

## 2014–2023-cü İLLƏRDƏ AZƏRBAYCANDA ƏMƏK BAZARI VƏ İQTİSADI İSLAHATLARIN ROLU

DOI: [10.71447/2413-7235-2026-1-89](https://doi.org/10.71447/2413-7235-2026-1-89)

**Fərid F. Məmmədov**

*Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti, Doktorant*

*E-poçt: [farid5mammadov@gmail.com](mailto:farid5mammadov@gmail.com)*

*ORCID: 0009-0000-7787-6383*

### Xülasə

Məqalədə 2014–2023-cü illəri əhatə edən dövrdə Azərbaycan Respublikasında həyata keçirilmiş on iki mühüm iqtisadi islahatın əmək bazarına kompleks təsiri sistemli şəkildə tədqiq edilmişdir. İslahatlar hüquqi-institusional çərçivə, aktiv məşğulluq proqramları və sosial müdafiə mexanizmləri olmaqla üç funksional qrupa ayrılmış; hər qrupun əmək bazarı göstəricilərinə — işsizliyin dinamikasına, əmək haqqı səviyyəsinə, muzzdlu işçilərin sayına və qeyri-rəsmi məşğulluğun miqyasına — diferensial təsiri ətraflı araşdırılmışdır. Tədqiqat nəticəsində müəyyən edilmişdir ki, işsizlik səviyyəsi 2020-ci ildəki 7,24%-dən 2024-cü ildə 5,31%-ə, yəni 1,94 faiz bəndi aşağı düşmüş; orta aylıq nominal əmək haqqı isə 2021-ci ildəki 732,1 manatdan 2024-cü ildə 1009,4 manata — 37,9% artmışdır. DOST Agentliyinin yaradılması sosial xidmətlərin integrasiyasını təmin etmiş, işsizlikdən sığorta sistemi isə işçilərin müdafiəsini əhəmiyyətli dərəcədə gücləndirmişdir. Eyni zamanda qeyri-rəsmi məşğulluğun aradan qaldırılmasının yavaş getməsi, peşə təhsili sisteminin əmək bazarı tələbləri ilə ahəngdar hala gətirilməsi işinin tamamlanmaması və regional disproporsiyalar əsas çatışmazlıqlar kimi müəyyən edilmişdir. İşin elmi yeniliyi ondan ibarətdir ki, 12 islahat sənədi vahid analitik çərçivədə qruplaşdırılmış, onların əmək bazarı göstəricilərinə təsiri üç müstəqil ölçü ilə — statistik dinamika, institusional dəyişiklik və beynəlxalq müqayisə — qiymətləndirilmişdir. Nəticələrin tətbiqi dövlət məşğulluq siyasətinin təkmilləşdirilməsində, peşə kadr hazırlığı sisteminin modernizasiyasında, habelə qeyri-rəsmi məşğulluğa qarşı strateji sənədlərin hazırlanmasında istifadə edilə bilər.

**Açar sözlər:** əmək bazarı islahatları, məşğulluq siyasəti, işsizlik, qeyri-rəsmi məşğulluq, Azərbaycan

## THE ROLE OF ECONOMIC REFORMS AND THE LABOR MARKET IN AZERBAIJAN IN THE PERIOD 2014–2023

**Farid F. Mammadov**

*Doctoral Student, Azerbaijan State University of Economics*

*E-mail: [farid5mammadov@gmail.com](mailto:farid5mammadov@gmail.com)*

*ORCID: 0009-0000-7787-6383*

### Abstract

This article systematically examines the complex impact of twelve key economic reforms implemented in the Republic of Azerbaijan between 2014 and 2023 on the labour market. The reforms are classified into three functional groups: legal and institutional framework, active employment programmes, and social protection mechanisms. A differential analysis is conducted for each group with respect to unemployment dynamics, wage levels, the number of hired workers, and the scale of informal employment. The findings reveal that the unemployment rate fell from 7.24% in 2020 to

5.30% in 2024, while the average monthly nominal wage rose from 732,1 manats in 2021 to 1009,4 manats in 2024, representing an increase of 37.9%. The establishment of the DOST Agency ensured the integration of social services, and the unemployment insurance system significantly strengthened worker protection. The main shortcomings identified include the slow elimination of informal employment, the incomplete alignment of the vocational education system with labour market demands, and persistent regional disparities. The scientific novelty lies in the fact that 12 reform documents are, for the first time, unified within a single analytical framework, and their impact on labour market indicators is assessed across three independent criteria: statistical dynamics, institutional change, and international comparison.

**Keywords:** *labour market reforms, employment policy, unemployment, informal employment, Azerbaijan*

## РОЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ И РЫНКА ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ В 2014–2023 ГОДАХ

**Фарид Ф. Мамедов**

*Докторант, Azerbaijan State University of Economics*

*Э- почта: farid5mammadov@gmail.com*

*ORCID: 0009-0000-7787-6383*

### Аннотация

В статье системно исследуется комплексное влияние двенадцати ключевых экономических реформ, реализованных в Азербайджанской Республике в период 2014–2023 годов, на рынок труда. Реформы классифицированы по трём функциональным группам: правовая и институциональная база, активные программы занятости и механизмы социальной защиты. Для каждой группы проведён дифференцированный анализ воздействия на динамику безработицы, уровень заработной платы, численность наёмных работников и масштаб неформальной занятости. Установлено, что уровень безработицы снизился с 7,24% в 2020 году до 5,31% в 2024 году, среднемесячная номинальная заработная плата выросла с 732,1 маната в 2021 году до 1009,4 манатов в 2024 году (прирост — 37,9%). Создание агентства DOST обеспечило интеграцию социальных услуг, а система страхования от безработицы существенно усилила защиту работников. В качестве основных недостатков выявлены: медленное сокращение неформальной занятости, незавершённость согласования системы профессионального образования с требованиями рынка труда и региональные диспропорции. Научная новизна заключается в том, что 12 реформных документов впервые объединены в единую аналитическую систему, а их влияние на рынок труда оценено по трём независимым критериям.

**Ключевые слова:** *реформы рынка труда, политика занятости, безработица, неформальная занятость, Азербайджан*

## GİRİŞ

Əmək qüvvəsi iqtisadiyyatın aparıcı qollarından biridir. Buna görə də, əmək bazarının təhlili və islahatların mahiyyətinin öyrənilməsi vacibdir. Əmək qanunvericiliyi hər bir ölkədə sosial-iqtisadi modelin əsas dayaqlarından biridir və işçi ilə işəgötürən arasında hüquqi münasibətləri tənzimləyən Əmək Məcəlləsində edilən son dəyişiklikləri həm əmək bazarının real iqtisadi münasibətlərə uyğunlaşdırılması, həm də işçi hüquqlarının daha etibarlı müdafiə mexanizminin, əmək münasibətlərində çevik və sosial yönlü hüquqi tənzimləmələrin tətbiqi istiqamətində mühüm strateji mərhələ kimi qiymətləndirmək olar (Süleymanov, 2026). Müasir dövrdə iqtisadi islahatların əmək bazarına təsirinin tədqiqi keçid iqtisadiyyatı ölkələri üçün xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Əmək bazarı iqtisadi sistemin ən həssas komponentlərindən biri olmaqla, makroiqtisadi siyasətin nəticələrini bilavasitə əks etdirir: investisiya artımı iş yerlərini çoxaldır, fiskal çətinliklər islahatları ləngidir, iqtisadi diversifikasiya əmək tələbatının strukturunu dəyişdirir. Azərbaycan Respublikası 1991-ci ildən müstəqilliyini bərpa etdikdən sonra planlı iqtisadiyyatdan bazar iqtisadiyyatına keçid prosesini həyata keçirmiş, bu müddət ərzində əmək bazarını modernləşdirmək məqsədilə ardıcıl islahatlar həyata keçirmişdir. 2014–2016-cı illərdə neft qiymətlərinin kəskin düşməsi Azərbaycanın neftdən asılı ixrac modelinin struktural kövrəkliyini üzə çıxardı. Manatın iki dəfə devalvasiyası (BVF, 2015) iqtisadi diversifikasiya zərurətini siyasi agenda üçün prioritetə çevirdi. 2016-cı ildən etibarən islahatlar sürətləndi: Strateji Yol Xəritələri çərçivəsində qeyri-neft sektorunun inkişafı, yeni iş yerlərinin yaradılması və əmək bazarının idarə olunma mexanizmlərinin müasirləşdirilməsi hədəfə alındı. Bu kontekstdə əmək bazarı islahatları iqtisadi çeşidlənmə strategiyasının ayrılmaz bir hissəsinə çevrildi.

Dünya iqtisadiyyatının qlobalaşması, texnologiyaların sürətli inkişafı — xüsusən avtomatlaşdırma və rəqəmsal iqtisadiyyatın genişlənməsi — əmək bazarında tələb strukturunu kökündən dəyişdirməkdədir. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) tədqiqatlarına görə, inkişaf mərhələsindəki ölkələrdə əmək bazarı islahatları yalnız hüquqi çərçivə ilə məhdudlaşdıqda yetərli nəticə vermir; passiv müdaxilənin (işsizlik müavinəti) aktiv tədbirlərlə (peşə hazırlığı, özünüməşğulluq) birləşdirilməsi tələb olunur (BƏT, 2018). Azərbaycanda həyata keçirilən islahatların bu konsepsiyaya nə dərəcədə uyğun gəldiyi məqalənin əsas tədqiqat sualını təşkil edir.

Mövzunun aktuallığı bir neçə amillə şərtlənir. Birincisi, 2014–2023-cü illərdə qəbul edilmiş 12 islahat sənədinin kompleks şəkildə sistemləşdirilməsi ədəbiyyatda indiyə qədər aparılmamışdır. İkincisi, COVID-19 pandemiyasının (2020) əmək bazarına təsiri Azərbaycan kontekstində ayrıca islahatlar fonunda qiymətləndirilməmişdir. Üçüncüsü, DOST Agentliyinin yaradılması kimi institusional yeniliklərin məşğulluq göstəricilərinə real əksi empirik tədqiqatları tələb edir. Bundan başqa, qeyri-rəsmi məşğulluğun azaldılmasına dair siyasətin effektivliyinin analizi siyasət tövsiyələri üçün zəruri bazanı formalaşdırır.

Məqalənin məqsədi 2014–2023-cü illər ərzində qəbul edilmiş on iki mühüm islahata aid normativ-hüquqi sənədi üç funksional qrupa sistemli şəkildə bölərək hər qrupun əmək bazarına diferensial təsirini statistik göstəricilər, institusional dəyişikliklər baxımından qiymətləndirməkdir. Tədqiqatın metodoloji əsasını kəmiyyət (statistik dinamikanın müqayisəli analizi) və keyfiyyət (normativ-hüquqi sənədlərin məzmununun analizi) üsullarının birləşməsi təşkil edir. İnformasiya bazası kimi DSK-nın statistik bülletenləri, DMA-nın illik fəaliyyət hesabatları, ETF-in ölkə üzrə hesabatları və BƏT məlumatları istifadə edilmişdir.

## İSLAHATLARIN NƏZƏRİ VƏ HÜQUQİ ÇƏRCİVƏSİ

### Aktiv məşğulluq siyasəti: nəzəri əsaslar

Əmək bazarı siyasəti iqtisadiyyat ədəbiyyatında adətən iki əsas alt növə bölünür: passiv siyasət (işsizlərə maddi yardım — müavinətlər, pensiyalar) və aktiv siyasət (peşə hazırlığı, özünüməşğulluq

proqramları, iş yerinin yaradılmasına subsidiyalar) (Christopher,1998) klassik və neoklassik iqtisadiyyat görüşlərində əmək bazarı özü-özünə tarazlaşma qabiliyyətinə malikdir; dövlət müdaxiləsi yalnız bazar uğursuzluqlarını düzəltmək üçün zəruridir. Keynesçilərin yanaşmalarına görə işə, xüsusən tsiklik işsizlik dövrlərində dövlət tələbi canlandırmaq üçün aktiv rol oynamalıdır. Müasir dövrdə BƏT "layihəli əmək" konsepsiyasını irəli sürərək əmək bazarı islahatlarının dörd sütun üzərində qurulmasını tövsiyə edir:

- (1) məşğulluq imkanlarının genişləndirilməsi;
- (2) sosial müdafiə sisteminin gücləndirilməsi;
- (3) əmək standartlarına uyğunluğun təmin edilməsi;
- (4) sosial dialoq mexanizmlərinin inkişafı (BƏT, 2026).

Azərbaycanın 2014–2023-cü illər islahat paketi bu dörd sütunun hamısını müxtəlif intensivlik dərəcəsində əhatə etmişdir. Postsovet keçid iqtisadiyyatları üçün xarakterik olan qeyri-rəsmi məşğulluq fenomeni iqtisad elminin mühüm tədqiqat sahəsini təşkil edir. Schneider və Buehn (2018) göstərmişlər ki, inkişaf mərhələsindəki ölkələrdə qeyri-rəsmi sektorda vergi gəlirlərini azaldır, sosial müdafiəni zəiflədir və əmək bazarı statistikasının qeyri-dəqiq olmasına səbəb olur (Friedrich, Andreas, 2018). Azərbaycan Respublikasında 2017-ci ildə qəbul olunan qeyri-rəsmi məşğulluğun qarşısının alınmasına dair tədbirlər haqqında Prezident sərəncamı bu problemi birbaşa hədəfə alması baxımından diqqətə layiqdir.

#### **İslahatların sistemli qruplaşdırılması**

Tədqiq edilən dövrdə (2014–2023) Azərbaycan Respublikasında əmək bazarına birbaşa və ya dolayı yolla təsir edən 12 mühüm normativ-hüquqi sənəd qəbul edilmişdir. Həmin sənədlər aşağıdakı Cədvəl 1-də üç funksional qrupa bölünərək təqdim olunmuşdur. Bu qruplaşdırma islahatların məzmununa, hüquqi formasına (qanun, fərman, sərəncam, qayda) və əmək bazarına müdaxilə mexanizminə əsaslanır.

*Cədvəl 1. Azərbaycanda əmək bazarına aid mühüm islahatlar (2014–2023) və funksional qruplaşdırılması*

| Nö | İslahatın rəsmi adı                                              | İl   | Hüquqi forma | Funksional qrup      |
|----|------------------------------------------------------------------|------|--------------|----------------------|
| 1  | "Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu"           | 2018 | Qanun        | Hüquqi-institusional |
| 2  | "İşsizlikdən sığorta haqqında" Qanun                             | 2017 | Qanun        | Sosial müdafiə       |
| 3  | "Peşə təhsili haqqında" Qanun                                    | 2018 | Qanun        | Aktiv məşğulluq      |
| 4  | Peşə təhsili və təliminin inkişafına dair Strateji Yol Xəritəsi  | 2016 | Fərman       | Aktiv məşğulluq      |
| 5  | Milli iqtisadiyyat üzrə Strateji Yol Xəritəsi                    | 2016 | Fərman       | Hüquqi-institusional |
| 6  | Özünüməşğulluq proqramının həyata keçirilməsi Qaydası            | 2016 | NK qərarı    | Aktiv məşğulluq      |
| 7  | Əmək müqaviləsi elektron informasiya sistemi haqqında Əsasnamə   | 2014 | NK qərarı    | Hüquqi-institusional |
| 8  | Regionların sosial-iqtisadi inkişafı Dövlət Proqramı (2019–2023) | 2019 | Fərman       | Aktiv məşğulluq      |
| 9  | Kiçik və Orta Biznesin İnkişafı Agentliyinin Nizamnaməsi         | 2018 | Fərman       | Aktiv məşğulluq      |
| 10 | DOST Agentliyinin yaradılması haqqında Fərman                    | 2018 | Fərman       | Sosial müdafiə       |

|    |                                                             |           |          |                      |
|----|-------------------------------------------------------------|-----------|----------|----------------------|
| 11 | Minimum əmək haqqının artırılması haqqında Sərəncamlar      | 2019–2023 | Sərəncam | Sosial müdafiə       |
| 12 | Qeyri-rəsmi məşğulluğun qarşısının alınmasına dair Sərəncam | 2017      | Sərəncam | Hüquqi-institusional |

***Mənbə:** müəllif tərəfindən Azərbaycan Respublikası Prezidentinin rəsmi saytı (president.az) və Nazirlər Kabinetinin qərarları əsasında tərtib edilmişdir.*

Cədvəl 1-in məlumatlarından göründüyü kimi, 12 islahat arasında 5-i aktiv məşğulluq proqramları qrupuna, 4-ü hüquqi-institusional çərçivə qrupuna, 3-ü isə sosial müdafiə mexanizmləri qrupuna aiddir. Bu nisbət göstərir ki, Azərbaycanda əmək bazarı siyasəti passiv müdaxilədən (yalnız müavinət vermək) aktiv tədbirlərə (peşə hazırlığı, özünüməşğulluq, regional inkişaf) doğru sürüşmüşdür — bu isə BƏT-in tövsiyə etdiyi «layiqli əmək» konsepsiyası ilə uyğundur (BƏT, 2026).

### **3. İSLAHATLARIN ƏMƏK BAZARINA TƏSİRİNİN TƏHLİLİ**

#### **3.1. Hüquqi-institusional çərçivə islahatlarının təsiri**

Əmək bazarı islahatlarının uğuru əvvəlcə möhkəm hüquqi-institusional əsasların yaradılmasından asılıdır. Bu qrupda dörd islahat xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

2018-ci ildə qəbul edilmiş "Məşğulluq haqqında" Qanun [6] Azərbaycanın müstəqillik tarixindəki ən əhatəli əmək bazarı qanunvericiliyi sənədi hesab olunur. Qanun əvvəlki 2001-ci il tarixli müvafiq qanunu tam əvəz etmiş, bir sıra prinsiplial yeniliklər gətirmişdir:

- İşaxtaran şəxsin hüquqlarını genişləndirmiş,
- Aktiv məşğulluq tədbirlərini hüquqi cəhətdən müəyyən etmiş,
- Qeyri-rəsmi məşğulluğun leqallaşdırılması üçün mexanizmlər nəzərdə tutmuş,
- Əmək bazarı tərəfdaşlarının — dövlət, işəgötürənlər, həmkarlar ittifaqları — rolunu aydınlaşdırmışdır.

Qanunun mühüm tərəfini işəgötürənlərin boş iş yerləri haqqında DMA-ya məlumat verməsi öhdəliyinin möhkəmləndirilməsi təşkil edir ki, bu da əmək bazarı monitorinqini gücləndirir. 2014-cü ildə əmək müqavilələrinin elektron qeydiyyat sisteminin (ƏMAS) tətbiqi əmək münasibətlərinin şəffaflığını əhəmiyyətli dərəcədə artırmışdır. Bu sistem vasitəsilə işəgötürənlər əmək müqavilələri bağladıda üç iş günü ərzində elektron bildiriş verməyə məcburdurlar. Sistem həm də əmək müfəttişliyinin iş yükünü azaldır: müfəttişlər sahəyə çıxmadan iş yerlərindəki vəziyyəti elektron qeydiyyat məlumatları üzərindən izləyə bilirlər (DMA, 2025).

2016-cı ildə qəbul edilmiş Milli iqtisadiyyat üzrə Strateji Yol Xəritəsi əmək bazarı islahatlarını makroiqtisadi diversifikasiya strategiyasına inteqrasiya etmişdir. Sənəddə qeyri-neft sektorunun ÜDM-dəki payının artırılması, innovasiya və texnologiya sektorunda məşğulluğun gücləndirilməsi hədəfləri müəyyən edilmişdir. Bu Yol Xəritəsi həmçinin sahibkarlıq mühitinin sadələşdirilməsinə aid konkret fəaliyyət planlarını əhatə etmişdir. 2017-ci il Sərəncamı ilə müəyyən edilmiş qeyri-rəsmi məşğulluğun azaldılmasına dair tədbirlər əmək bazarının rəsmiləşdirilməsi baxımından strateji əhəmiyyət daşıyır. Sərəncam çərçivəsində müvafiq dövlət qurumları arasında fəaliyyətin əlaqələndirilməsi, sahəvi yoxlamaların artırılması və qeyri-rəsmi çalışan işçilərin sosial müdafiə sistemində cəlb edilməsi üçün güzəştlər nəzərdə tutulmuşdur. Dövlət Məşğulluq Agentliyinin son 5 ildə 490 minə yaxın şəxsi münasib vakansiyalar üzrə işlə təmin etdiyi, 22 minə yaxın şəxsin peşə hazırlığına cəlb olunduğu bildirilmişdir (DMA, 2025).

#### **Aktiv məşğulluq proqramlarının nəticələri**

Bu qrupda beş islahat yer alır; onlar bir-birini tamamlayan mexanizmlər kimi nəzərdən keçirilməlidir: Strateji Yol Xəritəsi peşə kadr hazırlığı siyasətini müəyyən edir, «Peşə təhsili haqqında» Qanun bu siyasəti hüquqi normaya çevirir, özünüməşğulluq proqramı kiçik biznesə çıxış imkanı yaradır, KOBİ

Agentliyi isə bu bizneslərə institusional dəstək verir, regionların inkişafı proqramı isə coğrafi disproporsiyaları aradan qaldırmağı hədəfləyir.

"Peşə təhsili haqqında" Qanun (Prezident.az, 2018) Azərbaycanda peşə-ixtisas hazırlığı sistemini köklü şəkildə dəyişdirmiş, peşə standartlarının işəgötürənlər tərəfindən təsdiq edilməsini məcburi etmişdir. Azərbaycan peşə təhsilini əmək bazarına uyğunlaşdırmaq üzrə bir sıra konkret addımlar atmışdır:

- İxtisasların yenilənməsi (2019–2022)
- Peşə məktəblərinin maddi-texniki bazasının gücləndirilməsi
- Müəllim heyətinin ixtisasartırma kursları.

Bununla belə, əmək bazarının real tələbatı ilə peşə təhsilinin buraxdığı kadrların ixtisas profili arasında hələ ciddi uyğunsuzluq mövcuddur (ETF, 2019). 2016-cı ildə qəbul edilmiş Özünüməşğulluq Proqramı Qaydası işsiz və aztəminatlı şəxslərə biznes ideyalarını reallaşdırmaq üçün DMA vasitəsilə geri qaytarılmayan maliyyə yardımı (qrant) almaq imkanı vermişdir (DMA, 2016). Proqram çərçivəsinin 2019-cu ildən genişləndirilməsi nəticəsində DMA-nın məlumatlarına görə, bu proqrama cəlb edilmiş iştirakçıların sayı artmış, gənclər və qadınlar hədəf qrup kimi seçilmişdir. Bundan başqa, işğaldan azad edilmiş ərazilərə köçürülmüş sakinlərdən ötən dövrdə 800-dək sakinə bu proqram çərçivəsində mal və materiallar formasında aktivlər verilib. Bunun əsasında kiçik bizneslər qurulmuşdur (DMA, 2026).

Kiçik və Orta Biznesin İnkişafı Agentliyinin (KOBİA) yaradılması sahibkarlara inzibati xidmətlərə çıxışı asanlaşdırmış, biznes inkubatorlar şəbəkəsinin genişləndirilməsinə zəmin yaratmışdır. KOBİA-nın məlumatlarına görə, yaradılmasından bu yana 100-dən çox müəssisə inkubator proqramlarından yararlanmış, bu da Azərbaycanda kiçik biznesin formalaşmasını sürətləndirmişdir. KOB sektoru hazırda ölkənin ümumi məşğulluğunun 45,3%-dən çoxunu təmin edir (SMB, 2025).

2019–2023-cü illər üçün Regionların İnkişafı Dövlət Proqramı Bakı ilə digər regionlar arasındakı iqtisadi uçurumu daraltmağa yönəlmiş, sənaye zonaları, aqrobiznes klasterləri və turizm infrastrukturunun inkişafına investisiyalar nəzərdə tutmuşdur. Proqram çərçivəsində Sumqayıt Kimya Sənaye Parkı, Mingəçevir Sənaye Parkı, Pirəkəşkül Sənaye Parkı kimi obyektlərdə yeni iş yerləri yaradılmış; regionlarda infrastruktur layihələri başa çatdırılmışdır (AR İqtisadiyyat Nazirliyi, 2019, 2021).

### **Sosial müdafiə mexanizmlərinin inkişafı**

Sosial müdafiə qrupu işsizlikdən sığorta, DOST Agentliyinin yaradılması və minimum əmək haqqının ardıcıl artırılması olmaqla üç islahatı əhatə edir. Bu islahatlar əmək bazarında işçilərin güvənliyini artırmaq məqsədi daşıyır.

"İşsizlikdən sığorta haqqında" Qanun (2017) Azərbaycanda işsizlik sığortasının institusional əsaslarını müəyyən etmişdir. Qanuna görə, işəgötürən və işçi hər ay əmək haqqının müəyyən faizini işsizlik sığorta fonduna köçürür; işdən çıxarılan işçi isə müəyyən şərtlər daxilində müavinət almaq hüququ qazanır. Aşağıdakı hallarda sığorta olunanlar sığorta ödənişi almaq hüquqlarına malikdirlər (DMA, 2017):

- Dövlət orqanı və ya hüquqi şəxsin ləğvi, yaxud fiziki şəxs statusunda fəaliyyət göstərən işəgötürənin sahibkarlıq fəaliyyətinə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada son qoyulması.
- Müəssisə və ya idarədə çalışan işçilərin sayının azaldılması və ya mövcud ştat cədvəlinin ixtisar edilməsi nəticəsində iş yerlərinin ləğv edilməsi.
- Tərəflər arasında bağlanmış əmək müqaviləsinin müəyyən edilmiş müddətinin dolması ilə müqavilə öhdəliklərinin öz-özünə xitam tapması.

- Müəssisənin mülkiyyət hüququnun bir subyektdən digərinə keçməsi, yəni sahibliyin dəyişməsi.
- Müvafiq vəzifəni əvvəllər tutan işçinin həmin vəzifəyə bərpası barəsində məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə aktının mövcudluğu.
- Müddətli həqiqi hərbi xidməti başa vuraraq ehtiyata buraxılan işçinin qanunvericiliklə ona tanınmış hüquq əsasında əvvəlki iş yerinə və ya vəzifəsinə qayıtmaq hüququndan istifadə etməsi.

2023-cü ildə qanuna edilmiş əlavələr işdən çıxarılmış işçilərin müavinət alınması prosedurunu sadələşdirmişdir. Dayanıqlı və Operativ Sosial Təminat Agentliyinin (DOST) 2018-ci ildə yaradılması Azərbaycanda sosial xidmətlər sahəsindəki ən mühüm institusional islahatlardan biri hesab olunur. DOST mərkəzləri — «bir pəncərə» prinsipi əsasında — əvvəllər müxtəlif dövlət qurumlarında həyata keçirilən 30-dan çox sosial xidməti (məşğulluq, pensiya, əlillik müayinəsi, müavinət, tibbi-sosial ekspertiza) vahid mərkəzdə birləşdirmişdir. Cari tarixə kimi qədər ölkə üzrə 7 DOST mərkəzi və 5 DOST filialı açılmış, vətəndaşlara xidmət göstərilmişdir. Bu mərkəzlərin açılması xüsusən əlillər, yaşlılar və uzaq regionlarda yaşayan sakinlər üçün xidmətlərə əlçatanlığı əhəmiyyətli dərəcədə artırmışdır (DOST, 2026).

Minimum əmək haqqının ardıcıl artırılması 2019–2023-cü illər ərzində Prezidentin müvafiq sərəncamları ilə həyata keçirilmişdir. Nominal olaraq minimum əmək haqqı 2019-cu ildəki 105 manatdan 2023-cü ildə 345 manata yüksəlmiş — bu, 4 il ərzində 3,29 dəfə artım deməkdir. Həmin artımlar əhalinin nominal alıcılıq qabiliyyətini gücləndirmiş, lakin inflyasiyanın (xüsusən 2022–2023-cü illərdə) sürətləndiyi nəzərə alındıqda, real əmək haqqının artımı nominal göstəricidən əhəmiyyətli dərəcədə aşağı olmuşdur (Country Economy, 2023).

## ƏMƏK BAZARI GÖSTƏRİCİLƏRİNİN STATİSTİK TƏHLİLİ

### İşsizlik dinamikası

Aşağıdakı Cədvəl 2-də Azərbaycan Respublikasının əmək bazarının əsas göstəricilərinin 2019–2024-cü illər üzrə dinamikası əks olunmuşdur. Məlumatlar DSK-nın statistik bülletenləri [18] və Macrotrends bazası [19] əsasında ümumiləşdirilmişdir.

*Cədvəl 2. Azərbaycanda əmək bazarının əsas göstəriciləri (2019–2024)*

| İl   | İşsizlik, % | Orta aylıq nom. əmək haqqı, man. | Muzdlu işçilər, min nəfər | Əmək qüvvəsinə qatılma, % |
|------|-------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 2019 | 5           | 635,1                            | 1 646,6                   | 72,17                     |
| 2020 | 7,24        | 707,7                            | 1 698,7                   | 73,34                     |
| 2021 | 6,04        | 732,1                            | 1 709,1                   | 73,74                     |
| 2022 | 5,65        | 840                              | 1 738,7                   | 74,13                     |
| 2023 | 5,46        | 933,9                            | 1 745,5                   | 74,46                     |
| 2024 | 5,31        | 1 009, 4                         | 1 780,3                   | 74,93                     |

*Mənbə: Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi [18]; Macrotrends [19].*

Cədvəl 2-nin məlumatlarından bir neçə mühüm meyl görünür. Birincisi, 2020-ci ildə COVID-19 pandemiyasının təsiri ilə işsizlik 7,24%-ə yüksəlmiş — pandemiya qədərki (2019) 5%-dən 2,24 faiz bəndi artmışdır. Bu, iqtisadi şokların Azərbaycan əmək bazarını nə dərəcədə tez təsir etdiyini göstərir. 2021–2024-cü illər üzrə ardıcıl eniş tendensiyası — 6,04%-dən 5,31%-ə — həyata keçirilən islahatların kumulyativ müsbət effektini əks etdirir. Əlavə olaraq, əmək qüvvəsinə qatılma nisbəti

2020-ci ildəki 72,17%-dən 2024-cü ildə 74,93%-ə yüksəlmişdir; bu da daha çox insanın əmək bazarında fəal iştirakına dəlalət edir. Bu göstəricilər hesablanarkən 15-65 yaş qrupu intervalında əhali sayı əsas götürülmüşdür. Sürətdə isə işçi qüvvəsi göstəricisi nəzərə alınmışdır.

Müqayisəli perspektivdən baxdıqda, Azərbaycan Cənubi Qafqaz regionunda aşağı işsizlik göstəricisinə malik ölkə kimi seçilir. Qazaxıstanda 2024-cü ildə işsizlik 4,7%, Ermənistanda isə 13,9% səviyyəsindədir; Azərbaycanda bu göstərici 5,3% təşkil etmişdir. Bu müqayisəli üstünlük bir tərəfdən həyata keçirilən islahatların effektivliyini, digər tərəfdən dövlət sektorunun məşğulluqda nisbətən böyük çəkisini əks etdirir (AR DSK, 2026).

*Cədvəl 3: MDB ölkələri üzrə işsizlik göstəriciləri*

| İllər                    | 2010               | 2015 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| Azərbaycan               | 5,6                | 5,0  | 7,2  | 6,0  | 5,6  | 5,5  | 5,3  |
| Belarus                  | 5,1                | 5,2  | 4,0  | 3,9  | 3,6  | 3,5  | 3,0  |
| Qazaxıstan               | 5,8                | 5,1  | 4,9  | 4,9  | 4,9  | 4,7  | 4,7  |
| Qırğızıstan              | 8,4                | 7,6  | 5,8  | 5,3  | 4,9  | 4,1  | 3,7  |
| Ermənistan <sup>1)</sup> | 19,0               | 18,5 | 18,2 | 15,5 | 13,5 | 12,4 | 13,9 |
| Moldova <sup>2)</sup>    | 7,4                | 4,7  | 3,8  | 3,2  | 3,1  | 4,6  | 4,0  |
| Rusiya <sup>3)</sup>     | 7,3                | 5,6  | 5,8  | 4,8  | 4,0  | 3,2  | 2,5  |
| Tacikistan               | 11,5 <sup>4)</sup> | ...  | ...  | ...  | ...  | ...  | ...  |
| Türkmənistan             | ...                | 4,3  | 4,8  | 4,8  | 4,7  | 4,7  | 4,7  |
| Özbəkistan <sup>1)</sup> | 5,4                | 5,2  | 10,5 | 9,6  | 8,9  | 6,8  | 5,5  |
| Ukrayna <sup>5)</sup>    | 8,1                | 9,1  | 9,5  | 9,8  | ...  | ...  | ...  |

*Mənbə: AR DSK rəsmi internet sahifəsinə əsasən tərtib edilmişdir.*

Orta aylıq nominal əmək haqqının 2021-ci ildəki 732,1 manatdan 2024-cü ildə 1 009,4 manata yüksəlməsi — üç il ərzində 37,9% artım — iki amillə şərtlənmişdir: minimum əmək haqqının ardıcıl qaldırılması və iqtisadi artımın davam etməsi. Bununla belə, nominal artım real alıcılıq qabiliyyətinin artımını tam əks etdirmir. DSK-nın məlumatlarına görə, 2022-ci ildə istehlak qiymətlərinin artım tempi 13,9% olmuş; bu da həmin ildəki 14,8% nominal əmək haqqı artımının real dəyərini cüzi miqyasda endirmişdir. 2023-cü ildə inflyasiyanın 8,8%-ə enməsi nominal artımın real əmək haqqına daha əhəmiyyətli şəkildə çevrilməsinə şərait yaratmışdır.

DMA-nın 2023-cü il fəaliyyət hesabatı aktiv məşğulluq proqramlarının əldə etdiyi kəmiyyət nəticələrini üzə çıxarır. Hesabata görə, DMA tərəfindən son beş il ərzində 490 minə yaxın şəxs münasib vakansiyalar üzrə işlə təmin edilmiş, 22 minə yaxın şəxs peşə hazırlığı kurslarına cəlb edilmişdir. 2023-cü ildə xüsusi olaraq 9518 nəfər peşə hazırlığı kurslarına daxil olmuş, onların 81%-i kursu bitirdikdən sonra müvafiq sahələrdə işlə təmin edilmişdir (DMA, 2025).

*Cədvəl 4. Dövlət Məşğulluq Agentliyinin (DMA) fəaliyyətinin əsas göstəriciləri (2019–2023)*

| Göstərici                                       | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|-------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Vakansiyaya yönləndirilən şəxslər, min nəfər    | 85,4  | 72,1  | 89,6  | 105,3 | 137,6 |
| Peşə hazırlığına cəlb edilənlər, nəfər          | 3 812 | 2 940 | 4 610 | 7 520 | 9 518 |
| Kursdan sonra işlə təmin olunma faizi, %        | 74    | 71    | 77    | 79    | 81    |
| Özünüməşğulluq proqramına cəlb edilənlər, nəfər | 684   | 412   | 736   | 985   | 1 127 |

*Mənbə: Dövlət Məşğulluq Agentliyi. Fəaliyyət hesabatları 2019–2023 [9].*

Cədvəl 3-dən göründüyü kimi, 2020-ci ildəki pandemiya kəsintisində baxmayaraq, DMA-nın fəaliyyəti 2021-ci ildən etibarən yüksəliş xəttinə qayıtmış, peşə hazırlığına cəlb edilənlərin sayı 2019-cu ilə nisbətən 2023-cü ildə 2,5 dəfə artmışdır. Bu artım birbaşa «Peşə təhsili haqqında» Qanunun tətbiqindən sonrakı dövrlə üst-üstə düşür.

## MÖVCUD PROBLEMLƏR VƏ STRATEJİ TƏKLİFLƏR

### Qeyri-rəsmi məşğulluq: hüquqi çərçivənin tətbiqinin çatışmazlıqları

Azərbaycan əmək bazarının ən mürəkkəb struktur problemi qeyri-rəsmi məşğulluğun hələ də qalmasıdır. Beynəlxalq mənbələrə əsasən Azərbaycanda qeyri-rəsmi iqtisadi fəaliyyətin əhəmiyyətli dərəcədə yüksək olması, 2020-ci ildə isə 54,8% çatması qeyd edilmişdir [20]. Bu, dolayısı yolla əmək bazarının iki sürətlə hərəkət etdiyini göstərir: formal sektorda ciddi islahatlar həyata keçirildiyi halda, böyük bir qeyri-formal sektor inzibati müdaxilənin çatmadığı sahədə fəaliyyət göstərməkdədir. 2017-ci il Sərəncamı qeyri-rəsmi məşğulluğun azaldılması istiqamətində hüquqi çərçivə müəyyən etsə də, tətbiq mərhələsindəki çatışmazlıqlar aşağıdakı amillərdən qaynaqlanır: əmək müfəttişliyinin kədr potensialının məhdudluğu; regional əmək yoxlama mərkəzlərinin infrastruktur çatışmazlıqları;

- Kiçik biznesə tətbiq olunan sanksiyaların mütənasiblik problemləri;
- İşçilərin hüquqları barəsindəki məlumatsızlığı.

*Cədvəl 5: Müqayisəli ölkə təcrübəsi aşağıda cədvəldə əlavə edilmişdir:*

| Göstərici                | Azərbaycan                         | Gürcüstan                         | Ermənistan                             |
|--------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------|
| İşsizlik səviyyəsi       | ~5.4–5.6%                          | ~16–17%                           | ~12–13%                                |
| Əmək bazarının strukturu | Neft-qaz + xidmət + dövlət sektoru | Xidmət (turizm, ticarət) dominant | Sənaye + IT + xidmət sektoru           |
| Orta əmək haqqı          | Nisbətən yüksək (region üzrə)      | Aşağı–orta                        | Orta, Azərbaycan və Gürcüstandan aşağı |
| Özünüməşğulluq payı      | Orta səviyyə                       | Çox yüksək                        | Orta–yüksək                            |
| Əmək bazarının sabitliyi | Nisbətən stabil                    | Daha dəyişkən                     | Struktur dəyişiklik mərhələsində       |

*Mənbə: Geostat rəsmi internet resursuna istinadən müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.*

Cənubi Qafqaz regionunda üç əsas iqtisadiyyat — Azərbaycan, Gürcüstan və Ermənistan — əmək bazarı göstəriciləri baxımından bir-birindən əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənir. Bu fərqlər hər ölkənin iqtisadi strukturunu, institusional inkişaf səviyyəsini və makroiqtisadi sabitliyini əks etdirir. İşsizlik

səviyyəsi baxımından Azərbaycan ~5,4–5,6% ilə regionun ən aşağı göstəricisinə malikdir. Bu, qismən dövlət sektorunun işçi qüvvəsini absorbe etmə funksiyası ilə, qismən isə neft-qaz gəlirlərindən maliyyələşən dövlət investisiyaları ilə izah edilə bilər. Gürcüstanda işsizlik ~16–17% səviyyəsindədir ki, bu da ölkənin xidmət sektoru dominantlığına əsaslanan dar məşğulluq bazasını və yüksək qeyri-rəsmi məşğulluq nisbətini göstərir. Ermənistanda isə ~12–13% ilə orta səviyyəli işsizlik müşahidə edilir; bu rəqəm ölkənin struktur transformasiya prosesini hələ tamamlamamış iqtisadiyyatının göstəricisidir. Əmək bazarının strukturu müqayisəsində Azərbaycanın neft-qaz, xidmət və dövlət sektorlarına əsaslanan iqtisadiyyatı çoxsektorlu görünsə də, resurs asılılığı əmək bazarının diversifikasiyasını məhdudlaşdıran amil kimi qalır. Gürcüstan turizm və ticarət ağırlıqlı xidmət sektoru ilə xarakterizə olunur; bu isə iqtisadiyyatı xarici şoklara, xüsusilə turizm tələbindəki dalğalanmalara həssas edir. Ermənistanın əmək bazarı isə IT sektoru və sənayenin artan payı ilə daha diversifikasiyalı bir görünüm əldə etməyə başlamışdır. Orta əmək haqqı göstəriciləri regional müqayisədə Azərbaycanın nisbi üstünlüyünü təsdiqləyir. Bununla belə, bu üstünlük sektoral qütbləşmə fonunda — yəni neft sektoru ilə digər sahələr arasındakı dərin əmək haqqı dispariteti kontekstində — daha ehtiyatlı şərh tələb edir. Ermənistanın orta əmək haqqı hər iki qonşusundan aşağı qalır; bu vəziyyət həm məhsuldarlıq səviyyəsi, həm də kapital intensivliyi ilə əlaqəlidir. Özünüməşğulluq payı isə qeyri-rəsmi iqtisadiyyatın miqyasını dolayı yolla əks etdirən mühüm bir göstəricidir. Gürcüstanda bu göstəricinin çox yüksək olması əmək bazarının institusional tənzimindəki zəifliklərlə, həmçinin kənd təsərrüfatı və kiçik ticarətdə geniş yayılmış qeyri-rəsmi fəaliyyətlə birbaşa əlaqəlidir. Azərbaycanda orta, Ermənistanda isə orta-yüksək özünüməşğulluq payı hər iki ölkənin əmək bazarında rəsmiləşmə prosesinin hələ tamamlanmadığına dəlalət edir. Nəhayət, əmək bazarının sabitliyi kontekstində Azərbaycan nisbətən stabil mühit nümayiş etdirir; bu, əsasən fiskal ehtiyatlar və dövlət müdaxilə mexanizmləri vasitəsilə təmin edilir. Gürcüstanın əmək bazarı daha dəyişkən xarakter daşıyır; xarici tələb şoklarına həssaslıq bu dəyişkənliyin əsas mənbəyidir. Ermənistan isə köklü struktur dəyişiklikləri mərhələsini keçirməkdə olduğundan, əmək bazarı dinamikası hələ tarazlıq vəziyyətinə tam çatmamışdır. Ümumilikdə, bu müqayisəli təhlil göstərir ki, Cənubi Qafqaz əmək bazarları oxşar regional kontekstdə olsalar da, iqtisadi model, institusional inkişaf səviyyəsi və sektoral diversifikasiya baxımından bir-birindən əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənən trajektoriyalar üzrə inkişaf etməkdədir.

### **Peşə təhsili sisteminin uyğunsuzluğu**

ETF-in 2023-cü il hesabatı Azərbaycan peşə təhsilinin əmək bazarı tələbatı ilə uyğunsuzluğuna dair iki əsas problemi müəyyən edir. Birincisi, mövcud ixtisas proqramlarının strukturu 2000-ci illərin başlanğıcındakı sənaye strukturuna hesablanmış, lakin iqtisadiyyatın diversifikasiyası ilə birlikdə əmək bazarının ixtisas profili əhəmiyyətli dərəcədə dəyişmişdir: IT, logistika, turizm, yenilənə bilən enerji kimi sahələrdə ixtisaslı kadr tələbatı kəskin artmışdır. İkincisi, peşə məktəblərinin müəllim heyəti istehsalatın real tələbatı ilə vaxtında tanış olmur; bu isə tədris keyfiyyətini aşağı salır. Bu problemi həll etmək üçün «Sənaye-Akademiyə» tərəfdaşlığı modelinin genişləndirilməsi tövsiyə olunur: işəgötürənlər ixtisas standartlarının formalaşdırılmasında bilavasitə iştirak etməli, müvəqqəti istehsalat təcrübəsini (staj) öhdəlikləri çərçivəsindəki kadr hazırlığının ayrılmaz hissəsi kimi qəbul etməlidir. Almaniyanın «dual system» (ikili sistem) modeli bu sahədə uğurlu beynəlxalq təcrübə nümunəsi kimi öyrənilə bilər.

### **Regional qeyri davam etməsi**

2019–2023-cü illər üçün Regionların İnkişafı Dövlət Proqramı Bakı ilə digər regionlar arasındakı məşğulluq fərqi azaltmaq məqsədi güdsə də, disproporsiya hələ ciddi problem olaraq qalmaqdadır. DSK-nın məlumatlarına görə, məşğulluq sahəsindəki investisiyaların 65%-dən çoxu Bakı şəhəri və Bakı iqtisadi rayonuna düşür; qalan regionlar yığcam iqtisadi fəaliyyətin dar çevrəsindən kənara çıxma

bilmir. Naxçıvan Muxtar Respublikası, Dağlıq Şirvan, Kəlbəcər-Laçın iqtisadi rayonlarında əmək qüvvəsinin əhəmiyyətli bir hissəsinin hələ də aqrar sektorda aşağı məhsuldarlıqla məşğul olduğu müəyyən edilmişdir.

Regional disproporsiyaların həllinə yönəlik tövsiyə kimi Avropa Birliyi ölkələrinin «ağıllı ixtisaslaşma» (smart specialisation) yanaşması istifadə edilə bilər: hər bir regionun rəqabət üstünlüklərinə — iqlim, coğrafi mövqe, tarixi sənətkarlıq ənənəsi — əsaslanaraq seçici sənaye sahələrinin prioritetə çevrilməsi və bu sahələr üzrə əmək bazarı hazırlığının gücləndirilməsi tövsiyə olunur (OECD, 2021).

### **Ümumiləşdirilmiş tövsiyələr:**

Aparılan təhlil əsasında aşağıdakı strateji tövsiyələr müəyyən edilmişdir:

(1) Qeyri-rəsmi məşğulluğa qarşı mübarizədə ƏMAS elektron sisteminin imkanlarının genişləndirilməsi — mobil tətbiq vasitəsilə işçilərin qeyri-rəsmi münasibət faktlarını şikayət şəklində bildirməsi mexanizminin yaradılması. Qeyd olunan elektron sistem əmək bazarında adminstartiv işlərin rəqəmsallaşdırılmasına və dolayı yolla şəffaflığın artırılmasına imkan verəcəkdir. Bundan başqa, qeyd olunan rəqəmsallaşma gələcəkdə əmək bazarının öyrənilməsi, banklar üçün istehlak kreditləşmə bazasının yaranması kimi digər üstünlüklərin yaranmasına səbəb olacaqdır. Əlavə olaraq, ƏMAS sisteminin tətbiqi işə götürənlər üçün də assimetrik informasiya probleminin azaldılması üçün mühüm rol oyanayacaqdır. Belə ki, əmək bazarında olan işçini birinci iş yerindən fərqli iqtisadi subyekt işə qəbul etdikdə işçinin əvvəlki əmək tarixçəsini daha aydın və şəffaf formada analiz etmək imkanlarına malik olacaqdır.

(2) Peşə kadr hazırlığı standartlarının BƏT-in İxtisas Çərçivəsinin Beynəlxalq Standart Təsnifatına (ISCO-08) uyğunlaşdırılması, bununla peşə sertifikatlarının beynəlxalq tanınmasının təmin edilməsi. Ölkədə peşə kadr hazırlığının inkişaf etdirilməsi üçün infrastruktur imkanlar mövcud olsa da, daha da inkişaf etdirilməlidir. Köhnə peşə təhsil ocaqlarının yenidən bərpa olunması, infrastrukturunun yenilənməsi vacibdir. Bundan başqa, Təhsil proqramında peşə təhsilinə olan marağın artırılması üçün əlavə təqaüdlərin təsis edilməsi mövcud sahədə durğunluğu aradan qaldıra bilər.

(3) Regional sənaye parklarında iş yerləri yaradan investirlərə vergi güzəştlərinin müddətinin uzadılması, ilk 5 ildə sosial sığorta ödəmələrindən azadolma mexanizminin tətbiqi. Qeyd olunan mexanizm büdcə üçün əlavə xərc yaratsa da, uzun müddətli dövrdə sənaye məhsullarının istehsalı, ixracı, bu müəsisələrdə çalışan əmək qüvvəsinin sayı iqtisadi səmərə gətirmə ehtimalı vardır. Ölkənin institusional imkanları məhdud olsa da, qeyd olunan təkliflərin icrası hökumət üçün yeni çağırışların formalaşmasına səbəb olur. Uzun müddətli dövrlərdə bu çağırışlar iqtisadiyyatın daha da genişlənməsinə gətirib çıxaracaqdır.

(4) DOST mərkəzlərinin xidmət paketinin genişləndirilməsi: onlayn psixoloji karyera məsləhəti, rəqəmsal bacarıq qiymətləndirməsi, peşə dəyişdirmə proqramlarına yönləndirmə funksiyalarının əlavə edilməsi. Cari tarixə kimi DOST mərkəzlərinin regionlarda aktiv fəaliyyəti izlənilir. Buna baxmayaraq, şirkətin xidmətlər zərfi məhduddur. Bu da əhalinin həsas təbəqəsinin iş təklifini qarşılamaya bilər. Buna görə də, xidmət zərflərinin artırılması, yeni peşə sahələrinin əlavə edilməsi əhalinin həsas təbəqəsinin iş imkanlarını artıracaqdır.

(5) Minimum əmək haqqını inflyasiya göstəricilərinə, neftin qiymətinə, adam başına hesablanan ÜDM kimi göstəricilərə avtomatik indeksləndirilməsi mexanizminin qanunvericilik səviyyəsində müəyyən edilməsi — bu, əhalinin real alıcılıq qabiliyyətinin qorunmasına daha etibarlı zəmin yaradacaqdır. Azərbaycan inkişaf etməkdə olan ölkə kimi uzun və çətin iqtisadi inkişaf yolu keçmişdir. Yuxarıda qeyd olunan islahatlar ölkə rəhbərliyi tərəfindən müxtəlif illərdə irəli sürülmüşdür. Bu islahatlardan qabaq müvafiq sahələr üçün ölkənin institusional imkanları, maliyyə reallıqları və tətbiq mexanizmləri ya mövcud deyildi, ya da zəif strukturlaşdırılmışdır. Buna

baxmayaraq, islahatlar tətbiq edildikcə, əvvəlki çağırışlar yeniləri ilə əvəzləndi və cari ildə əmək bazarında əvvəlki illərə müqayisədə ciddi müsbət dəyişikliklər müşahidə edilir.

## NƏTİCƏ

Məqalədə aparılan sistemli tədqiqat göstərir ki, 2014–2023-cü illərdə Azərbaycan Respublikasında həyata keçirilmiş on iki mühüm iqtisadi islahat əmək bazarının institusional strukturunu köklü şəkildə dəyişdirmiş, ölçülə bilən müsbət nəticələr vermişdir. Əmək bazarı statistikasının dinamikası islahatların kumulyativ effektini aydın şəkildə əks etdirir: işsizlik 2020-ci ildəki 7,24%-dən (pandemiya dövrü) 2024-cü ildə 5,31%-ə enmiş (1,94 faiz bəndi azalma), orta aylıq nominal əmək haqqı 2021-ci ildəki 732,1 manatdan 2024-cü ildə 1009,4 manata çatmış (37,9% artım), muzzdlu işçilərin sayı son beş il ərzində 82,1 min nəfər artmış (4,8%), əmək qüvvəsinə qatılma nisbəti 72,17%-dən 74,93%-ə yüksəlmişdir.

Aparılan tədqiqatın elmi yeniliyi üç müstəvidə özünü göstərir. Birincisi, həyata keçirilmiş 12 islahat sənədi iqtisad elminin metodoloji prinsiplərinə uyğun olaraq üç funksional qrupa — hüquqi-institusional çərçivə, aktiv məşğulluq proqramları, sosial müdafiə mexanizmləri — ilk dəfə sistemli şəkildə bölünmüş və vahid analitik çərçivədə nəzərdən keçirilmişdir. İkincisi, hər qrupun əmək bazarı göstəricilərinə diferensial təsiri üç müstəqil ölçü əsasında — statistik dinamika, institusional dəyişiklik, beynəlxalq müqayisə — qiymətləndirilmişdir. Üçüncüsü, COVID-19 pandemiyasının (2020) əmək bazarına təsiri ayrıca identifikasiya edilmiş və pandemiya sonrakı bərpa dinamikasının islahatlarla əlaqəsi müəyyən edilmişdir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti aşağıdakılarda ifadə olunur: nəticələr dövlət məşğulluq siyasətinin prioritetlərinin müəyyənləşdirilməsindən, peşə kadr hazırlığı sisteminin islahatından, qeyri-rəsmi məşğulluğa qarşı strateji fəaliyyət planlarının hazırlanmasından tutmuş, regional inkişaf proqramlarının əmək bazarı komponentinin gücləndirilməsinə qədər geniş spektrli tətbiq sahəsi tapmışdır. Gələcək tədqiqat istiqamətləri kimi DOST mərkəzlərinin fəaliyyətinin mikro-səviyyədə qiymətləndirilməsi (individual müraciət paneli), Azərbaycan əmək bazarı islahatlarının Cənubi Qafqaz ölkələri ilə müqayisəli analizi, habelə süni intellekt texnologiyalarının əmək bazarına struktural təsirinin proqnozlaşdırılması kimi perspektivli sahələr müəyyən edilmişdir.

2019–2023-cü illəri əhatə edən tədqiqat dövrü Azərbaycan əmək bazarının hüquqi-institusional, funksional və struktur baxımdan əhəmiyyətli dönüşüm yaşadığı mərhələ kimi xarakterizə edilə bilər. Tədqiqat çərçivəsində sistemli şəkildə qruplaşdırılmış 12 islahat sənədinin kompleks təhlili göstərir ki, həmin dövrdə həyata keçirilmiş islahatlar üç əsas istiqamət üzrə — hüquqi-institusional çərçivənin möhkəmləndirilməsi, aktiv məşğulluq proqramlarının genişləndirilməsi və sosial müdafiə mexanizmlərinin gücləndirilməsi — paralel şəkildə irəliləmiş, bir-birini tamamlayan siyasət alətlərinin formalaşmasına zəmin yaratmışdır.

Statistik göstəricilər baxımından islahatların kumulyativ müsbət effekti aydın müşahidə edilir. İşsizlik səviyyəsi 2020-ci ildəki 7,24%-dən 2024-cü ildə 5,31%-ə enmiş, əmək qüvvəsinə qatılma nisbəti isə eyni dövrdə 72,17%-dən 74,93%-ə yüksəlmişdir. Orta aylıq nominal əmək haqqı 2021–2024-cü illər arasında 37,9% artaraq 1009,4 manata çatmış; bu artımın əhəmiyyətli hissəsi minimum əmək haqqının ardıcıl qaldırılması siyasəti ilə şərtlənmişdir. DMA-nın fəaliyyət göstəriciləri də müsbət meylin sübutu kimi çıxış edir: son beş ildə 490 minə yaxın şəxs vakansiyalara yönləndirilmiş, peşə hazırlığı kurslarını bitirənlərin 81%-i işlə təmin edilmişdir ki, bu da Avropa Birliyi ölkələrinin orta göstəricisindən yüksəkdir.

Institusional dəyişikliklər baxımından ən mühüm irəliləyiş DOST Agentliyinin yaradılması hesab olunur. «Bir pəncərə» prinsipi əsasında 30-dan çox sosial xidmətin vahid mərkəzdə cəmləşdirilməsi əhalinin həssas təbəqələri — əlillər, yaşlılar, uzaq regionların sakinləri — üçün xidmətlərə əlçatanlığı əhəmiyyətli dərəcədə artırmışdır. «İşsizlikdən sığorta haqqında» Qanunun qəbulu isə Azərbaycanda işçi müdafiəsinin passiv komponentini — əvvəllər faktiki olaraq mövcud olmayan işsizlik müavinəti

sistemini — hüquqi cəhətdən təsis etmiş; bu islahat BƏT-in «layiqli əmək» konsepsiyasının sosial müdafiə sütununun reallaşdırılması kimi qiymətləndirilə bilər.

Bununla belə, tədqiqat bir sıra struktur problemlərin hələ tam həll edilmədiyini aşkara çıxarır. Beynəlxalq mənbələrə əsasən qeyri-rəsmi sektorun hələ də mövcudluğu və bununla bağlı qeyri-rəsmi əmək münasibətlərinin mövcudluğu əmək bazarı islahatlarının ən ciddi tamamlanmamış hissəsi olaraq qalır. Hüquqi çərçivənin mövcudluğu tətbiq potensialının kifayətliliyini avtomatik şəkildə təmin etmir: müfəttişlik potensialının məhdudluğu, kiçik biznesə tətbiq olunan sanksiyaların mütənasiblik problemi və işçilərin hüquqi maarifləndirilməsinin qeyri-kafi səviyyəsi qeyri-rəsmi sektorun davamlılığının struktur səbəbləri kimi müəyyən edilmişdir. Peşə təhsili sisteminin əmək bazarının artan tələbatı ilə uyğunsuzluğu isə orta və uzun müddətli perspektivdə insan kapitalının inkişafını əngəlləyə bilər. Regional disproporsionun davam etməsi — məşğulluq investisiyalarının 65%-dən çoxunun Bakı iqtisadi rayonunda cəmlənməsi — ölkənin bütövlükdə əmək bazarı potensialından tam istifadəni məhdudlaşdırır. Nəticə olaraq qeyd etmək lazımdır ki, 2019–2023-cü illər əmək bazarı islahatları paketi Azərbaycanın postsovet keçid prosesinin tamamlanması baxımından mühüm bir mərhələni təşkil edir. İslahatlar öz məzmununa görə BƏT-in tövsiyə etdiyi çoxsütunlu siyasət arxitekturasına yaxınlaşmış, statistik göstəricilərdə müsbət dinamika formalaşdırmışdır. Gələcək tədqiqatlar üçün prioritet istiqamət kimi qeyri-rəsmi məşğulluğun azaldılmasında tətbiq mexanizmlərinin effektivliyinin mikroekonometrik üsullarla qiymətləndirilməsi, həmçinin regional əmək bazarları arasındakı disproporsiyaların panel məlumatlar əsasında analizi tövsiyə olunur.

## ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Andreas, Friedrich (2018). Shadow Economy: Estimation Methods, Problems, Results and Open Questions (S.11)
2. Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyi. Azərbaycan Respublikası Regionlarının 2019-2023-cü illərdə Sosial-İqtisadi İnkişafı. Dövlət Proqramı (S.41).
3. Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyi. Sumqayıt Kimya Sənaye Parkının ölkənin qeyri-neft sektorunun inkişafında rolu ilbəil artır. <https://economy.gov.az/az/post/183/sumqayit-kimya-senaye-parkinin-olkenin-qeyri-neft-sektorunun-inkisafinda-rolu-ilbeil-artir>
4. Azərbaycan Respublikası Kiçik və Orta Biznesin İnkişafı Agentliyi (KOBİA). Azərbaycanın KOB sektoru üzrə artım dinamikası davam edir. <https://smb.gov.az/az/all-news/azerbaycanin-kob-sektoru-uzre-artim-dinamikasi-davam-edir-1>
5. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 16 mart 2016-cı il tarixli 1897 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş "Azərbaycan Respublikasında milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsi".
6. Azərbaycan Prezidentinin Rəsmi internet sahifəsi. Peşə təhsili haqqında Azərbaycan Respublikasının qanunu. <https://president.az/az/articles/view/29151/print>
7. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (2026). Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development>
8. Beynəlxalq Valyuta Fondu. [https://www.imf.org/en/news/articles/2015/09/14/01/49/pr15265?utm\\_source](https://www.imf.org/en/news/articles/2015/09/14/01/49/pr15265?utm_source)
9. Christopher J (1998). Evaluating the effectiveness of active labor Programs in Hungary (S.17)
10. Countryeconomy.com. [https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/azerbaijan?year=2023&utm\\_source](https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/azerbaijan?year=2023&utm_source)
11. Dayanıqlı və Operativ Sosial Təminat Agentliyi. DOST Mərkəzləri. <https://dost.gov.az/dost-centers>

12. Dövlət Məşğulluq Agentliyi (2017). İşsizlikdən sığorta. <https://dma.gov.az/fealiyyet/funksional-istiqametler/issiz-ve-isaxtaranlarla-is/isszilikden-sigorta?hl=az>
13. Dövlət Məşğulluq Agentliyi (2026). İşgaldan azad edilmiş ərazilərdə 800-dək sakin üçün özünüməşğulluq proqramı üzrə kiçik bizneslər qurulub. <https://dma.gov.az/media/xeberler/isgaldan-azad-edilmis-erazilerde-800-dek-sakin-ucun-ozunumesgulluq-proqrami-uzre-kicik-biznesler-qurulub>
14. Dövlət Məşğulluq Agentliyi. Əmək və məşğulluq altsistemi. [https://www.dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/emas?utm\\_source](https://www.dma.gov.az/layiheler/reqemsal-layiheler/emas?utm_source)
15. Dövlət Məşğulluq Agentliyi. Peşə hazırlığına dair hesabat (2025).
16. Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. <https://e-qanun.az/framework/39846>
17. National Statistic Office of Georgia (2026). <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/683/Employment-Unemployment>
18. Süleymanov, E. (2026). Əmək bazarında hüquqi tənzimləmə və sosial müdafiə. Xalq Qəzeti.
19. <https://tradingeconomics.com/armenia/unemployment-rate>