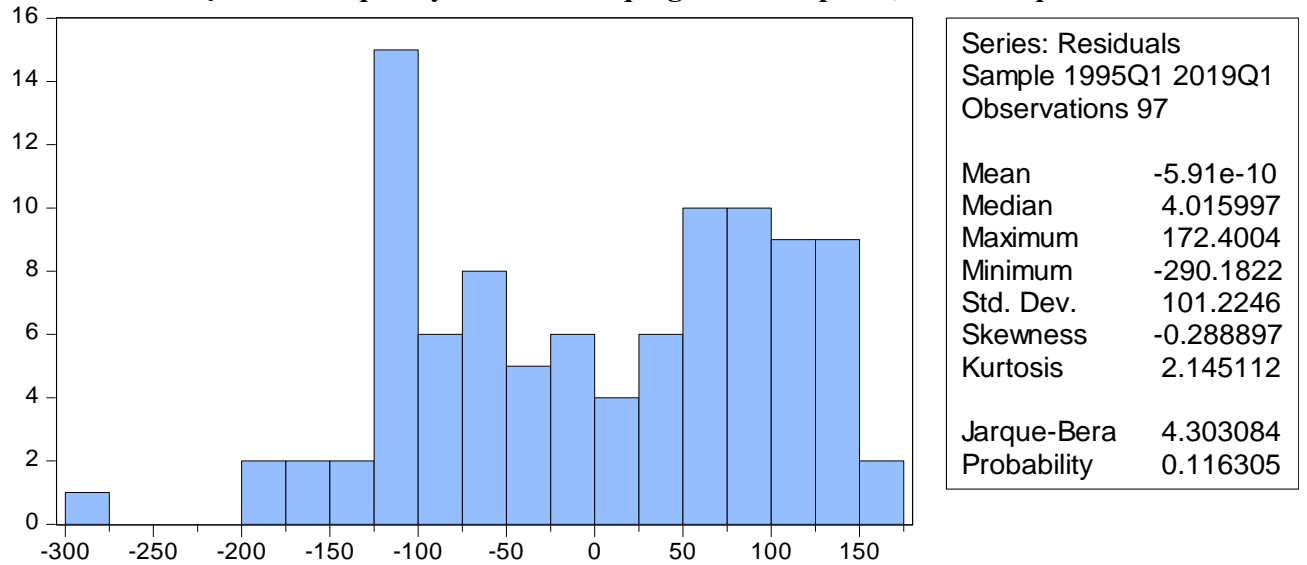
nə qədər “pik” olduğu barədə bir fikir verir. Jarque-Bera Testinin nəticəsi həmişə müsbət olur. Əgər nəticə sıfırdan çox böyükdürsə, bu datanın paylanma funksiyasının normal olmamasından xəbər verir. Bizim modeldə Jarque-Bera Testinin nəticəsi 4.3-dür. Bu isə minimum əmək haqqının paylanma funksiyasının normal olmamasından xəbər verir. Bunun əsas səbəbi isə minimum əmək haqqının bir çox rüblər üzrə eyni olmasıdır.

**Şəkil 1: Reqressiya modelinin qalığının, faktiki və reqressiya qrafiki**



**Mənbə:** EViews proqramının məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

**Şəkil 2: Reqressiya modelinin qalığının histoqramı, normallıq testi**



**Mənbə:** EViews proqramının məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

Dissertasiya işində növbəti model Kobb-Duqlas istehsal funksiya əsaslı Solou modelidir:

$$Y = AK^{\alpha}H^{\beta}$$

Burada Y-istehsal həcmi; A-sabit ədəd, K- fiziki kapital; H-insan kapitalı;  $\alpha$  və  $\beta$  isə modelin parametrləridir və  $\alpha + \beta = 1$

Əgər bərabərliyin hər iki tərəfini loqarifmləsək, qeyri-xətti tənlikdən xətti tənlik əldə etmiş olarıq:

$$\ln Y = \ln A + \alpha \cdot \ln K + \beta \cdot \ln H + \varepsilon$$

Əldə edilmiş yeni modeldə asılı dəyişən əvəzinə mövsümi amillərdən təmizlənmiş nominal ÜDM, sərbəst dəyişənlər əvəzinə isə mövsümi amillərdən təmizlənmiş kapital həcmi və işsiz əhalinin sayı götürülmüşdür. Modeldə aylıq statistik göstəricilərdən istifadə olunmuşdur.

Modeldə, həmçinin, bütün göstəricilər arasında fərqli kombinasiyalarda multikollinearlıq yoxlanılmışdır. Solou modelində olduğu kimi, bu modeldə də hər bir göstərici işçi qüvvəsinə bölünərək qısamüddətli və uzunmüddətli dövrləri əhatə edir (İsmayilov A., Kasumov A. and Ahmadova E., 2020).

$$Y/L = AK^{\alpha}H^{\beta}/L$$

$$y = ak^{\alpha}h^{\beta}$$

$$\ln y = \ln a + \alpha \cdot \ln k + \beta \cdot \ln h$$

Dissertasiya işində əldə edilmiş statistik göstəricilər əsasında fərqli ekonometrik modellər nəzərdən keçirildikdən sonra VXD (Vector Error Correction - VEC) modeli qurulmuşdur.

Qurulmuş qısamüddətli və uzunmüddətli modellər aşağıdakı kimidir:

$$d\ln y = \text{sabit} + \alpha \cdot d\ln k + \beta \cdot d\ln h + \text{erc}(-1)$$

$$\ln y = \text{sabit} + \alpha \cdot \ln k + \beta \cdot \ln h$$

Bu modeldə işsizliyin iqtisadi artıma mənfi təsir göstərdiyini fərz edirik.



VXD modelinin qurulması üçün ilk öncə bütün dəyişənlər üçün genişləndirilmiş Dickey-Fuller test statistikasını 1, 5 və 10 faiz səviyyəsində (əminlik intervalı 90, 95 və 99 faiz) yoxlanılmışdır. Alınmış nəticələr Cədvəl 3-də verilmişdir. Testin nəticəsi göstərir ki, dəyişənlər arasında kointeqrasiya əlaqəsi yoxdur və VXD modelini istifadə etmək olar.

**Cədvəl 3: Unit Root testinin nəticələri**

	LOGCAPSTOCK_SA		LOGGDP_SA		LOGUNEMPLOY	
	t-Statistic	Prob*	t-Statistic	Prob*	t-Statistic	Prob*
<b>Augmented Dickey-Fuller test statistic</b>	-4.125	0.0010	-1.913669	0.0000	-2.053691	0.2639
<b>Test critical values:</b>						
<b>1% level</b>	-3.451		-3.451214		-3.452066	
<b>5% level</b>	-2.870		-2.870621		-2.870996	
<b>10% level</b>	-2.571		-2.571679		-2.571880	

**Mənbə:** EViews proqramının məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

VXD modelinin qurulması zamanı növbəti mərhələ sərbəst dəyişənlərin hansı müddətdə asılı dəyişənə optimal təsirini öyrənməkdir. Cədvəl 4-də 8 lag götürülmüşdür və EViews proqramı tərəfindən bunların içərisində ən optimal lag 2 seçilmişdir.

**Cədvəl 4: Optimal lag-ın tapılması**

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-285.9812	NA	0.001443	1.972568	2.010249	1.987660
1	2076.466	4660.391	1.52e-10	-14.09192	-13.94120	-14.03155
<b>2</b>	<b>2503.322</b>	<b>833.3154*</b>	<b>8.79e-12*</b>	<b>-16.94418*</b>	<b>-16.68041*</b>	<b>-16.83854*</b>
3	2506.275	5.705076	9.16e-12	-16.90290	-16.52609	-16.75199
4	2508.159	3.601075	9.61e-12	-16.85433	-16.36448	-16.65814
5	2509.814	3.128924	1.01e-11	-16.80419	-16.20130	-16.56272
6	2511.912	3.922824	1.06e-11	-16.75708	-16.04114	-16.47033
7	2512.487	1.064502	1.12e-11	-16.69957	-15.87059	-16.36755
8	2514.448	3.587781	1.18e-11	-16.65153	-15.70950	-16.27423

\* indicates lag order selected by the criterion

LR: sequential modified LR test statistic (each test at 5% level)

FPE: Final prediction error

AIC: Akaike information criterion

SC: Schwarz information criterion

HQ: Hannan-Quinn information criterion

**Mənbə:** EViews proqramının məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

Optimal lag-ın seçilməsindən sonra modeldə məhdudiyətsiz kointeqrasiya sıralama testindən (unrestricted cointegration rank (trace) tests) istifadə edilmişdir.

Cədvəl 5 və 6-dan görüldüyü kimi, modeldə əhəmiyyətli təsirə malik olan ən azı iki kointeqrasiya tənliyinin 5 faiz əhəmiyyətli səviyyədədir. Cədvəl 5-də “trace” statistikanın (42.659 və 4.040) 5 faiz əhəmiyyətli səviyyədən (29.797 və 3.841) çox olması fərz edilən sıfır hipotezin ( $H_0$ ) qəbul edilməməsi deməkdir. Bununla yanaşı, 1 kointeqrasiya vektorunun sıfır fərziyyəsi qəbul edilir ( $11.154 < 15.495$ ). Cədvəl.6-da göstərilən maksimum “Eigenvalue” testinin nəticələri, kointeqrasiyanın olmadığı sıfır fərziyyəni rədd etdiyi üçün Cədvəl 5-dəki nəticələrə oxşar nəticələr əldə edilmişdir. Hər iki metod da 2 kointeqrasiya vektorunun olduğunu göstərir. Buna görə də, bu testin nəticəsi dəyişənlər arasında əhəmiyyətli bir uzunmüddətli əlaqənin olduğunu bildirir.

**Cədvəl 5: Məhdudiyətsiz kointeqrasiya sıralama testinin nəticələri**

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.100327	42.65937	29.79707	0.0010
At most 1	0.023588	11.15365	15.49471	0.2022
At most 2 *	0.013467	4.040322	3.841466	0.0444

Trace test indicates 1 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level

\* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

\*\*MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values

**Mənbə:** EViews proqramının məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

**Cədvəl 6: Məhdudiyətsiz kointeqrasiya dərəcəsi testinin (maksimum Eigenvalue) nəticələri**

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Max-Eigen Statistics	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.100327	31.50572	21.13162	0.0012
At most 1	0.023588	7.113325	14.26460	0.4758
At most 2 *	0.013467	4.040322	3.841466	0.0444

Max-eigenvalue test indicates 1 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level

\* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

\*\*MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values

**Mənbə:** EViews proqramının məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

Sərbəst dəyişənlərin asılı dəyişənə təsiri qısa və ya uzunmüddətli ola bilər. Bu təsirlərin öyrənilməsi üçün ən optimal model VXD modelidir. Bu modelin digər

modellərdən üstünlüyü işsizliyin iqtisadi artıma həm qısa, həm də uzunmüddətli dövrdə təsirlərini öyrənməkdir. Kointegrasiya testlərindən əldə edilən nəticələrdən istifadə edərək, VXD modeli qurulmuş və nəticələr Cədvəl 7 və 8-də verilmişdir.

**Cədvəl 7: Uzunmüddətli dövr üzrə kointegrasiyanın nəticələri**

Dəyişənlər	Əmsallar	Standart xəta	t-statistika
<b>LOG(GDP)(-1)</b>	1.000000	-	-
<b>LOG(CAPSTOCK_SA)(-1)</b>	-6.614699	1.10669	-5.97704
<b>LOG(UNEMPLOY)(-1)</b>	-17.07636	4.59852	-3.71344
<b>Sabit</b>	74.50955	-	-

**Mənbə:** EViews proqramının məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

Cədvəl 7-də alınmış göstəricilərdən istifadə edərək uzunmüddətli dövr üçün işsizlik səviyyəsinin iqtisadi artıma təsiri tənliyini qurmaq olar:

$$LOG(GDP) = 74.50955 - 6.614699 * LOG(CAPSTOCK\_SA) - 17.07636 * LOG(UNEMPLOY)$$

Bərabərlikdə CAPSTOCK\_SA və UNEMPLOY-un mütləq t-statistik qiyməti 2-dən çox olduğu üçün statistik cəhətdən əhəmiyyətlidir. Belə ki, işsizlik səviyyəsinin 1 faiz artması, ÜDM-in 17.07 faiz azalmasına səbəb olur.

**Cədvəl 8: VXD modelinin nəticələri**

Dəyişənlər	Əmsallar	Standart xəta	t-statistika
<b>D(LOG(GDP))</b>	-0.063702	0.06777	-0.94001
<b>D(LOG(CAPSTOCK_SA))</b>	0.047142	0.04374	1.07785
<b>D(LOG(UNEMPLOY))</b>	-0.825995	0.46285	-1.78460

**Mənbə:** EViews proqramının məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

Cədvəl 8-də qısamüddətli dövr üçün dəyişənlərin əmsalı, standart xətası və t-statistikasının qiyməti verilmişdir. ÜDM-in əmsalının -0.0637 olması tənzimləmə sürətinin təqribən 6.37 faiz olduğunu əks etdirir. Bu, ümumi iqtisadi tarazlıqdan kənarlaşmalar olduğu təqdirdə, 1 il müddətində iqtisadi artımın yalnız 6.37 faizinin bərpa olunmasını göstərir. Qısamüddətli dövrdə də işsizlik səviyyəsi ilə iqtisadi artım arasında əlaqə mənfi olmuşdur. Belə ki, işsizlik səviyyəsinin 1 faiz artması, iqtisadi artıma 0.826 faiz əks təsir göstərir.

Araşdırmanın nəticəsi olaraq qeyd etmək olar ki, modelin nəticələri ilə qarşıya qoyulan hipotez uyğunluq təşkil edir. Qısamüddətli və uzunmüddətli dövrdə işsizliyin

1 faiz artmasının iqtisadi artıma təsirinin mənfi olması, bu təsirin qısamüddətli dövrdə az, ancaq uzunmüddətli dövrdə isə çox olması bir daha alınan nəticələrin etibarlı olmasından xəbər verir.

### III FƏSİL. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ YENİ MƏŞĞULLUQ STRATEGİYASININ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTİNDƏ ƏHƏMİYYƏTİ VƏ ROLU

#### 3.1. “2019-2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası”nın əmək bazarında əmək münasibətlərinin mövcud vəziyyətinə təsiri

Məşğulluğun təmin olunması iqtisadi artıma müsbət təsir göstərdiyindən bu sahənin inkişaf etdirilməsi vacib məsələlərdəndir. AR-da müstəqilliyinin yenidən bərpa edilməsindən sonra məşğulluq sahəsi üzrə 2005-ci ildə AR-ın Prezidenti tərəfindən təsdiq edilmiş strategiya 2006-2015-ci illəri əhatə etmişdir. Strategiya mərhələli şəkildə 2007-2010, 2011-2015-ci illərdə uğurla həyata keçirilmiş, ölkədə işsizlik səviyyəsi azalmış, əhalinin gəlirləri və əmək haqqı artmışdır. Həmçinin, qanunvericilik bazasında işsizlikdən sığorta, məşğulluq haqqında qanunların qəbul edilməsi, ƏMTKK-ın yaradılması, BƏT-ə üzv seçilməsi əmək münasibətləri sahəsində əldə olunmuş nailiyyətlərdəndir

(<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

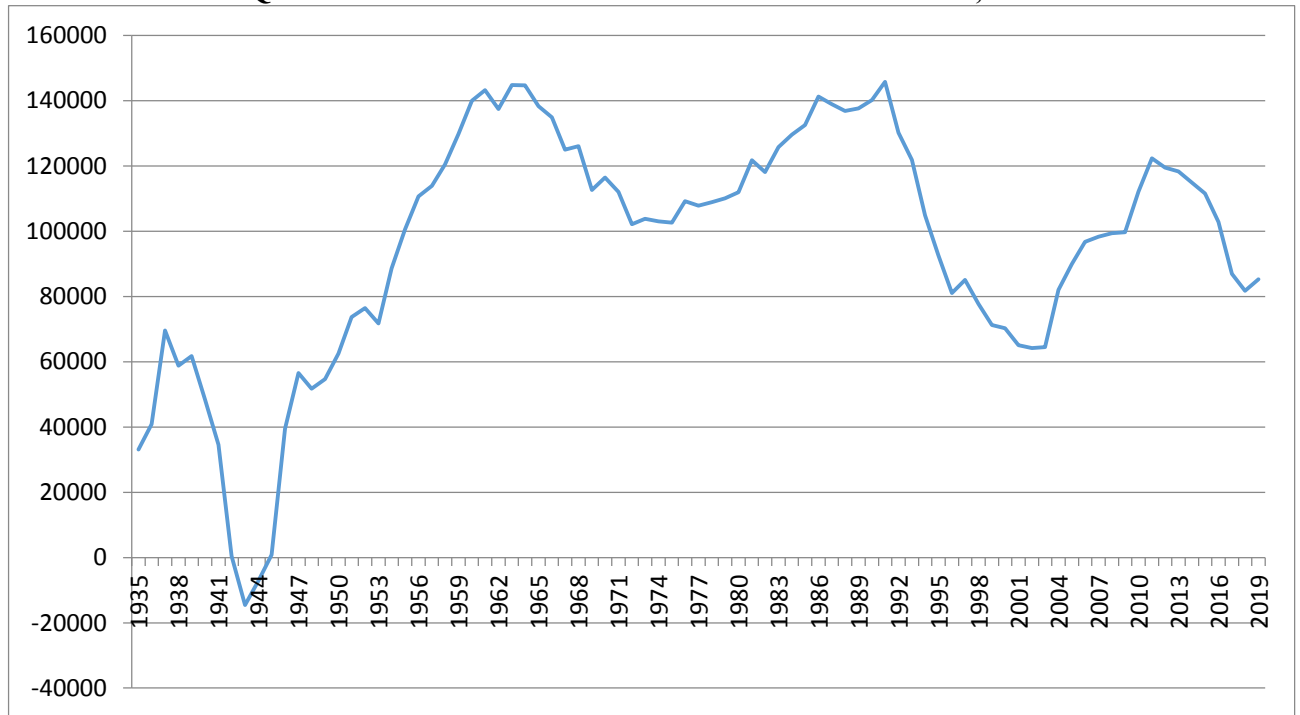
AR-ın SYX-larda insan kapitalının inkişaf etdirilməsi, peşə təhsili və təlimi üzrə hədəflər qoyulmuşdur. Ancaq bu hədəflər dar çərçivədə olduğundan səmərəli məşğulluğun təmin olunması üçün növbəti addımların atılmasına ehtiyac duyulmuşdur (<https://static.president.az/pdf/38542.pdf>, 2021). Bunun nəticəsi olaraq ölkədə 2018-ci il 30 oktyabr tarixli AR Prezidentinin 602 nömrəli Sərəncamı ilə “2019–2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası” təsdiq edilmişdir. Sərəncamda strategiyanın həyata keçirilməsi ilə məşğul olan əsas orqan ARƏƏSMN göstərilmişdir. Qəbul edilmiş strategiyada əsas məqsəd ölkə üzrə məşğulluğu, əmək məhsuldarlığını, layiqli iş yerlərinin sayını artırmaqdır

(<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

Xarici ölkələrlə müqayisədə, AR sabit bir demokratik ölkə kimi öz inkişaf yolunu tutmuşdur. Belə ki, AR əhalinin orta illik artım sürətinə görə əksər (təqribən 1.3 faiz) Avropa ölkələrini üstələmişdir.

Strategiyada proqnozlar əsasında qeyd olunan illərdə ölkədə əhalinin təbii artımının əvvəlki illərə nisbətən azalması qeyd olunmuşdur. ARDSK-nın göstəriciləri əsasında 1935-2019-cu illər üzrə əhalinin təbii artımı Qrafik 9-da verilmişdir.

**Qrafik 9: 1935-2019-cu illər üzrə əhalinin təbii artımı, nəfər**

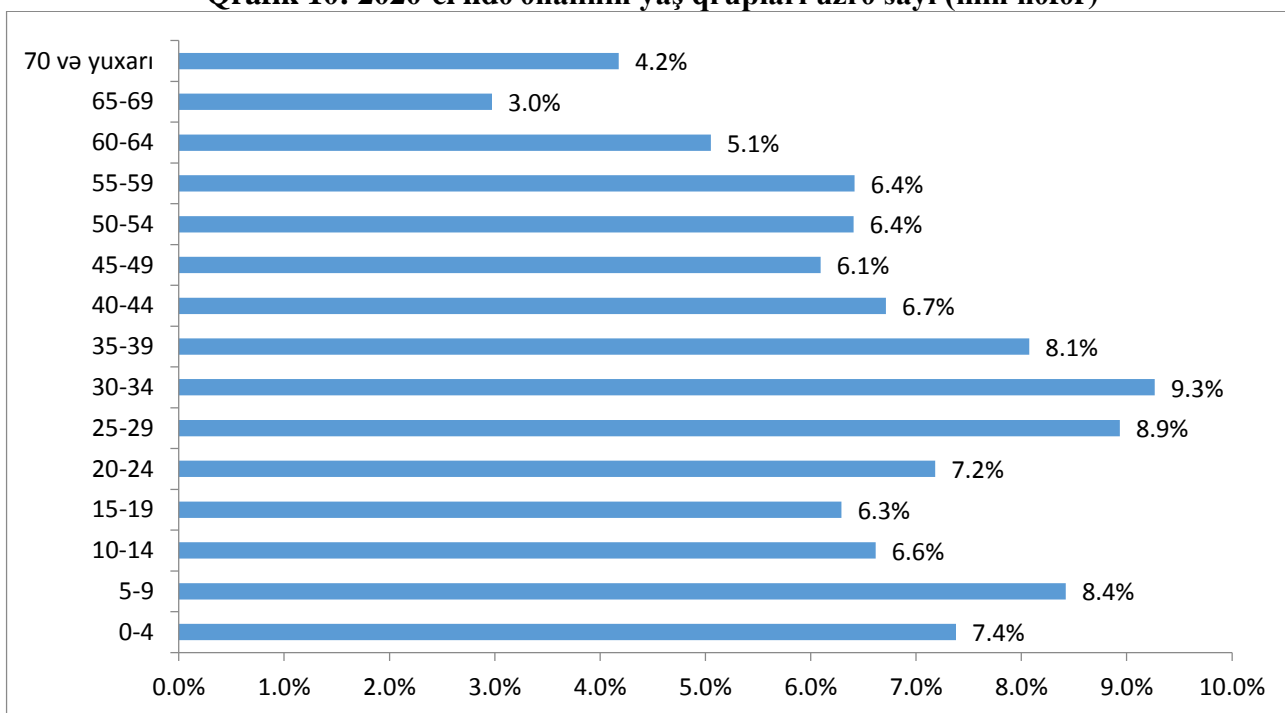


**Mənbə:** ARDSK, [Əhali | Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi](#) (30.03.2021)

Qrafikdən görüldüyü kimi, son illər 2011-ci ildən başlayaraq ölkədə əhalinin təbii artımı azalmağa başlamışdır. Strategiyada verilən proqnozun doğru olması üçün bəzi səbəbləri qeyd etmək olar. Belə ki, 2020-ci ildən həm COVID-19-un mövcud olması, həm də 44 günlük davam edən vətən müharibəsi təbii artıma mənfi təsir göstərmişdir. Əhalinin təbii artımının azalması özünü növbəti illərdə yaş qrupları üzrə xüsusi çəkinin aşağı düşməsində göstərəcəkdir ki, bu da müəyyən illərdə əmək qabiliyyətli yaşda olan əhalinin faiz nisbətində azalmasına səbəb olacaqdır.

Qrafik 10-da əhalinin yaş qrupları üzrə sayı verilmişdir. Göründüyü kimi, 2020-ci ildə pensiya yaşına çatmış əhalinin sayı cəmi əhalinin 12.3 faizini təşkil edir. Statistik göstəricilərə əsasən, 50-59 yaş olan əhali isə cəmi əhalinin 12.8 faizini təşkil edir. 2030-cu ildə 50-59 yaş əhali qrupunun pensiya yaşına çatmasını nəzərə alsaq, pensiya yaşında olan əhalinin faiz nisbətinin elə də çox olacağı gözlənilmir. Ancaq məşğulluq strategiyasında 2030-cu ildə pensiya yaşında olan əhalinin sayının artması proqnozlaşdırılmışdır.

**Qrafik 10: 2020-ci ildə əhalinin yaş qrupları üzrə sayı (min nəfər)**



**Mənbə:** ARDSK, [Əhali | Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi](#) (30.03.2021)

Təhlil nəticəsində belə qənaətə gəlmək olar ki, 2030-cu ilədək pensiya yaşına çatmış əhalinin sayının strategiyada qeyd edilənin əksinə olaraq, təqribən iki dəfə artmaması dövlətin sosial yükünü dəyişməyəcəkdir.

Qrafik 10-dan, həmçinin, əmək qabiliyyətli yaşda olan əhalinin nisbətini dəyişməsinə görmək mümkündür. Strategiyada qeyd edildiyi kimi, 2030-cu ilədək əhalinin təbii artımının azalması, növbəti 10 ildə demək olar ki, əmək qabiliyyətli yaşda olan əhalinin faizinə ciddi şəkildə təsir etməyəcəkdir.

2019-2030-cu illəri əhatə edən məşğulluq strategiyasında ölkə üzrə işsizlik səviyyəsinin 4 faizə endirilməsi qarşıya qoyulan hədəflərdəndir. Statistik göstəricilərə nəzər saldıqda, 2017-ci ildə işsizlik səviyyəsi 5 faiz olsa da, 2019-cu ildə bu göstərici 4.8 faizə düşmüşdür. Hədəflər sırasında 2025-ci ilədək səmərəli məşğulluğa nail olunması göstərilmişdir. Belə ki, 2017-ci ildə minimum əmək haqqının mizdla çalışan işçilərin orta aylıq əmək haqqına nisbəti 22 faiz təşkil etsə də 2020-ci ildə bu nisbət 36.2 faiz təşkil etmişdir. Göründüyü kimi, 2020-ci ildə həm minimum əmək haqqı (2017-ci illə müqayisədə 2.2 dəfə çox), həm də mizdla çalışan işçilərin orta aylıq əmək haqqı (2017-ci illə müqayisədə 30.7 faiz çox) artmışdır. Strategiyada 2017-ci ildə minimum əmək haqqının yaşayış minimumuna nisbəti 75 faiz olsa da, 2019-cu ildə bu nisbət artaraq 138 faizə çatmışdır ([https://www.stat.gov.az/special\\_version/news/index.php?id=4842](https://www.stat.gov.az/special_version/news/index.php?id=4842), 2021; <https://www.stat.gov.az/source/labour/>, 2021; <https://www.taxes.gov.az/az/post/608>, 2021; <https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

Strategiyanın həyata keçirilməsi müxtəlif istiqamətlər üzrə planlaşdırılır. Sahibkarlıq sahələrinə dövlət tərəfindən maliyyə dəstəyinin göstərilməsi, bürokratik maneələrin qarşısının alınması, vergi güzəştlərinin tətbiqi kimi tədbirlərin görülməsi məşğulluq səviyyəsinə müsbət təsir edəcəkdir. Qeyd olunan tədbirlər SYX-larda da nəzərdə tutulmuşdur və icra edilməkdədir. 2019-cu il üzrə “Kiçik və orta sahibkarlıq səviyyəsində istehlak mallarının istehsalına dair Strateji Yol Xəritəsi” 52 faiz tam, 11 faiz qismən icra edilmiş, 37 faiz isə icra edilməmişdir. İcra edilən məsələlər sırasına agentliklərin, portalın və fondun yaradılması aiddir. Bunun nəticəsi olaraq kiçik, mikro və orta sahibkarlıq subyektləri üzrə yaradılmış yeni dəyər 2019-cu ildə 11.07 milyard manat olmuşdur. Müqayisə üçün qeyd etmək lazımdır ki, bu göstərici 2017-ci ildə 3.8 milyard manat təşkil etmişdir. ([https://iqtisadiislahat.org/news/strateji\\_yol\\_xeritelerinin\\_monitorinq\\_ve\\_qiyetlendirme\\_neticeleri\\_aciqlandi-743](https://iqtisadiislahat.org/news/strateji_yol_xeritelerinin_monitorinq_ve_qiyetlendirme_neticeleri_aciqlandi-743), 2021;



<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi istiqamətində qanunvericilik bazasının təkmilləşdirilməsi, beynəlxalq hüquq və normalara uyğunlaşdırılması, bu sahə üzrə institusional strukturun daha da yaxşılaşdırılması həyata keçiriləcək tədbirlər sırasındadır. Bu istiqamət üzrə müəyyən edilən əsas prioritetlərdən biri işsizlikdən sığorta ilə bağlı hüquqi bazanı dövrün tələblərinə uyğun təkmilləşdirməkdir. Həmçinin, peşə sahəsi üzrə əldə edilmiş səriştələrin hüquqi baxımdan tanınması üçün sənədləşdirilməsi, əmək standartlarının dünya bazarı tələblərinə uyğunlaşdırılması, ölkə vətəndaşları ilə yanaşı miqrant işçilərin də sosial təminatının gücləndirilməsi, əlil insanların bilik və bacarığına görə işlə təmin olunması, əmək fəaliyyətinə yeni başlayan insanlar üçün təcrübə məntəqələrinin yaradılması və ya iş yerlərində təlimlərin təşkil olunması və s. kimi məsələlərin daha çox diqqət mərkəzində saxlanması vacibdir (<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

AR-da əmək bazarına dolayı yolla təsir edən digər bir məsələ “ömürboyu təhsil üzrə Milli Kvalifikasiyalar Çərçivəsi”nin yaradılması olmuşdur. Bu çərçivə 2018-ci ildə Nazirlər Kabinetinin qərarı əsasında yaradılmış və buna nəzarət mexanizmi ARƏƏSMN və ARTN-yə həvalə olunmuşdur. “Azərbaycan Milli Kvalifikasiya Çərçivəsi”nin icrasının səmərəli təşkil edilməsi məqsədilə həyata keçirilmiş tədbirlərə aiddir: qeyri-formal və peşə təhsili üzrə qanunvericilik bazasına, standartlara əlavə və dəyişikliklərin edilməsi; ARTN-nin tabeliyində agentliklərin yaradılması; xarici təşkilatların maliyyə dəstəyi əsasında kurikulumların, təlim və tədris materiallarının, kvalifikasiya standartlarının hazırlanması və pilotunun tətbiq edilməsi və s. (<https://www.kvalifikasiya.az/az/page/1-haqqinda>, 2021; <https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

Əmək bazarının tənzimlənməsi istiqamətində digər bir vacib məsələ ölkədə əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər üçün əmək kvotalarının müəyyən edilməsi və iş üçün fərdi icazələrin alınma mexanizminin təkmilləşdirilməsidir. Kvotaın müəyyən olunması zamanı iş yerlərinin rəy və təklifləri dinlənilməli, daha bacarıqlı əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər ölkə ərazisində əmək fəaliyyətinə cəlb olunmalıdırlar (<https://migration.gov.az/content/pdf/0c479ea4e182830e422cef87b8244020.pdf>, 2021)

Bildiyimiz kimi, bazar iqtisadiyyatı şəraitində hər bir müəssisə və təşkilatın əsas məqsədi daha çox mənfəət əldə etməkdir. Buna görə də iş yerləri daha çox üstünlüyü iş təcrübəsi çox olan kadrlara verir. Bu isə öz növbəsində ali təhsil ocaqlarını bitirən məzunların iş tapma imkanlarını bir qədər məhdudlaşdırmış olur. Ancaq dövlət tərəfindən kadr hazırlığı üçün iş yerlərini həvəsləndirmə mexanizmləri işlənilib hazırlansa və normativ hüquqi baza formalaşdırılsa, daha çox fayda əldə etmək mümkün olar.

Əmək standartlarının, norma və qaydalarının müəyyənləşdirilməsi ilə yanaşı bu tələblərə riayət olunması vacib məsələlərdəndir. Əməyin tələblərinə uyğun iş şəraitinin, mühafizə və təhlükəsizlik qaydalarının, əmək müqaviləsinin bağlanması, əmək haqqının ödənilməsi, icbari sığorta məsələlərinin təmin edilməsinə nəzarəti Azərbaycanda ARƏƏSMN yanında DƏMX həyata keçirir (<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

Bir çox inkişaf etməkdə olan ölkələrdə əmək qaydalarının müəyyən edilməsi ilə ona əməl olunması arasında zəif uyğunluq mövcuddur. Bu problemin başlıca səbəblərindən biri, qeyri-rəsmi məşğulluğun olmasıdır. Bu şəraitdə əmək yoxlamaları qeyri-rəsmi məşğulluğu aşkarlayaraq və cəzalandıraraq formallığı təşviq etməlidir. Təcrübədə isə əmək müfəttişləri əksər hallarda rəsmi firmalara diqqət yetirirlər, çünki onları tapmaq qeyri-rəsmi firmalardan daha asandır. Rəsmi firmalar əmək qanunvericiliyinin bir neçə aspektini pozurlar, lakin onların qeyri-rəsmi firmalara

nisbətən qeyri-rəsmi işçiləri işə götürmə ehtimalı azdır. Buna görə əmək müfəttişləri, ümumiyyətlə, qeyri-rəsmi məşğulluğun əsas mənbəyini nəzərdən qaçırlar. Bu kontekstdə, əmək müfəttişləri tərəfindən rəsmi firmaların tez-tez hədəfə alınması, rəsmi məşğulluq xərclərinin artmasına səbəb olaraq işçiləri qeyri-rəsmi sektora yönəldə bilər. Ancaq digər tərəfdən bu əksinə də baş verə bilər. Almeida, Carneiro-nun (2011) empirik nəticələri göstərir ki, əmək yoxlamalarının artmasına cavab olaraq rəsmi məşğulluq artır, qeyri-rəsmi məşğulluq azalır, rəsmi əmək haqqı bölgüsünün ən yüksək səviyyəsində olan maaşlar azalır və qeyri-rəsmi əmək haqqında artım müşahidə olunur. Belə ki, rəsmi işçilər bir tərəfdən öz hüquqlarından faydalanırlar. Məsələn, işçilər işdən çıxma zamanı kompensasiyaların verilməsi, məzuniyyət, ezamiyyə xərclərinin ödənilməsi və s. kimi imkanlardan faydalanmış olurlar. İşçilərin bu faydalara verdiyi dəyər işəgötürənlər üçün əmək xərclərini artırır. Bundan əlavə, minimum əmək haqqının olması rəsmi sektor işlərinin qeyri-rəsmi işçilər üçün daha cəlbedici olmasına və rəsmi sektora keçməsinə səbəb olur. Bu zaman, qeyri-rəsmi sektor işçilərini geri əldə etmək üçün əmək haqqını artırmağa məcbur olur. Minimum əmək haqqı rəsmi sektorda iş tapmağı çətinləşdirsə, işsizlik arta bilər. Bu isə qeyri-rəsmi əmək haqqında artıma səbəb ola bilər (Almeida R., Carneiro P., 2011).

Əmək bazarı qaydaları işçiləri məşğulluq riski və ya qazanc riski kimi sığortalanan əmək bazarı risklərindən qorumaq məqsədi ilə tətbiq olunur. Ən dezavantajlı işçilər kateqoriyasının qazancını yaxşılaşdırmaq üçün hökumətlər, adətən, minimum əmək haqqını təyin edirlər; işəgötürənlərin işçilərinə səhiyyə, ödənişli məzuniyyət, analıq məzuniyyəti və s. kimi maaşsız müavinətlər vermələrini də əmr edə bilərlər. İşçiləri məşğulluq riskindən qorumaq üçün hökumətlər firmaların işdən çıxarma imkanlarını məhdudlaşdıraraq (işini itirənlərə işsizlik sığortası verilməsi; işçilərin müqavilələrinin ləğv edilə biləcəyi şərtlər, ləğv edilməsi barədə əvvəlcədən bildiriş tələbləri, ixtisar prosedurları və kütləvi ixtisarlara dair xüsusi qaydalar) mövcud iş yerlərini qorumağa qərar verə bilərlər (Wahba J., Assaad R., 2016). Xarici tədqiqatların çoxu inkişaf etməkdə olan ölkələrdə sərt əmək qaydalarının

mövcudluğunu iddia edirlər. Əmək münasibətlərinin sərt hüquqi tənzimlənməsi daha çox işəgötürənlərin bu münasibətləri rəsmiləşdirməkdən çəkindirə və qeyri-rəsmi əmək haqlarından istifadəyə təşviq edə bilər. Bu baxımdan əmək münasibətləri üzrə tənzimlənmənin hüquqi bazasının təkmilləşməsi ilə yanaşı bu qaydalara riayətə və ona nəzarətə xüsusi diqqət yetirilməlidir.

Əmək bazarında institusional strukturu daha səmərəli təşkil etmək üçün peşə tədrisi kurslarının təşkil edilməsi, məşğulluq orqanları ilə işəgötürənlər arasında əlaqə mexanizmlərinin olması, iş axtaranlarla işəgötürənlər arasında əlaqələrin genişləndirilməsi (yarmarkalarının təşkil edilməsi) vacibdir (<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBV VHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

Digər bir istiqamət isə əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlanması, işçilərin bilik və bacarıqlarının artırılması üçün imkanların yaradılması, əlverişli iş şəraitinin təmin edilməsi və s. məsələlərdir. Əmək yarmarkalarının təşkili, vakant yerlərin elektronlaşdırılması, məşğulluq orqanlarının işinin effektivliyinin, peşə təhsili almış gənclərin, işləmək arzusunda olan həssas əhali qrupunun uyğun işlə təmin edilməsi məşğulluğu artırmaqla yanaşı dövlətin sosial yükünü azaldacaqdır. Həmçinin, özünüməşğulluğu həyata keçirmək, ailə təsərrüfatlarını yaratmaq arzusunda olan şəxslərə dəstəyin göstərilməsi, onların güzəştli maliyyə xidmətləri ilə təmin edilməsi əmək bazarına inteqrasiyasına şərait yaradacaqdır (<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVE VHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

Qeyd olunan əsas istiqaməldən biri də hökumət, həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlər arasında sosial dialoq üzrə hüquqi bazanın inkişaf etdirilməsi, kollektiv sazişlərin, müqavilələrin bağlanması və icrasının gücləndirilməsi, əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi sahəsində irəliləyişlərin əldə edilməsidir (<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVE VHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

Nəzərdə tutulan istiqamətlərin həyata keçirilməsi demək olar ki, ilk öncə əmək bazarının tələblərini öyrənməklə reallaşa bilər. Bu baxımdan əmək bazarının mütəmadi monitorinqinə və proqnozlaşdırılmasına ehtiyac vardır. Statistik tədqiqatların aparılması, əmək bazarı üzrə siyasətin hazırlanması, həyata keçirilməsi və icrasının qiymətləndirilməsi əsasında gələcək dövr üçün proqnozlar verilə bilər (<https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgyMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021).

### **3.2. Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində normativ-hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi istiqamətləri**

Azərbaycanda əmək qanunvericiliyi ƏM-dən, qanunlardan, normativ hüquqi aktlardan və bu sahə üzrə ölkəmizin tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir. ƏM AR Konstitusiyasını, AR-ın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələri və konvensiyaları, digər beynəlxalq hüquq normalarını əsas tutaraq əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsində mühüm rol oynayır. Məcəllədə əmək münasibətlərinin tərəflərinin sadəcə əmək hüququ deyil, həmçinin, sosial və iqtisadi hüquqlarının təmin edilməsi ilə də bağlı normalar təsbit edilmişdir (<http://www.e-qanun.az/code/7>).

ƏM-də əmək münasibətlərinin tərəfləri kimi işəgötürənin, işçinin və əsasən, bu münasibətlərə nəzarəti həyata keçirən dövlət hakimiyyəti orqanlarının hüquq və vəzifələri əks olunmuşdur (<http://www.e-qanun.az/code/7>).

Gürcüstan Respublikasının ƏM-də əmək münasibətləri, işçinin işəgötürən üçün mütəşəkkil əmək şəraitində əmək haqqı müqabilində iş görməsi kimi şərh olunmuşdur. Əmək münasibətləri sərbəst iradə ifadə etməsi nəticəsində və tərəflərin bərabərliyinə əsaslanan razılaşmalardan irəli gəlir. Əmək münasibətlərinin subyektləri işəgötürən və ya işəgötürənlər birliyi, həmkarlar ittifaqları və işçi və ya işçilər birliyidir. İşəgötürən və işçi fərdi əmək münasibətlərinin subyektləridir. Bir və ya daha çox işəgötürən və ya bir və ya daha çox işəgötürən dərnəyi və bir və ya daha çox işçi

birliyi kollektiv əmək münasibətlərinin subyektidir ([ORGANIC LAW OF GEORGIA – LABOUR CODE OF GEORGIA | სსიპ ”საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე” \(matsne.gov.ge\)](#), 2021).

Rusiya Federasiyasının ƏM-də əmək münasibətləri - işəgötürən tərəfindən əmək hüququ normalarında və əmək qanunvericiliyini özündə cəmləşdirən digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuş əmək şəraitini təmin edilməsi ilə işçinin daxili əmək qaydalarına tabe olması mənafeyi naminə əmək haqqı müqabilində işçinin əmək funksiyası fəaliyyətinə dair işçi ilə işəgötürən arasında bağlanmış müqaviləyə əsaslanan münasibətlərdir. İşəgötürən ilə işçi arasında əmək münasibətlərini həqiqətən tənzimləyən mülki hüquq müqavilələrinin bağlanmasına yol verilmir. Əmək münasibətlərinin tərəfləri işçi və işəgötürəndir ([http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279](#), 2021). Göründüyü kimi, əksər MDB ölkələrində əmək münasibətləri təqribən eyni formada şərh olunur.

AR-ın ƏM-də əmək münasibətləri üzrə ayrışdırılmanın edilməməsi əmək müqaviləsi bağlandıqdan sonraya aid olsa da, Gürcüstan üzrə bu maddə müqavilə öncəsi dövrü də əhatə edir. Belə ki, əmək münasibətlərində və müqavilə öncəsi münasibətlərdə (vakansiya dərc edildiyi zaman və seçim mərhələsində də daxil olmaqla) işə görə ayrı-seçkilik (ırqı, dəri rəngi, dili, etnik və ya sosial mənsubiyyəti, milliyəti, mənşəyi, mülkiyyəti və ya titul vəziyyəti, iş vəziyyəti, yaşayış yeri, yaşı, cinsi, əlillik, sağlamlıq vəziyyəti, dini, ictimai, siyasi və ya digər mənsubiyyət, ailə vəziyyəti) qadağandır. Həmçinin, əmək müqaviləsi bağlanmadan öncə işəgötürən, işin yerinə yetirilməsi ilə əlaqəli olmayan və ya namizədin müəyyən bir işi yerinə yetirmə qabiliyyətini qiymətləndirmək və bununla əlaqədar müvafiq qərar qəbul etmək üçün nəzərdə tutulmayan məlumatlar istisna olmaqla, işə namizəd haqqında məlumat əldə edə bilər. İşə namizəd işəgötürəni bəhs olunan işi yerinə yetirməsinə mane ola biləcək və ya işəgötürənin maraqlarını poza biləcək hallar barədə məlumat verməlidir. İşəgötürənlər işə namizədlər tərəfindən təqdim olunan məlumatların doğruluğunu yoxlaya bilərlər. Bir işəgötürən tərəfindən bir işə namizəd haqqında əldə edilən

məlumatlar və namizəd tərəfindən təqdim edilmiş məlumatlar, Gürcüstan qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, namizədin razılığı olmadan digər şəxslərə təqdim edilə bilməz. İşə namizəd işəgötürən onunla əmək müqaviləsi bağlamadığı təqdirdə təqdim olunmuş sənədlərin geri qaytarılmasını tələb edə bilər (<http://www.e-qanun.az/code/7>, 2021; [ORGANIC LAW OF GEORGIA – LABOUR CODE OF GEORGIA | სსიპ "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე"](http://www.matsne.gov.ge) ([matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge)), 2021).

Azərbaycanda ƏM-də işəgötürən və işçinin əsas vəzifələri qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqaviləsinin şərtlərinə və həmin müqavilədə nəzərdə tutulan bütün öhdəliklərə tam şəkildə əməl etməkdir. İşəgötürənin əsas olaraq əmək müqaviləsini bağlamaq, ləğv etmək, şərtlərini dəyişdirmək və işçidən onun yerinə yetirilməsini tələb etmək kimi hüquqları vardır. İşçinin əsas hüquqları isə əmək müqaviləsindəki şərtlərin dəyişdirilməsi və ya onun ləğvi ilə bağlı işəgötürənə müraciət etmək və onların əməl olunmasını tələb etməkdən ibarətdir (<http://www.e-qanun.az/code/7>, 2021).

Əmək müqaviləsi sərbəst (könüllü) şəkildə tərəflər arasındakı əmək münasibətlərini əks etdirən yazılı sənəddir. Əmək müqaviləsinin məzmunu qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada işəgötürənlə işçinin razılığı əsasında tərtib edilir. 2018-ci ildə edilmiş əlavə və dəyişikliyə görə, əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi, bu barədə bildirişin elektron informasiya sistemi vasitəsi ilə işəgötürənə göndərilməsi zamanı hüquqi qüvvəyə minir. Tərəflər arasında əmək müqaviləsi yazılı formada müddətli və müddətsiz bağlanıla bilər. Müddətli əmək müqaviləsinə müqavilədə göstərilən müddət bitdikdən sonra xitam verilir. Ancaq müddət bitdikdən sonra tərəflər arasında əmək münasibətləri davam edərsə və heç bir tərəf bu müqaviləyə xitam verilməsi barədə müraciət etməzsə, müqavilə əvvəlki müddət qədər uzadılır. Əgər əmək müqaviləsində müddət göstərilməmişdirsə, bu müqavilə müddətsiz hesab olunur. MDB ölkələri üzrə əmək qanunvericiliyinə nəzər saldıqda, əksəriyyətində əmək müqaviləsi yazılı formada bağlanılır. Ancaq Gürcüstan Respublikasının ƏM-də

müqavilənin iki formada: həm yazılı, həm də şifahi formada bağlanması qeyd edilir. Şifahi formada əmək müqaviləsi iş müddəti 1 aydan az olduqda bağlanılır (<http://www.e-qanun.az/code/7>, 2021; [ORGANIC LAW OF GEORGIA – LABOUR CODE OF GEORGIA | სსიპ ”საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე” \(matsne.gov.ge\)](#), 2021).

Azərbaycanda əmək müqaviləsinin bağlanmasının yaş həddi 15-dir və 18 yaşına çatmamış şəxslərə onların fiziki və mənəvi sağlamlığına zərər vura biləcək işlər üzrə əmək müqaviləsinin bağlanması qadağandır (<http://www.e-qanun.az/code/7>, 2021). Ancaq Gürcüstanda 14 yaşınadək yetkinlik yaşına çatmayanlarla əmək müqaviləsi yalnız idman, incəsənət və mədəniyyət sahələrində fəaliyyət göstərmək və ya reklam sahəsində iş görmək üçün bağlana bilər ([ORGANIC LAW OF GEORGIA – LABOUR CODE OF GEORGIA | სსიპ ”საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე” \(matsne.gov.ge\)](#), 2021). Rusiyada və Qazaxıstanda isə sağlamlıq və mənəvi inkişafa xələl gətirmədən kinematoqrafiya təşkilatlarında, teatrlarda, teatr və konsert təşkilatlarında, sirklərdə valideynlərdən birinin (qəyyumun) razılığı və ya qəyyumluq orqanının icazəsi ilə on dörd yaşına çatmamış şəxslər ilə əmək müqaviləsi bağlanılmasına icazə verilir (<http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>, 2021; [Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі \(zan.gov.kz\)](#), 2021).

AR-da bağlanmış əmək müqaviləsində əmək şəraiti, əməyin mühafizəsi ilə bağlı məlumatlar göstərməlidir. Bununla bağlı münasibətlər ƏM ilə yanaşı “Əməyin mühafizəsi haqqında” AR-ın qanunu ilə tənzimlənir. Bu qaydalarda əmək şəraiti, əmək mühafizəsinin normaları, təşkilati, texniki, maliyyə, sosial və digər təminatları üzrə maddələr əks olunmuşdur (<http://www.e-qanun.az/code/7>, 2021; [313 - Əməyin mühafizəsi haqqında \(e-qanun.az\)](#), 2021).

Ölkəmizdə tərəflər arasında bağlanmış əmək müqaviləsində göstərilmiş şərtlərin, əmək üzrə qanunvericiliyin tələblərinin yerinə yetirilməsinə nəzarəti dövlət hakimiyyətinin müvafiq orqanları öz səlahiyyətləri çərçivəsində həyata keçirir. Dövlət hakimiyyəti orqanları əmək münasibətləri sahəsində hüquqi tənzimlənmənin təkmilləşdirilməsini və bu sahədə siyasətin həyata keçirilməsini təmin etməlidir.



Azərbaycan dövləti əmək münasibətləri sahəsində əsas olaraq işsizlik, məşğulluq, miqrasiya və s. məsələləri üzrə tənzimlənməni həyata keçirir (<http://www.e-qanun.az/code/7>, 2021).

Rusiya Federasiyasının ƏM-də əmək sahəsində sosial tərəfdaşlıq üzrə maddələr əks olunmuşdur. İşçilərin sosial tərəfdaşlıqdakı nümayəndələri bunlardır: həmkarlar ittifaqları, bölgələr üzrə digər həmkarlar ittifaqı və işçilər tərəfindən seçilən digər nümayəndələr. Kollektiv danışıqlarda, müqavilələrin bağlanması və ya dəyişdirilməsində, müqavilələrin bağlanması və ya dəyişdirilməsinə dair kollektiv əmək mübahisələrinin həllində, onların icrasına nəzarətin həyata keçirilməsində, habelə sosial məsələlərin tənzimlənməsi üzrə komissiyaların fəaliyyətinin qurulmasında və həyata keçirilməsində işçilərin maraqları müvafiq həmkarlar ittifaqları və onların ərazi təşkilatları, həmkarlar ittifaqları birlikləri və həmkarlar ittifaqları ərazi təşkilatları birlikləri tərəfindən təmsil olunur. İşçilərin digər nümayəndələri heç bir ilkin həmkarlar ittifaqı təşkilatında birləşmədiyi və ya mövcud ilkin həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının heç birinin işçilərin yarısından çoxunu birləşdirmədiyi və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada səlahiyyət verilmədiyi hallarda yerli iş yerlərində sosial iş birliyində bütün işçilərin mənafeələrini təmsil edir. Bu nümayəndə (nümayəndəlik orqanı) gizli səsvermə yolu ilə işçilərin ümumi yığıncağında (konfransında) işçilər arasından seçilir. Kollektiv danışıqların aparılmasında, kollektiv müqavilənin bağlanması və ya dəyişdirilməsində, habelə işçilərlə işəgötürən arasında kollektiv əmək mübahisələrinin baxılmasında və həll edilməsində işəgötürənin mənafeələri təşkilatın rəhbəri və ya Rusiya Federasiyasının federal qanunlarına və digər normativ hüquqi aktlara uyğun olaraq, səlahiyyət verdikləri şəxslər tərəfindən təmsil olunur. İşəgötürənlərin digər nümayəndələri isə müvafiq federal icraedici orqanlardır (<http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>, 2021). AR-in ƏM-də sosial tərəfdaşlıq üzrə işçilərin nümayəndələri həmkarlar ittifaqları, ictimai özünüidarə orqanları, işəgötürənlər tərəfindən isə nümayəndəli orqanlar göstərilmişdir və onlar

arasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi kollektiv müqavilə və sazişlər haqqında əks olunmuş maddələr ilə həyata keçirilir (<http://www.e-qanun.az/code/7>, 2021). “Həmkarlar İttifaqları haqqında” qanunda isə ittifaqın hüquqları, hüquqi təminatı, əmlak vəziyyətləri ilə bağlı müddəalar əks olunmuşdur ([792 - Həmkarlar ittifaqları haqqında \(e-qanun.az\)](http://www.e-qanun.az), 2021). Gürcüstanda isə bu münasibətlər işəgötürən ilə işçi arasında informasiya və məsləhətləşmələrin təşviqi ilə maddələrdə öz əksini tapmışdır. Belə ki, iş yerində işçilərin sayına uyğun olaraq səlahiyyətli nümayəndələr seçilir. Bu nümayəndələr işçilərə müəssisənin fəaliyyəti və iqtisadi vəziyyətinin son və ehtimal olunan halı; əmək haqqı və məşğulluq şərtlərinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərə biləcək və ya təhlükə yarada bilən vəziyyət; işin təşkilində əsaslı dəyişikliklərə səbəb ola biləcək qərarlar barədə məlumat verə bilər ([ORGANIC LAW OF GEORGIA – LABOUR CODE OF GEORGIA | სსიპ ”საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე” \(matsne.gov.ge\)](http://www.matsne.gov.ge), 2021).

Rusiya Federasiyasının ƏM-in 35-ci maddəsində göstərilmişdir ki, sosial və əmək münasibətlərinin, kollektiv müqavilələrin tənzimlənməsini və kollektiv müqavilələrin, sazişlərin layihələrinin hazırlanmasını, kollektiv müqavilələrin, sazişlərin bağlanması təmin etmək, habelə qərarların qəbul edilməsi ilə bütün səviyyələrdə bərabər səviyyədə həyata keçirilməsinə nəzarəti təşkil etmək partiyalardan, lazımi səlahiyyətlərə sahib olan partiyaların nümayəndələrindən komissiyalar qurulur. Əmək sahəsi üzrə qərarlar məcburi qaydada həmkarlar ittifaqları birlikləri, işəgötürənlər birlikləri və hökumət nümayəndələri nəzərdən keçirməlidir (<http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>, 2021).

MDB ölkələrinin bir çoxunda əmək mübahisələrinə ilk növbədə üçtərəfli komissiyada baxılır. Ukraynada isə işçi təkbaşına və ya onun maraqlarını təmsil edən həmkarlar ittifaqının iştirakı ilə mübahisəni mülkiyyətçi və ya onun səlahiyyətli orqanı ilə birbaşa danışıqlarda həll etməyibsə, əmək mübahisəsi əmək mübahisələri komissiyasında baxılmalıdır. Komissiyanın iclasında protokol aparılır, sədr və ya onun müavini və katibi tərəfindən imzalanır. Əmək mübahisələri üzrə komissiyanın qərarı

ilə razılaşmadıqda, işçi və ya mülkiyyətçi və ya onun səlahiyyətli orqanı qərarından komissiyanın protokolundan çıxarış və ya surəti təqdim edildiyi gündən on gün müddətində məhkəməyə şikayət edə bilər ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#), 2021). AR-da komissiyanın iştirakı ilə həllini tapa bilməyən kollektiv əmək mübahisələrinə və fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmədə baxılır (<http://www.e-qanun.az/code/7>, 2021).

Ukrayna Respublikasının ƏM-nə əsasən, orta, peşə və ali təhsil müəssisələrində məzun olduğdan və ya təhsilini dayandırdıqdan, peşə təhsili və yenidən hazırlığı başa vurduqdan, habelə hərbi xidməti bitirdikdən sonra Ukrayna vətəndaşları ən azı iki il müddətinə ilk iş ilə təmin edilir. Dövlət təhsil müəssisələrinin məzunlarına isə Ukrayna Nazirlər Kabineti tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada ən azı üç il müddətində ixtisas üzrə iş verilir ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#), 2021).

Ukrayna Respublikasının ƏM-nə əsasən, işçilərin, xüsusən gənclərin peşə hazırlığı və ixtisasartırma təhsili üçün mülkiyyətçi və ya onun səlahiyyətli orqanı müəssisə, təşkilat, qurum hesabına fərdi, komanda, kurs və digər istehsalat təlimi təşkil edir. Bunun üçün mülkiyyətçi və ya onun səlahiyyətli orqanı istehsalat təhsili alan və ya təhsil müəssisələrində təhsil alan işçilər üçün istehsalatdan ayrılmadan işi təhsildə birləşdirmək üçün lazımi şərait yaratmalıdır ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#), 2021). Qazaxıstan Respublikasının ƏM-də bu münasibətlər ikili təhsillə bağlı müddəalar üzrə tənzimlənir. Belə ki, ikili təhsil təhsil sahəsində səlahiyyətli orqan tərəfindən təsdiqlənmiş ikili təhsil haqqında müqaviləyə uyğun olaraq həyata keçirilir. İkili təhsil müqaviləsi əsasında müəssisə (təşkilat) tələbə iş yerində təlim və peşə təcrübəsinə rəhbərlik etmək üçün bir mentor təyin edir ([Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі \(zan.gov.kz\)](#), 2021). Azərbaycanda isə istehsalat təlimi ilə bağlı hüquqi tənzimləmə “Peşə təhsili haqqında” AR-ın qanunu ilə təmin edilir.

AR-ın “Məşğulluq haqqında” qanunu ölkə vətəndaşlarına və burada yaşayan xarici vətəndaşlara şamil edilir. Bu Qanunun qəbul edilməsində əsas məqsəd ölkə üzrə

məşğulluğu hüquqi tənzimlənməsini həyata keçirməkdir. Qanunda həmçinin ölkə üzrə həssas qruplara da xüsusi yer ayrılıb. Belə ki, dövlət tərəfindən bu şəxslərin məşğulluğuna əlavə təminatlar (iş yerləri, social müəssisələr, kurslar və s.) verilir. Qanunda həmçinin özünüməşğulluğa dəstəyin verilməsi, işsiz və iş axtaran şəxslərin əmək yarmarkalarının təşkili ilə işlə təmini, onların social təminatı ilə bağlı maddələr də qeyd olunmuşdur. Qeyri-formal məşğulluğun aşkarlanması və qarşısının alınması, ona nəzarətin həyata keçirilməsi, bununla bağlı maarifləndirmənin hüquqi əsasları da bu qanunda əks olunmuşdur ([1196-VQ - Məşğulluq haqqında \(e-qanun.az\)](#), 2021).

İşsizlikdən sığorta haqqında AR-in qanununda işçinin işini itirməsi zamanı əmək haqqının kompensasiya edilməsi, həmin kompensasiyanın miqdarı və verilməsi qaydaları kimi maddələr qeyd olunmuşdur (<http://www.e-qanun.az/framework/36310>, 2021).

Yaşayış minimumu haqqında AR-ın qanunu ölkənin sosial-iqtisadi inkişaf səviyyəsindən asılı olaraq yaşayış minimumunun müəyyən edilməsini və artırılmasını, həmçinin, ona dövlət tərəfindən təminatın verilməsi qaydalarını özündə əks etdirir. Yaşayış minimumun nəzərə alınması ilə minimum əmək haqqı işçilərin sağlamlığının və həyat fəaliyyətinin minimum səviyyədə təmin edilməsi üzrə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş sosial normativdir (<http://www.e-qanun.az/framework/5518>, 2021).

AR-da sosial sahə üzrə əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsində “Ünvanlı dövlət sosial yardımı haqqında”, “Əmək pensiyaları haqqında”, “Sosial müavinətlər haqqında”, “Sosial sığorta haqqında” qəbul edilmiş AR-ın qanunları AR-da vətəndaşların ünvanlı dövlət sosial yardımının göstərilməsinin, əmək pensiyası hüquqlarının yaranmasının və əmək pensiyası təminatı sisteminin, sosial müavinətlərin təyin olunması və verilməsinə yönəldilmiş təminatın hüquqi əsaslarını və bu hüquqların həyata keçirilməsi qaydalarını təsdiq edir (<http://www.e-qanun.az/framework/3813>, 2021; <http://www.e-qanun.az/framework/11508>, 2021; <http://www.e-qanun.az/framework/10854>, 2021; <http://www.e-qanun.az/framework/11566>, 2021).

Əmək, məşğulluq və sosial müdafiə sahəsində AR-ın Türkiyə, Qırğızıstan, Qazaxıstan, Özbəkistan, Türkmənistan, Ukrayna, Rusiya dövlətləri arasında bağlanmış sazişlər, bununla bağlı qanunlar və sərəncamlar əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsində irəli atılmış addımlardan biridir. Həmçinin, dövlət əmək qanunvericiliyinin beynəlxalq əhəmiyyətli hüquq və normalara uyğunlaşdırılması baxımından AR BƏT-in “İnkişaf etməkdə olan ölkələr xüsusi nəzərə alınmaqla minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi haqqında”, “Dövlət xidmətində məşğulluğun təşkili hüququnun müdafiəsi və məşğulluq şərtlərinin müəyyənləşdirilməsi üsulu haqqında”, “Beynəlxalq əmək normalarının tətbiqinə kömək göstərilməsi üçün üçtərəfli məsləhətləşmələr haqqında”, “Sənayedə və ticarətdə əməyin təftişi haqqında”, “Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında”, “Kənd təsərrüfatında əməyin təftişi haqqında”, “İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında”, “Ödənişli məzuniyyətlər haqqında” (1970-ci ildə yenidən işlənmiş) Konvensiyası, AR ilə BƏT arasında 2001-2002-ci illərdə əməkdaşlıq haqqında Proqramına qoşulması barədə qanunlar, qərarlar, sərəncamlar qəbul etmişdir (<http://www.e-qanun.az/framework/3023>, 2021; <http://www.e-qanun.az/framework/8135>, 2021; <http://www.e-qanun.az/framework/742>, 2021; <http://www.e-qanun.az/framework/8134>, 2021; <http://www.e-qanun.az/framework/616>, 2021; <http://www.e-qanun.az/framework/8428>, 2021; <http://www.e-qanun.az/framework/9142>, 2021; <http://www.e-qanun.az/framework/616>, 2021).

Azərbaycanda əmək münasibətlərinin normativ-hüquqi bazasının MDB ölkələrinin əksəriyyəti ilə müqayisəli təhlilindən belə nəticəyə gəlmək olar ki, əmək münasibətləri üzrə qeyd olunan maddələr mahiyyət etibarilə eynilik təşkil edir. Azərbaycanı əmək münasibətlərinin bəzi sahələrinə aid hüquqi aktlar ayrıca qanunlarda əks olunmuşdur. Ancaq bəzi MDB ölkələrində bu onların ƏM-də toplanmışdır.

Qeyd etmək istərdim ki, sosial tərəfdaşlıq üzrə tərəflərin iştirakı ilə qanun layihələrinin hazırlanması, onlara əlavə və dəyişikliklərin edilməsi üzrə təkliflərin verilməsi həm dövlətin, həm də işçi və işəgötürənlərin maraqlarını təmin edəcəkdir.

Gənc nəsil üzrə məşğulluğu təmin etmək məqsədi ilə Ukrayna təcrübəsinin ölkədə tətbiq edilməsi, zənnimcə, uğurlu olardı.

Gürcüstan təcrübəsindəki şifahi əmək müqaviləsinin bağlanması ölkəmizdə tətbiq edilməsi dövlətin sosial yükünün azalmasına az da olsa, öz müsbət təsirini göstərəcəyini düşünürəm. Bu həm də sənədləşmə işlərinə sərf edilən vaxta qənaət və kargüzarlıq xərclərinin azaldılmasına gətirib çıxardacaqdır. Ancaq burada şəffaflığın artırılması üçün həmin işçilərin sayının dövlət orqanlarına bildirilməsinin doğru olduğunu hesab edirəm.

Yetkinlik yaşına çatmayan şəxslərə müəyyən sahələr üzrə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olma hüququnun verilməsini əksər MDB ölkələrinin təcrübəsində görmək mümkündür. Hesab edirəm ki, bu təcrübənin Azərbaycanda tətbiq edilməsi, xüsusilə, aztəminatlı ailələrin sosial təminatının yaxşılaşmasına və beləliklə də, dövlətin sosial yükünün az da olsa, azalmasına gətirəcəkdir.

Həmçinin, Azərbaycanda məşğulluğun qorunmasına dair yerli qanunvericiliyin sərtliyinə dair kəmiyyət qiymətləndirmələri yoxdur. Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi üçün iş yerləri tərəfindən işçilərin işə götürülməsi və ya işdən çıxarılmasına dair hüquqi məhdudiyyətlərin səviyyəsini qiymətləndirmək üçün Qanunvericilik Müdafiəsi İndeksi, Məşğulluğun Qanunvericiliklə Qorunması İndeksini hesablanması vacibdir. Azərbaycan üzrə bu indekslərin hesablanması ölkənin beynəlxalq reytingdə irəliləməsinə, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin təkmilləşməsinə öz töhfəsini verəcəkdir.

## NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Dissertasiya işində rəsmi mənbələrdən əldə edilmiş statistiki göstəricilər əsasında qurulmuş ekonometrik modellər statistiki testlərlə yoxlanıldığından etibarlı nəticələr hesab edilir. Bu nəticələr və eləcə də, müqayisəli təhlil nəticəsində əldə olunmuş nəticələr aşağıdakı kimidir:

- minimum əmək haqqının bir vahid artması məşğulluğun 7.93 vahid artmasına səbəb olur
- qısamüddətli dövr üçün ÜDM-in əmsalının -0.064 olması tənzimləmə sürətinin təqribən 6.37 faiz olduğunu əks etdirir (bu, ümumi iqtisadi tarazlıqdan kənarlaşmalar olduğu təqdirdə, 1 il müddətində iqtisadi artımın yalnız 6.37 faizinin bərpa olunmasını göstərir)
- qısamüddətli dövrdə işsizlik səviyyəsinin 1 faiz artması, iqtisadi artıma 0.83 faiz əks təsir göstərir
- Uzunmüddətli dövrdə işsizlik səviyyəsinin 1 faiz artması, ÜDM-in 17.07 faiz azalmasına səbəb olur
- Əhalinin təbii artımının azalması özünü növbəti illərdə yaş qrupları üzrə xüsusi çəkinin aşağı düşməsində göstərəcəkdir ki, bu da müəyyən illərdə əmək qabiliyyətli yaşda olan əhalinin faiz nisbətində azalmasına səbəb olacaqdır.
- 2030-cu ilədək pensiya yaşına çatmış əhalinin sayının strategiyada qeyd edilənin əksinə olaraq, təqribən iki dəfə artmaması dövlətin sosial yükünü dəyişməyəcəkdir.
- 2017-ci ildə minimum əmək haqqının mizdla çalışan işçilərin orta aylıq əmək haqqına nisbəti 22 faiz təşkil etsə də, 2020-ci ildə bu nisbət 36.2 faiz təşkil etmişdir. Göründüyü kimi, 2020-ci ildə həm minimum əmək haqqı (2017-ci illə müqayisədə 2.2 dəfə çox), həm də mizdla çalışan işçilərin orta aylıq əmək haqqı (2017-ci illə müqayisədə 30.7 faiz çox) artmışdır. Strategiyada 2017-ci ildə

minimum əmək haqqının yaşayış minimumuna nisbəti 75 faiz olsa da, 2019-cu ildə bu nisbət artaraq 138 faizə çatmışdır.

- Strategiyanın həyata keçirilməsi müxtəlif istiqamətlər üzrə planlaşdırılır. Sahibkarlıq sahələrinə dövlət tərəfindən maliyyə dəstəyinin göstərilməsi, bürokratik maneələrin qarşısının alınması, vergi güzəştlərinin tətbiqi kimi tədbirlərin görülməsi; peşə sahəsi üzrə əldə edilmiş səriştlərin sənədləşdirilməsi, əmək standartlarının dünya bazarı tələblərinə uyğunlaşdırılması, ölkə vətəndaşları ilə yanaşı miqrant işçilərin də sosial təminatının gücləndirilməsi, əlil insanların bilik və bacarığına görə işlə təmin olunması, əmək fəaliyyətinə yeni başlayan insanlar üçün təcrübə məntəqələrinin yaradılması və ya iş yerlərində təlimlərin təşkil olunması və s. kimi məsələlər üzrə normativ-hüquqi bazanın dövrün tələblərinə uyğunlaşdırılması və təkmilləşdirilməsi; peşə tədrisi kurslarının təşkil edilməsi, məşğulluq orqanları ilə işəgötürənlər arasında əlaqə mexanizmlərinin olması, iş axtaranlarla işəgötürənlər arasında əlaqələrin genişləndirilməsi (yarmarkalarının təşkil edilməsi); əmək yarmarkalarının təşkili, vakant yerlərin elektronlaşdırılması, məşğulluq orqanlarının işinin effektivliyinin, peşə təhsili almış gənclərin, işləmək arzusunda olan həssas əhali qrupunun uyğun işlə təmin edilməsi, özünüməşğulluğu həyata keçirmək, ailə təsərrüfatlarını yaratmaq arzusunda olan şəxslərə dəstəyin göstərilməsi, onların güzəştli maliyyə xidmətləri ilə təmin edilməsi; hökumət, həmkarlar və işəgötürənlər arasında sosial dialoq üzrə hüquqi bazanın inkişaf etdirilməsi, kollektiv sazişlərin, müqavilələrin bağlanması və icrasının gücləndirilməsi, əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi sahəsində irəliləyişlərin əldə edilməsi; əmək bazarı üzrə siyasətin hazırlanması, həyata keçirilməsi və icrasının qiymətləndirilməsi məşğulluq səviyyəsinə müsbət təsir edəcəkdir.
- Hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi, əsas olaraq, əmək münasibətləri iştirakçılarının hüquqlarının təmini, vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə dair



nəzarətin olması, sosial ehtiyacların təmin edilməsi, rəsmi məşğulluq göstəricisinin yüksəldilməsinə xidmət edir.

- Azərbaycanda əmək münasibətlərinin normativ-hüquqi bazasının MDB ölkələrinin əksəriyyəti ilə müqayisəli təhlilindən belə nəticəyə gəlmək olar ki, əmək münasibətləri üzrə qeyd olunan maddələr mahiyyət etibarilə eynilik təşkil edir. Azərbaycanda əmək münasibətlərinin bəzi sahələrinə aid hüquqi aktlar ayrıca qanunlarda əks olunmuşdur. Ancaq bəzi MDB ölkələrində bu onların əmək məcəlləsində toplanılmışdır.

Dissertasiya işi üzrə tövsiyələr aşağıdakılardan ibarətdir:

- Məşğulluq və işsizlik üzrə qurulmuş modellərinin nəticələrinin nəzərə alınması siyasət qərarlarının hazırlanmasında istifadə oluna bilər.
- Nəzərdə tutulan istiqamətlərin həyata keçirilməsi demək olar ki, ilk öncə əmək bazarının tələblərini öyrənməklə reallaşa bilər. Bu baxımdan əmək bazarının mütəmadi monitorinqinə və proqnozlaşdırılmasına ehtiyac vardır.
- Sosial tərəfdaşlıq üzrə tərəflərin iştirakı ilə qanun layihələrinin hazırlanması, onlara əlavə və dəyişikliklərin edilməsi üzrə təkliflərin verilməsi həm dövlətin, həm də işçi və işəgötürənlərin maraqlarını təmin edəcəkdir.
- Gənc nəsil üzrə məşğulluğu təmin etmək və onların təcrübəsini artırmaq baxımından Ukrayna təcrübəsinin ölkədə tətbiq edilməsi uğurlu olacaqdır.
- Gürcüstan təcrübəsindəki şifahi əmək müqaviləsinin bağlanması ölkəmizdə tətbiq edilməsi dövlətin sosial yükünün azalmasına az da olsa, öz müsbət təsirini göstərəcəkdir. Bu həm də sənədləşmə işlərinə sərf edilən vaxta qənaət və kargüzarlıq xərclərinin azaldılmasına gətirib çıxardacaqdır. Ancaq burada şəffaflığın artırılması üçün həmin işçilərin sayının dövlət orqanlarına bildirilməsi doğru olacaqdır.
- Yetkinlik yaşına çatmayan şəxslərə müəyyən sahələr üzrə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olma hüququnun verilməsini əksər MDB ölkələrinin təcrübəsində

görmək mümkündür. Bu təcrübənin Azərbaycanda tətbiq edilməsi, xüsusilə, aztəminatlı ailələrin sosial təminatının yaxşılaşmasına və beləliklə də, dövlətin sosial yükünün az da olsa, azalmasına gətirəcəkdir.

- Azərbaycanda məşğulluğun qorunmasına dair yerli qanunvericiliyin sərtliyi üzrə indekslərin hesablanması ölkənin beynəlxalq reytingdə irəliləməsinə, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin təkmilləşməsinə öz töhfəsini verəcəkdir.

## İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

### İngilis dilində

1. Almeida R., Carneiro P. (2011). Enforcement of labor regulation and informality. IZA Discussion Papers, No. 5902, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, 1-40, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201108152092>
2. Atlantic Council (2020). The US and Europe Have Addressed COVID Unemployment in Divergent Ways: The Differences are Revealing, <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/new-atlanticist/the-usand-europe-have-addressed-covid-unemployment-in-divergent-ways-the-differences-are-revealing/>
3. Belkin V. N., Belkina N. A. (2007). Economic Theory of Labor. Moscow: Institute of Economics, the Ural Branch of Russian Academy of Sciences. p.127.
4. Bernheim D., Whinston M. “Association Incomplete Contracts and Strategic Ambiguity”, The American Economic Review, 4(88), 2008, 22-32
5. Bezzubko L., Nekhoda E.V. (2013). Social and labor relations. The results of researches in Russia and Ukraine. Tomsk, Russia: Publishing house of Tomsk State University, 12
6. Botero J. C., S. Djankov, R. L. Porta, F. Lopez-de-Silanes, and A. Shleifer, (2004). The Regulation of Labor. The Quarterly Journal of Economics, Volume 119, No 4: 1339–1382, doi:10.1162/0033553042476215.
7. Brainerd E., “Women in Transition: Changes in Gender Wage Differential in Eastern Europe and the Former Soviet Union”, Industrial and Labor Relations Review, Vol.54, N1 (Oct 2000)
8. Bronnikova M. N. (2017), “Labor as an Object of Legal Regulation in the Conditions of Modern Market Relations”, Russia and the European Union

- Development and Perspectives, Contributions to Economics, Springer International Publishing AG 2017, 207-214
9. Burlyayeva V., Prosvirina I. (2008). Social-labor Relations as a Set of Interactions of Workers in the Collective Labor Process, V. 2, Social Sciences. In: Materials of the XII Regional Scientific and Technical Conference “High School Science - To the North Caucasus Region”. Stavropol: NCFU. p174.
  10. Chulanova Z. K. “Approaches to Formation and Regulation of a New Model of Social and Labor Relations in Terms of Innovative Development”, Journal of Business, Economics and Environmental Studies, Volume 9, No. 3, 2019a, 11-20
  11. Chulanova Z. K. “Regulating Kazakhstan’s Labor Relations under New Socio-economic Conditions”, E-Journal of International and Comparative, Volume 8, No. 3, 2019b, 48-67
  12. Chulanova Z. K. “Road map of formation of an effective model of social and labor relations”, News of NAS RK, Series of social sciences and humanities, Volume 3, No 319, 2018, 29-35
  13. Compliance in the CIS: Key Challenges & Automation, 2018, KPMG in Russia and the CI. [online]. [cit. 2019-12-15] Available on: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2018/06/ru-en-compliance-survey-2017.pdf>
  14. Eaton A., Heckscher C. (2021). COVID’s Impacts on the Field of Labour and Employment Relations. Journal of Management Studies, Vol. 58, No. 1, 275-279, doi:10.1111/joms.12645
  15. Heckscher C., McCarthy J. “Transient solidarities: Commitment and collective action in post-industrial societies”, British Journal of Industrial Relations, Volume 52, No 4, 2014, 627–657

16. Humatova, S., & Hajiyev, N. (2018). Macroeconomic aspects of the price and the salary in development of competitive and export-oriented agriculture in Azerbaijan. *Bulgarian Journal of Agricultural Science*, 24(2018), 368-379.
17. Implementation of state control over the observance of labor legislation. Public Report of the Head of the State Service of Ukraine for Labor (2019). [online]. [cit. 2019-12-15] Available on: <http://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2019/02/prezentacijaderzhpraci1222.pdf>
18. Ismayilov A., Kasumov A., & Ahmadova E. (2020). Education and economic growth: The case of Azerbaijan. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 4, 581–587
19. Kiselyova E. (2020). Labor compliance as an instrument of labor relations control. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, Volume 3, No 1: 22-33, doi: 10.33382/cejllpm.2020.04.02
20. Labor compliance and time tracking a survey of HR and finance professionals (2013), *Dimensional Research* [online]. [cit. 2019-12-15] Available on: [https://www.replicon.com/wp-content/uploads/2016/07/dimensional\\_research.pdf](https://www.replicon.com/wp-content/uploads/2016/07/dimensional_research.pdf)
21. Ovsyuk N.V. (2018). Compliance control in the field of labor relations. *V.O. Sukhomlynsky National University of Nikolayev. Issue No 24*, 662-667
22. Pavlova O., Rohozynsky O. (2005). Labor Markets in CIS Countries. *Studies & Analysis* No. 311, [http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/8401850\\_sa311\\_0.pdf](http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/8401850_sa311_0.pdf)
23. Pejovich S. “The Effects of the Interaction of Formal and Informal Institutions on Social Stability and Economic Development”, *Journal of Markets & Morality*, Volume 2, No 2, 1999, 164-181
24. Rudolf B., & Zurlinden M. (2010). Productivity and Economic Growth in Switzerland 1991-2006. *Swiss journal of Economics and Statistics*, 146(3), 577-600.

25. Vodenko K. V., Shevchenko O. M., Barsukova T. I., Hubuluri E. I., Mishina N. V. (2016). Modern institutes and regulatory forms of social and labor relations in Russian society. *International Review of Management*, Volume 6, No 56, 185-190, <http://www.econjournals.com/>
26. Wahba J., Assaad R. (2016). Flexible Labor Regulations and Informality in Egypt. Cairo, Egypt: Economic Research Forum (ERF), Working Paper No: 915

#### **Fransız dilində**

1. Bessi C., & Favereau O. (2003). Institutions et Économie des Conventions. *Cahiers d'économie politique*, Volume 1, No 44, 119-164,  [Cairn.info](http:// Cairn.info)
2. Brangier E., Lancry A., & Louche C. (2001). Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations. *Des dimensions humaines du travail*, 647, [hal.archives-ouvertes.fr](http://hal.archives-ouvertes.fr)

#### **Ukrayna dilində**

1. Piliavskyi V. (2019). Labor potential of the enterprise: essence, model of employment and the efficiency of use. *Інтелект XXI*, № 3: 88-93, [irbis-nbuv.gov.ua](http://irbis-nbuv.gov.ua)

#### **Türk dilində**

1. Gülşen S. G. (2004). Küreselleşme ve çok uluslu işletmelerin çalışma ilişkilerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, 147-157, [deu.edu.tr](http://deu.edu.tr)

#### **İnternet resursları**

1. [Milli hesablar sistemi və tədiyə balansı | Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi](#), 2021
2. [Unemployment, total \(% of total labor force\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](#), 2021
3. [Azərbaycan Respublikasının Mərkəzi Bankı - Makroiqtisadi statistika \(cbar.az\)](#), 2021

4. [Unemployment, total \(% of total labor force\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](#), 2021
5. [Employment to population ratio, 15+, total \(%\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](#), 2021
6. [Wage and salaried workers, total \(% of total employment\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](#), 2021
7. [Employers, total \(% of total employment\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](#), 2021
8. [Labor force participation rate, total \(% of total population ages 15-64\) \(modeled ILO estimate\) | Data \(worldbank.org\)](#), 2021
9. [GCI 4.0: Pillar 8: Labour market - TCdata360 \(worldbank.org\)](#), 2021
10. [https://www.stat.gov.az/special\\_version/news/index.php?id=4842](https://www.stat.gov.az/special_version/news/index.php?id=4842), 2021
11. <https://www.stat.gov.az/source/labour/>, 2021
12. [Əhali | Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi](#), 2021
13. <https://www.taxes.gov.az/az/post/608>, 2021
14. <https://www.kvalifikasiya.az/az/page/1-haqqinda>, 2021
15. [https://iqtisadiislahat.org/news/strateji\\_yol\\_xeritelerinin\\_monitorinq\\_ve\\_qiyme\\_tlendirme\\_neticeleri\\_aciqlandi-743](https://iqtisadiislahat.org/news/strateji_yol_xeritelerinin_monitorinq_ve_qiyme_tlendirme_neticeleri_aciqlandi-743), 2021
16. <https://migration.gov.az/content/pdf/0c479ea4e182830e422cef87b8244020.pdf>, 2021
17. [Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі \(zan.gov.kz\)](#) , 2021
18. [Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#) , 2021
19. <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>, 2021
20. [ORGANIC LAW OF GEORGIA – LABOUR CODE OF GEORGIA | სსიპ „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე“ \(matsne.gov.ge\)](#) , 2021

21. <https://static.president.az/media/W1siZiIsIjIwMTgvMTAvMzAvNzBqcG95dmVhMV9TVFJBVEVHX11BLnBkZiJdXQ?sha=73a80919aee9f9a5>, 2021
22. <http://www.e-qanun.az/framework/3023>, 2021
23. <http://www.e-qanun.az/code/7>, 2021
24. <http://www.e-qanun.az/framework/8427>, 2021
25. <http://www.e-qanun.az/framework/8135>, 2021
26. <http://www.e-qanun.az/framework/11566>, 2021
27. <http://www.e-qanun.az/framework/742>, 2021
28. <http://www.e-qanun.az/framework/8134>, 2021
29. <http://www.e-qanun.az/framework/36310>, 2021
30. <http://www.e-qanun.az/framework/616>, 2021
31. <http://www.e-qanun.az/framework/8428>, 2021
32. <http://www.e-qanun.az/framework/9142>, 2021
33. <http://www.e-qanun.az/framework/616>, 2021
34. <http://www.e-qanun.az/framework/11508>, 2021
35. <http://www.e-qanun.az/framework/3813>, 2021
36. <https://static.president.az/pdf/38542.pdf>, 2021
37. <http://www.e-qanun.az/framework/10854>, 2021
38. <http://www.e-qanun.az/framework/5518>, 2021
39. [313 - Əməyin mühafizəsi haqqında \(e-qanun.az\)](#) , 2021
40. [792 - Həmkarlar ittifaqları haqqında \(e-qanun.az\)](#) , 2021
41. [1196-VQ - Məşğulluq haqqında \(e-qanun.az\)](#) , 2021



## Qrafiklərin siyahısı

<b>Qrafik 1:</b> İşsizlik, cəmi (ümumi işçi qüvvəsinin% -i) .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
<b>Qrafik 2:</b> İşsizlik, cəmi (ümumi işçi qüvvəsinin% -i) .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
<b>Qrafik 3:</b> İşsizlik, cəmi (ümumi işçi qüvvəsinin% -i) .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
<b>Qrafik 4:</b> Məşğulluğun əhaliyə nisbəti, 15+, cəmi (%).....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
<b>Qrafik 5:</b> Əmək haqqı alan və maaşlı işçilər, cəmi (ümumi məşğulluğun% -i) (BƏT-in modelləşdirilmiş qiymətləndirməsi) .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
<b>Qrafik 6:</b> Əmək haqqı alan və maaşlı işçilər, cəmi (ümumi məşğulluğun% -i) (BƏT-in modelləşdirilmiş qiymətləndirməsi) .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
<b>Qrafik 7:</b> İşəgötürənlər, cəmi (ümumi məşğulluğun %-i) (BƏT-in modelləşdirilmiş qiymətləndirməsi).....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
<b>Qrafik 8:</b> İşçi qüvvəsinin iştirak nisbəti, cəmi (15-64 yaş arasındakı ümumi əhalinin% -i) (BƏT-in modelləşdirilmiş qiymətləndirməsi).....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
<b>Qrafik 9:</b> 1935-2019-cu illər üzrə əhalinin təbii artımı, nəfər.....	46
<b>Qrafik 10:</b> 2020-ci ildə əhalinin yaş qrupları üzrə sayı (min nəfər).....	47

## Cədvəllərin siyahısı

<b>Cədvəl 1:</b> Dünya İqtisadi Forumunun əmək bazarı üzrə sıralaması .....	36
<b>Cədvəl 2:</b> Minimum əmək haqqının məşğulluğa təsirinin reqressiya modeli.....	38
<b>Cədvəl 3:</b> Unit Root testinin nəticələri.....	41
<b>Cədvəl 4:</b> Optimal lag-ın tapılması .....	41
<b>Cədvəl 5:</b> Məhdudiyətsiz kointeqrasiya sıralama testinin nəticələri.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
<b>Cədvəl 6:</b> Məhdudiyətsiz kointeqrasiya dərəcəsi testinin (maksimum Eigenvalue) nəticələri...	42
<b>Cədvəl 7:</b> Uzunmüddətli dövr üzrə kointeqrasiyanın nəticələri.....	43
<b>Cədvəl 8:</b> VXD modelinin nəticələri .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>

## Şəkillərin siyahısı

<b>Şəkil 1:</b> Reqressiya modelinin qalığının, faktiki və reqressiya qrafiki .....	39
---	----

**Şəkil 2:** Reqressiya modelinin qalığının histoqramı, normallıq testi .....39