



Azərbaycan Respublikasının
Prezidenti yanında Qeyri-Hökumət
Təşkilatlarına Dövlət Dəstəyi Şurası



Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını
Müdafiə Liqası

ƏMƏK VƏ MƏŞĞULLUQ SAHƏSİNDƏ DÖVLƏT SİYASƏTİ TƏHLİL SƏNƏDİ

**ƏMƏK VƏ MƏŞĞULLUQ
SAHƏSİNDƏ DÖVLƏT SİYASƏTİ
TƏHLİL SƏNƏDİ**

Bakı-2014

Ümumi redaktə: Sahib Məmmədov

Sahib Məmmədov.

Əmək və məşğulluq sahəsində dövlət siyasəti təhlil sənədi. "QHT Nəşriyyatı" mətbəəsi, Bakı, 2014, 64 səh.

Təhlil sənədi Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Qeyri-Hökumət Təşkilatlarına Dövlət Dəstəyi Şurasının maliyyə dəstəyi ilə **“İnsan kapitalının inkişafı və məşğulluğun təmin olunması sahəsində dövlət strategiyası. “Azərbaycan 2020: Gələcəyə Baxış” inkişaf konsepsiyası kontekstində”** layihəsi çərçivəsində Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən hazırlanmışdır.

Təhlil sənədində “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasının “İnsan kapitalının inkişafı və səmərəli sosial müdafiə sisteminin qurulması” bölməsində nəzərdə tutulan əmək və məşğulluq sahəsində inkişafıla bağlı nəzərdə tutulan vəzifələrin icrası vəziyyətinin təhlili, bu sahədə dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri, siyasət variantları və tövsiyələr əks olunur.

MÜNDƏRİCAT

1.İCMAL.....	
2. GİRİŞ.....	
3.AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA MƏŞĞULLUQ	
.....	
3.1 Məşğulluq göstəriciləri.....	
3.2. Məşğulluq sahəsində nəzərdə tutulan dövlət tədbirləri.....	
4.MƏŞĞULLUĞUN TƏMİN EDİLMƏSİ İLƏ BAĞLI	
PROBLEMLƏR	
4.1. İqtisadi fəal əhali.....	
4.2. Məşğulluqla bağlı qanunvericilik və mövcud problemlər.....	
4.3. Qeyri Formal Əmək bazarı ilə bağlı problemlər.....	
4.4. Gizli işsizlik problemi	
4.5. Ayrı-ayrı Kateqoriyalar üzrə məşğulluq problemləri.....	
4.5.1. Qadınların məşğulluğu.....	
4.5.2. Gənclərin məşğulluğu.....	
4.5.3. Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu ilə bağlı problemlər.....	
5.ƏMƏK MİQRASIYASI İLƏ BAĞLI OLAN	
PROBLEMLƏR	
5.1. Əmək miqrasiyası üzrə vəziyyət.....	
5.2. Əmək Miqrasiyası ilə bağlı olan əsas problemlər.....	
5.3. Daxili əmək miqrasiyası problemləri.....	
6. ƏMƏYİN ÖDƏNİŞİ VƏ MALİYYƏ PROBLEMLƏRİ	
6.1. Minimum Əmək Haqqı.....	
6.2. Orta aylıq əmək haqqı.....	
6.3. İşsizliyə görə müavinətlərin verilməsi.....	
6.4. İşsizliyə görə müavinətlərin verilməsində Avropa təcrübəsi.....	
7.TƏHLÜKƏSİZ VƏ SAĞLAM ƏMƏK ŞƏRAİTİNİN	
TƏMİN OLUNMASI.....	
7.1. Əməyin Mühafizəsi sahəsində qanunvericilik.....	
7.2. İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri hallarından icbari sığorta.....	
7.3. Qeyri Formal əmək sektoru üzrə vəziyyətin ümumi təhlili.....	
7.4. Dövlət və ictimai nəzarətin effektivliyinin artırılmasına yönələn tədbirlər.....	

- 7.5. Əməyin Mühafizəsinin idarə olunma sistemi.....
- 7.6. İstehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərinə şərait yaradan əsas səbəblər.....
- 7.7. Peşə xəstəlikləri ilə bağlı əsas səbəblər.....
- 8. MƏŞĞULLUĞUN TƏMİN OLUNMASINDA TƏHSİLİN ROLU.....**
- 8.1. Yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanması.....
- 8.2. Məşğulluğun təmin olunmasında peşə təhsilin rolu.....
- 9. ƏMƏK VƏ MƏŞĞULLUQ SAHƏSİNDƏ MİLLİ İNFORMASIYA SİSTEMİ YARADILMASI SAHƏSİNDƏ VƏZİYYƏT.....**
- 10. TÖVSIYƏLƏR.....**
- 10.1. Məşğulluğun təmin olunması üzrə tövsiyələr.....
- 10.2. Qadınların Əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılması ilə bağlı tövsiyələr.....
- 10.3. Gənclərin Əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılması üzrə tövsiyələr.....
- 10.4. Əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılması ilə bağlı tövsiyələr.....
- 10.5. Kadr hazırlığı sahəsində fəaliyyətlər üzrə.....
- 10.6. Əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizliyin təmin olunması ilə bağlı tövsiyələr.....
- 10.6.1. İstehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınması və profilaktikası üzrə vahid nəzarət sisteminin təşkili ilə bağlı dövlət siyasətinə dair.....
- 10.6.2. Qanunvericiliklə bağlı.....
- 10.6.3. Əməyin mühafizəsi və istehsalat risklərinin azaldılması sahəsində dövlət siyasətinə dair tövsiyələr.....
- 10.6.4. Əməyin Mühafizəsi sahəsində xidmət sferasının təşkili sahəsində.....
- 10.6.5. Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarına dair standart təlimatların hazırlanması sahəsində.....
- 10.7. Əməyin ödənişi, müavinətlər və minimum əmək haqqı ilə bağlı tövsiyələr.....
- 10.8. Sosial Tərəfdaşlığın inkişafı ilə əlaqədar tövsiyələr.....

1.İCMAL

Azərbaycanda məşğulluq könüllülük prinsipinə əsaslanmışdır. Ümumiyyətlə ölkə Konstitusiyasının müvafiq maddələrini təhlil edərkən məşğulluqla bağlı dövlətin pozitsiyasının aşağıdakılardan ibarət olduğu müəyyən olunur:

- Hər kəs özünün istehsal və yaradıcılıq potensialı üzərində müstəsna sərəncam vermək hüququna malikdir. Hər kəs bu potensialından könüllü surətdə istifadə edə bilər. Heç kəs məcburi əməyə cəlb edilə bilməz. Əməyə icbari cəlb edilmə yalnız qanunvericilikdə müəyyən edilən hallarda yol verilə bilər.

- Dövlət hər kəsin əmək hüquqlarının təmin edilməsini özünün pozitiv öhdəliyi kimi bəyan edir. Hər kəsin öz istehsal və yaradıcılıq potensialından istifadə etməsi üçün dövlət səyləri həyata keçirməlidir. Əgər dövlət belə bir şəraiti tam yarada bilmirsə, onda ölkədəki sosial-iqtisadi şərait nəzərə alınmaqla işsizlərə müavinətlər verilməlidir.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 29 dekabr 2012-ci il tarixli Fərmanı ilə “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında mühüm əhəmiyyət kəsb edən istiqamətlərdən biri də **“İnsan kapitalının inkişafı və səmərəli sosial müdafiə sisteminin qurulması”** istiqamətidir. Təqdim olunan tədqiqat sənədində həmin istiqamətin əmək münasibətlərinə aid olan hissəsi təhlil edilir. Konsepsiyada əmək münasibətlərinə və məşğulluq məsələlərinə dair nəzərdə tutulan əsas tədbirlər aşağıdakılardır:

- İşləyən vətəndaşların layiqli həyat səviyyəsini təmin etmək məqsədi ilə iqtisadiyyatın inkişafından asılı olaraq minimum əmək haqqı məbləğinin tədricən minimum yaşayış standartlarına və Avropa ölkələrində müəyyən edilmiş normativə -orta aylıq əmək haqqının 60 faizi məbləğinə çatdırılması istiqamətində tədbirlər;

- Əhalinin ümumi gəlirlərində əməyin ödənilməsi payının artırılması üçün işlərin davam etdirilməsi;

- İşləyən vətəndaşların təhlükəsiz və sağlam əmək şəraitinin təmin edilməsi sahəsində işlərin gücləndirilməsi, əməyin mühafizəsi və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması üzrə Dövlət Proqramı hazırlanması;

- Əmək və məşğulluq sahəsində milli informasiya sisteminin yaradılması, əmək bazarında yaranan vəziyyətin monitorinqi və təhlili sisteminin qurulması;

- Qeyri-formal məşğulluğun qarşısının alınması üzrə ciddi tədbirlərin görülməsi;

- Əlilliyi olan şəxslərin bacarıq və qabiliyyətlərinin inkişaf etdirilməsi, onlar üçün məşğulluq imkanlarının artırılması məqsədi ilə sosial və peşə reabilitasiya müəssisələrinin sayının artırılması;

- Əmək miqrasiyası proseslərinin tənzimlənməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi istiqamətində beynəlxalq əməkdaşlığın davam etdirilməsi, ölkə vətəndaşlarının əməkçi miqrantlar qismində xarici ölkələrə göndərilməsi işinin beynəlxalq təcrübəyə uyğun tənzimlənməsinin təmin olunması.

Tədqiqat sənədində ölkənin əmək bazarı üzrə məşğulluq göstəriciləri, məşğulluğun təmin olunmasına yönələn dövlət siyasəti, məşğulluğun təmin olunmasında, o cümlədən ayrı-ayrı kateqoriyalardan olan şəxslərin, o cümlədən qadınların, gənclərin, əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təmin olunmasında mövcud olan problemlər göstərilmişdir.

Sonrakı fəsillərdə əmək miqrasiyası problemləri və onun tənzimlənməsində mövcud olan problemlər əks olunur.

Sənəddə daha sonra, əməyin ödəniş sisteminin vəziyyəti, o cümlədən orta əmək haqqı, minimum əmək haqqı və işsizlik müavinətləri ilə bağlı vəziyyət təhlil edilmişdir.

Sənədin sorakı fəslində əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizliyin təmin edilməsi istiqamətində qanunvericilik, istehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəlikləri hallarından icbari sığorta sisteminin tətbiqi problemləri, əməyin mühafizəsinə dövlət nəzarəti sahəsində problemlər və idarəetmə problemlərinin, həmçinin istehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərini doğuran səbəblərin təhlili verilir.

Sonuncu fəsildə əmək bazarının yüksək ixtisaslı kadrlarla və ixtisaslı fəhlə qüvvəsi ilə təmin olunmasında təhsilin rolu və texniki peşə təhsili ilə bağlı problemlər və əmək və məşğulluq sahəsində milli informasiya sisteminin yaradılması istiqamətində qanunvericilik və onun tətbiqinə yönələn fəaliyyətlər əhatə olunmuşdur.

Sənədin sonunda əmək bazarında və məşğulluq sahəsində dövlət siyasətinin təkmilləşdirilməsi, əmək münasibətlərinin müasir tələblərə uyğunlaşdırılması, məşğulluğun təmin edilməsi, o cümlədən qadınların, gənclərin, əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılması, kadr hazırlığı, əməyin mühafizəsinin təmin olunması, sosial tərəfdaşlığın inkişafı ilə bağlı tövsiyələr daxil edilmişdir.

2. GİRİŞ

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti cənab **İlham Əliyev 2011-ci il** noyabr ayının 29-da “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasının hazırlanması barədə” Sərəncam imzalamışdır. Həmin ilin Dekabrın 29-da “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasının hazırlanması ilə əlaqədar Prezident Administrasiyasının rəhbəri, akademik **Ramiz Mehdiyev**in sədrliyi ilə “dəyirmi masa” keçirilmişdir. “Dəyirmi masa”da Azərbaycanın dövlət və hökumət rəsmiləri, Milli Məclisin deputatları, tanınmış elm xadimləri, araşdırma mərkəzlərinin nümayəndələri iştirak etmişlər. Cənab Ramiz Mehdiyev “dəyirmi masa”-nı açaraq qeyd etmişdir ki, “müzakirəyə çıxarılmış mövzunun fəvqəl əhəmiyyət kəsb etməsi hamı üçün aydındır. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2011-ci il 29 noyabr tarixli Sərəncamı ilə müvafiq dövlət orqanlarına ölkəmizin gələcək inkişafının əsaslarını müəyyənləşdirəcək”

Sonrakı dövrdə Konsepsiyanın hazırlanması istiqamətində müxtəlif təbirlər keçirilmiş bütün maraqlı tərəflərin təklif və rəyləri nəzərə alınmışdır.

Konsepsiya demokratik prinsiplər gözlənilməklə açıq müzakirəyə verilmiş və yekun sənəd maraqlı tərəflərin, o cümlədən vətəndaş cəmiyyəti təsisatlarının və vətəndaşların çoxsaylı rəy və təklifləri nəzərə alınmaqla ərsəyə gətirilmişdir¹.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 29 dekabr 2012-ci il tarixli Fərmanı ilə “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası təsdiq edilmişdir. Prezident tərəfindən imzalanan Fərmanda göstərilir ki, “Ölkədə iqtisadiyyatın tarazlı və dayanıqlı inkişafını təmin etmək, əhəlinin sosial rifahını yüksəltmək, habelə sosial-iqtisadi inkişafın cari, orta və uzunmüddətli dövrləri arasında üzvi bağlılıq və qarşılıqlı uzlaşma yaratmaqla, eləcə də cəmiyyətin bütün istiqamətlərdə tərəqqisini sürətləndirməklə, inkişafın keyfiyyətə yeni modelini

¹ “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasının təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı. Bakı şəhəri, 29 dekabr 2012-ci il. Mənbə: <http://www.president.az/articles/7022>

formalaşdırmaq Azərbaycan dövlətinin fəaliyyətində mərkəzi yer tutur².

Konsepsiyanın başlıca strateji məqsədi mövcud imkan və resursları nəzərə almaqla, Azərbaycanda davamlı iqtisadi artım və yüksək sosial rifah, səmərəli dövlət idarəetməsi və qanunun aliliyi, insanların bütün hüquq və azadlıqlarının tam təmin olunması və vətəndaş cəmiyyətinin ölkənin ictimai həyatında fəal statusu ilə səciyyələnən inkişaf mərhələsinə nail olmaqdır³.

Qəbul olunmuş sənəddə Azərbaycanın 2020-ci ilə qədər əsas strateji hədəfləri müəyyən olunmuşdur. Bunlar:

- **Yüksək rəqabət qabiliyyətli iqtisadiyyata doğru;**
- **Nəqliyyat, tranzit və logistika infrastrukturunun təkmilləşdirilməsi;**
- **İnformasiya-kommunikasiya texnologiyalarının inkişafı və informasiya cəmiyyətinə keçidin təmin edilməsi;**
- **İnsan kapitalının inkişafı və səmərəli sosial müdafiə sisteminin qurulması;**
- **Qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi və institusional potensialın gücləndirilməsi;**
- **Vətəndaş cəmiyyətinin inkişafı;**
- **Mədəni irsin qorunması və səmərəli idarə edilməsi;**

Kimi mühüm istiqamətlərdir. Sənəddə əks olunan hər bir istiqamət üzrə ayrı ayrı sahələrin inkişafına dair konseptual əsaslar və tezislər müəyyən edilmişdir.

“Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında əks olunan mühüm əhəmiyyət kəsb edən istiqamətlərdən biri də **“İnsan kapitalının inkişafı və səmərəli sosial müdafiə sisteminin qurulması”** istiqamətidir. Konsepsiyada əks olunan bu istiqamət üzrə Dövlətin prioritet verdiyi əsas sahələr aşağıdakılardır:

² “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasının təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı. Bakı şəhəri, 29 dekabr 2012-ci il. Mənbə: <http://www.president.az/articles/7022>

³ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası. Mənbə: http://www.president.az/files/future_az.pdf

- Əhalinin sağlamlığı və səhiyyə sahəsində qarşıda duran başlıca vəzifələr;
- Müasir təhsil sisteminin formalaşdırılması;
- Sosial müdafiə sisteminin təkmilləşdirilməsi;
- Gender bərabərliyinin təmin olunması və ailənin inkişafı;
- Gənclərin potensialının və idmanın inkişafı.

Sənədin “Sosial müdafiə sisteminin təkmilləşdirilməsi” fəsili bir sıra sosial sahələri, o cümlədən pensiya və digər sosial sığorta məsələlərini, əhalinin kəmiyyət və keyfiyyət artımı məsələlərini əhatə etməklə yanaşı əmək münasibətlərinin təkmilləşdirilməsinə, o cümlədən əməyin ödənilməsi, iş yerlərində sosial müdafiə məsələlərinin həlli, təhlükəsiz və sağlam əmək şəraitinin təmin olunması, əmək və məşğulluq sahəsində milli informasiya sistemi yaradılması sahəsində fəaliyyətlər, əmək miqrasiyası məsələlərinin təkmilləşdirilməsi, məşğulluq sahəsində faktiki bərabərliyin, o cümlədən əlilliyi olan şəxslərin və qadınların əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılmasına yönələn strateji hədəfləri müəyyən etmişdir.

3.AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA MƏŞĞULLUQ

3.1 Məşğulluq göstəriciləri

Azərbaycan Respublikasında daxili potensialdan səmərəli istifadə edilməsi, iqtisadiyyatın liberallaşdırılması, iqtisadi fəaliyyət iştirakçılarına sağlam rəqabət şəraitinin yaradılması, kiçik və orta sahibkarlığın inkişafının təmin edilməsi nəticəsində 2003-cü ilin 1 oktyabr tarixindən 2011-ci ilin 1 yanvar tarixinə olan vəziyyətə respublikada 912899, o cümlədən 654809 daimi iş yeri açılmışdır. Yeni iş yerlərinin 79,1 faizi regionlarda, 87,0 faizi qeyri-dövlət sektorunda, mütləq əksəriyyəti isə qeyri-neft sektorunda yaradılmışdır ⁴. 2014-cü ilin fevral ayının əvvəlinə olan rəsmi

⁴ Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə 2011-2015-ci illər üçün Dövlət Proqramı. <http://www.president.az/articles/3565>

statistikaya görə Azərbaycanca iqtisadi fəal əhalinin sayı 4 761 300 nəfər olub, onlardan 4 525100 nəfərini iqtisadi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əhali təşkil edib. Bu halda işsiz əhalinin sayı 236 200 nəfər təşkil edir.2014-cü ilin yanvarın 1-nə muzdlı işləyənlərin sayı 1 510,1 min nəfər, o cümlədən iqtisadiyyatın dövlət bölməsində 900,2 min nəfər, qeyri-dövlət bölməsində isə 609,9 min nəfər təşkil edib. İqtisadiyyatın neft sektorunda 37,2 min nəfər, qeyri-neft sektorunda isə 1 472,9 min nəfər çalışıb. Muzdlı işləyənlərin tərkibində qeyri-kənd təsərrüfatı sahəsində əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanlar 1 466,7 min nəfər təşkil edib.Müəssisə və təşkilatlarda muzdlı çalışan işçilərin 23,0%-i məhsul istehsalı sahələrində, onlardan 7,1%-i tikintidə, 6,7%-i emal sənayesində, 2,9%-i kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq sahəsində, 2,5%-i mədənçıxarma sənayesində, 2,1%-i elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı sahəsində, 1,7%-i su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı sahəsində məşğul olublar.Xidmət sahəsində çalışanların 22,4%-i təhsil, 18,6%-i ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri, 8,7%-i əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi, 6,6%-i dövlət idarəetməsi və müdafiə, sosial təminat, 4,9%-i nəqliyyat və anbar təsərrüfatı, 3,8%-i istirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət, 3,6%-i peşə, elmi və texniki fəaliyyət, 1,9%-i maliyyə və sığorta fəaliyyəti, 1,7%-i informasiya və rabitə, 1,5%-i inzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi, 1,4%-i turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə, 1,1%-i digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi və 0,8%-i daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar sahələrində cəmlənib ⁵ .

Əvvəlki illərin rəsmi statistikasına görə 2010-cu ilin yekunlarına görə işsizlər əmək qabiliyyəti olanların 6,1%-təşkil edir. Lakin bu zaman ölkənin qeyri formal əmək sektoru nəzərə alınmır. 2008-2009-cu illərdə başlanmış global krizis zamanı qeyri formal sektordan daha çox işçi qüvvəsi tərk etmişdir. 2010-cu ilin göstəricilərinə görə dövlət məşğulluq xidmətində işsiz kimi qeydiyyatda olanlar 40 000 nəfərə

⁵APA-Economics”in Dövlət Statistika Komitəsinə istinadən verdiyi məlumat.
Mənbə: <http://az.apa.az/>

qədərdir. Bu isə ölkənin əsas əmək qabiliyyətli əhalisinin 1%-indən də azdır.

1995-ci ildə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı tərəfindən aparılan tədqiqatlara əsasən ölkə üzrə işsizlik səviyyəsi 17,2 faiz, 1999-cu ilin əhalinin siyahıya alınmasının məlumatlarına əsasən 16,25 faiz, 2003-cü ildə BMT-nin İnkişaf Proqramının və Beynəlxalq Əmək Təşkilatının iştirakı ilə respublikanın bütün ərazisində əhalinin iqtisadi fəallıq səviyyəsi üzrə keçirilmiş seçmə statistik müayinəyə əsasən 9,7 faiz təşkil etmiş, sonrakı illərdə ilbəil azalmışdır. 2008-ci ildə dünyada baş verən global maliyyə böhranı nəticəsində bir çox dünya ölkələrində, o cümlədən ABŞ və Avropa İttifaqı ölkələrində müşahidə olunan işsizlik səviyyəsinin artımı fonunda ölkəmizdə makroiqtisadi sabitlik qorunmuş və iqtisadi artıma nail olunmuşdur. Belə ki, ölkəmizdə işsizlik səviyyəsi 2009-cu ildə 6,0 faiz və 2010-cu ildə 5,6 faiz təşkil etmişdir⁶.

3.2.Məşğulluq sahəsində nəzərdə tutulan Dövlət tədbirləri

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə görə “Dövlət işsizliyin aradan qaldırılması üçün bütün imkanlarından istifadə edir”. Həmin maddənin digər müddəasına görə “İşsizlərin dövlətdən sosial müavinət almaq hüququ vardır”.

2001-ci ilin iyun ayında “**Məşğulluq Haqqında**” Azərbaycan Respublikası Qanunu qəbul olunmuşdur.

2006-2015-ci illər üçün “**Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası**”, 2007-2010-cu illər üçün “**Azərbaycan Respublikasının məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı**” və “Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə 2011-2015-ci illər üçün Dövlət Proqramı” qəbul edilmişdir.

Dövlət Proqramının effektiv həyata keçirilməsindən gözlənilən əsas nəticələr aşağıdakılar olacaqdır:

⁶ Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə 2011-2015-ci illər üçün Dövlət Proqramı. <http://www.president.az/articles/3565>

- səmərəli məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsi üçün əlverişli şəraitin yaradılması;
- əmək ehtiyatlarının keyfiyyətə yaxşılaşdırılması və iqtisadi fəallığın yüksəldilməsi üçün əlverişli şərait yaradılması, kadr hazırlığı sisteminin, o cümlədən peşə hazırlığı və əlavə təhsil şəbəkəsinin fəaliyyətinin dinamik inkişaf edən əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması;
- işaxtaran və işsiz şəxslərin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi;
- əmək bazarında tələb və təklif arasında dinamik uyğunluğun gücləndirilməsinə yönəldilmiş institusional mühitin təkmilləşdirilməsi;
- yüksək beynəlxalq standartlara uyğun işgüzarlıq mühitinin formalaşdırılması;
- struktur islahatların dərinləşdirilməsi, investisiya fəallığının artırılması;
- insan kapitalının yüksək inkişaf səviyyəsinin təmin edilməsi⁷.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 27 dekabr 2011-ci il tarixli sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasında insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin səmərəliliyini artırmaq sahəsində Milli Fəaliyyət Proqramı”nda (MFP) məşğulluğun təmin olunması, təhlükəsiz və layiqli əmək şəraitinin yaradılması, qadınların əmək bazarına çıxışının asanladırılması, işsizliyin aradan qaldırılması üçün əmək bazarında iş axtaranların rəqabət qabiliyyətinin artırılması, uşaq əməyinin tətbiqinin beynəlxalq normalara uyğun tənzimlənməsi ilə bağlı fəaliyyətlər nəzərdə tutulmuşdur. Bu məqsədlə MFP-da aşağıdakı tədbirlər nəzərdə tutulur:

- İşsizlərin əmək bazarında rəqabət qabiliyyətinin artırılması, onların yeni peşələrə yiyələnməsinə yönəlmə kursların təşkili
- İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin gücləndirilməsi, istehsalatda və tikintidə əməyin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi sahəsində tədbirlərin səmərəliliyinin artırılması

⁷ Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə 2011-2015-ci illər üçün Dövlət Proqramı. <http://www.president.az/articles/3565>

- Qadınların əmək bazarında rəqabət qabiliyyətinin artırılması, qadınlar arasında sahibkarlığın inkişaf etdirilməsi, qadınlar tərəfindən yeni peşələrin əldə edilməsinə yönəlmiş kursların təşkili
- Uşaq əməyinə dair müvafiq beynəlxalq konvensiyalardan, həmçinin Beynəlxalq Əmək Təşkilatının sənədlərindən irəli gələn öhdəliklərin yerinə yetirilməsi üzrə tədbirlərin gücləndirilməsi⁸

4.MƏŞĞULLUĞUN TƏMİN EDİLMƏSİ İLƏ BAĞLI PROBLEMLƏR

4.1. İqtisadi fəal əhali

Azərbaycanda məşğulluq problemləri olduqca dərin sosial iqtisadi faktorlarla bağlıdır. Ölkədə

əmək resurslarından qeyri səmərəli istifadə olunmasının nəticələri həтта ölkədə iqtisadi inkişafın

yüksək tempə malik olduğu hazırkı dövrdə də özünün mənfi təzahürlərini ortaya qoyur.

Ölkədə məşğulluqla bağlı olan problemləri əsasən obyektiv və subyektiv amillərlə

şərtləndirmək mümkündür.

Keçən əsrin 80-ci illərinin axırında yaranmış dərin iqtisadi böhran, keçid dövrünün ilkin

mərhələsində postsosialist məkanda olduğu kimi Azərbaycanda da təsərrüfat fəaliyyətinin iflic

vəziyyətə düşməsinə, sosial sarsıntılara, geniş əhali təbəqələrinin maddi vəziyyətinin

ağırlaşmasına səbəb oldu. Bu vəziyyət erməni milliyyətçilərinin ölkəyə təcavüzü nəticəsində daha da ağırlaşdı. Torpaqların 20 faizinin işğalı, 4 mindən artıq sənaye və kənd təsərrüfatı müəssisəsinin və 300 mindən artıq iş yerinin işğal olunmuş ərazilərdə qalması, 1 milyondan

⁸ Azərbaycan Respublikasında insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin səmərəliliyini artırmaq sahəsində Milli Fəaliyyət Proqramı. Mənbə: <http://www.ombudsman.gov.az/view.php?lang=az&menu=110>

çox qaçqın və məcburi köçkün vətəndaşın öz yerlərindən didərgin salınması iqtisadi və sosial duruma son dərəcə mənfi təsir göstərmiş, məşğulluq sahəsində vəziyyəti olduqca gərginləşdirmişdir⁹

Beləliklə, ölkədə məşğulluğun təmin olunmasında ən ciddi problemlərdən biri ərazilərin 20 faizinin işğal altında olmasıdır.

Eyni zamanda yuxarıda göstəriləyi kimi Azərbaycanda iqtisadi fəal əhalinin sayı 4 800 minə yaxınlaşır.

Azərbaycanda demoqrafik şəraitin bir çox ölkələrə, o cümlədən Avropa ölkələrinə nisbətən yüksək olması və bunun nəticəsində əhali artımı tempinin yüksək olması əmək bazarında əmək ehtiyatlarının, o cümlədən işçi ehtiyatlarının iş yerlərinə nisbətən çox olmasına gətirir. Doğum göstəricilərinin yüksək olması səbəbindən əhalinin 40%-ə yaxınını yaşı 18-ə çatmayanlar təşkil edir.

“Əhali və onun strukturu ilə bağlı kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri milli gücün əsas elementləridir və təbii ki, Azərbaycan xalqının genofondunun qorunması, miqrasiya və demoqrafiya kimi məsələlər milli təhlükəsizlik baxımından olduqca mühümdür. Konsepsiyanın əhatə etdiyi dövrdə ölkə əhalisinin hər il orta hesabla 1,1 faiz artaraq, 2020-ci ildə təxminən 10,2 milyon nəfərə çatacağı gözlənilir¹⁰”

Azərbaycanda müasir demoqrafik vəziyyət bütövlüklə belə xarakterizə olunur:

- doğumun nisbətən yüksək səviyyəsi ilə;
- əmək qabiliyyətli əhalinin sayının artması ilə;
- əhalinin strukturunun cavan yaşı ilə;
- miqrasiya proseslərinin fəallaşması ilə.

Belə olan halda iqtisadi fəal əhalinin davamlı məşğulluğunun təmin olunması ciddi problem olaraq qalır.

⁹ <http://labourrights-az.org/wp-content/uploads/2014/02/AVR%D0%9EPAYA-INTEQRASIYA-ED%C6%8FN-AZ%C6%8FRBAYCANDA-M%C6%8F%C5%9E%C4%9EULLUQ-S%C4%B0YAS%C6%8FT%C4%B0.pdf>

¹⁰ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası. Mənbə: http://www.president.az/files/future_az.pdf

4.2. Məşğulluqla bağlı qanunvericilik və mövcud problemlər

Məşğulluq sahəsində problemləri dərinləşdirən bir sıra subyektiv amillərdə vardır. Bu amillər içərisində qanunvericiliklə bağlı olan problemlər xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

Bir sıra ekspertlər Məşğulluq haqqında Qanunun müasir bazar iqtisadiyyatı tələblərinə uyğun olmaması qənaətinədiirlər. Doğrudan da qanun əvvəlki iqtisadi münasibətlər sistemində məşğulluqla bağlı mövcud olan bir çox qaydaları özündə saxlayır. Bu “ənənənin” qorunub saxlanması isə yeni iqtisadi münasibətlər sistemində nəinki məşğulluğun təmin olunmasına xidmət etmir, əksinə məşğulluq sahəsində siyasətin müəyyən olunmasına maneə yaradır.

2007-2010-cu illərdə Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası üzrə Dövlət Proqramının həyata keçirilməsi üzrə tədbirlər planında da “Məşğulluq Haqqında qanunun Avropa Sosial Xartiyasına aidiyyatı müddəalarına uyğunlaşdırılması və təkmilləşdirilməsi ilə bağlı müvafiq təkliflərin hazırlanması” Nazirlər Kabinetinə, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə və Ədliyyə Nazirliyinə həvalə olunub.

Qanunda məşğul şəxslər sırasında Silahlı qüvvələr sırasında xidmət keçənlərin məşğul sayılması başa düşülən deyildir. Əlbəttə ordu sıralarında müddətsiz xidmət keçən və əmək haqqı alanlar məşğul hesab olunmalıdır. Amma müddətli xidmətdə olan şəxslər məşğul sayıla bilməz. Çünki elə həmin qanuna görə “Məşğulluq-Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının, Azərbaycan Respublikasında daimi yaşayan vətəndaşlığı olmayan şəxslərin və əcnəbilərin Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə zidd olmayan və bir qayda olaraq onlara qazanc (gəlir) gətirən hər hansı fəaliyyətdir”. Eyni zamanda qanunda, «mülkiyyətində torpaq payı olanlar»ın da məşğul hesab olunması düzgün deyildir. Belə ki, ölkədə mülkiyyətində pay torpağı olan minlərlə insan vardır ki, onlar öz torpaqlarından istifadə edə bilmirlər. Belə insanların məşğul hesab edilməsi ölkədə məşğulluqla bağlı onsuz da bərbad vəziyyətdə olan statistikanı daha da qüsurlu edir və yanlış təsəvvür yaradır.

Qanunvericiliklə işsizlik statusunun əldə edilməsi. Qanuna görə “işsiz vətəndaş-işi və qazancı olmayan, işə başlamağa hazır olub,

müvafiq icra hakimiyyəti orqanında işaxtaran kimi qeydiyyatata alınan, əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli şəxsdir”.

Qanunvericilik işsizliyə əmək bazarının fəaliyyətinin və formalaşma prosesinin qanunauyğun nəticəsi kimi deyil, işsiz şəxsin özünə münasib iş axtarmaq hüququ kimi yanaşır. Bu əlbəttə bir tərəfdən ölkə Konstitusiyasının tələblərinə uyğundur və əsas faktor kimi insan faktorunu və insan hüquqlarını ortaya qoyur. Digər tərəfdən isə işsizlik statusunun əldə edilməsi üçün nəzərdə tutulan mürəkkəb prosedurlar praktikada məmur özbaşınalığına və neqativ nəticələrə gətirib çıxarır. Məhz bunun nəticəsidir ki, ölkədə real işsizliklə rəsmi işsizlik göstəriciləri arasında kəskin fərqlər ortaya çıxır. İnsanlar məşğulluq mərkəzlərində aşağıdakı səbəblərə görə işsiz kimi qeydiyyatdan keçməyə meyl göstərmirlər.

- Dövlət məşğulluq xidməti vasitəsi ilə münasib iş tapmaq və layiqli məşğulluğu təmin etmək olduqca çətindir. Məşğulluq xidmətlərinin kadr bankında kifayət qədər tələb olunmaq üçün işçi qüvvəsi olsa da belə təklif olunan iş yerlərinin əksəriyyəti münasib deyildir və layiqli məşğulluğu təmin etmir.

- İşsiz statusu almaq və bundan sonra işsizliyə görə müavinət almaq çətindir. Burada kifayət qədər süründürməçilik və korrupsiya halları vardır. Məsələn, ünvanlı dövlət sosial yardımları almaq istəyənlər üçün qoyulan tələblərdən biri də məşğulluq mərkəzlərindən işsiz olmağa dair müvafiq arayışın təqdim olunmasıdır. Bu arayışın alınması əslində yerlərdə müşkül bir məsələyə çevrilmişdir. Müraciət edənlərə bir qayda olaraq qeyri-münasib iş təklif edirlər. İmtina edənlərə isə arayış verilmir.

- Bütün çətinliklərdən sonra işsiz statusu alanlara təyin olunan müavinətin miqdarı və bu müavinətin verilmə müddəti o qədər də çox deyildir və işsiz statusu almış şəxs hər ay yenidən qeydiyyatdan keçməlidir. “Məşğulluq Haqqında” Qanunun 24.1. maddəsinə görə «İşsiz statusu almış vətəndaşlar işsizliyin başlanmasından əvvəlki 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az olmayan müddətdə haqqı ödənilən işə malik olduqda, onların işsizlik müavinəti axırıncı iş yerindəki son 12 ay üzrə hesablanmış orta aylıq əmək haqqının 70 faiz məbləğində müəyyən edilir”. Digər hallarda isə məbləğin müəyyən olunmasını müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir. Eyni zamanda

Qanunun 25.2. maddəsinə əsasən “Müavinətin ödənilməsi müddəti 12 aylıq dövr ərzində 26 təqvim həftəsindən çox ola bilməz”

4.3. Qeyri Formal Əmək bazarı ilə bağlı problemlər

Ölkədə məşğulluğun təmin olunması ilə bağlı siyasətin həyata keçirilməsinə ciddi problem yaradan digər amil ölkədə gizli əmək bazarında və ya qeyri-formal sektorda çalışan işçilərin sayının yüksək həddə olmasıdır. Belə halın mövcudluğu məşğulluq siyasətinin düzgün müəyyən olunmasına ciddi əngəl yaratmaqla bağlı həmçinin insan hüquqlarının ciddi surətdə pozulmasına gətirib çıxarır. “Ölkənin əmək bazarında “kölgə” əmək bazarının mövcudluğu əmək hüquqlarının kütləvi pozulmasına şərait yaradan əsas amillərdəndir. Hər hansı rəsmi və ya qeyri-rəsmi statistika olmasa da, ehtimallara görə rəsmi əmək münasibətlərinə girmədən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanların sayı, rəsmi əmək münasibətlərinə girərək fəaliyyət göstərən işçilərdən az deyildir. Yüzminlərlə insanın qeyri - rəsmi əmək münasibətində olaraq əmək fəaliyyəti ilə məşğul olması o deməkdir ki, bu insanlara münasibətdə əmək qanunvericiliyi tətbiq olunmur. Belə işçilərin əmək fəaliyyəti həm dövlət, həm də həmkarlar ittifaqlarının nəzarətindən kənardadır” 2014-cü ilin fevral ayının əvvəlinə olan rəsmi statistikaya görə Azərbaycanda iqtisadi fəal əhəlinin sayı 4 761 300 nəfər olub, onlardan 4 525100 nəfərini iqtisadi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əhəli təşkil edib. 2014-cü ilin yanvarın 1-nə mizdlə işləyənlərin sayı 1 510 001 nəfər, o cümlədən iqtisadiyyatın dövlət bölməsində 900,2 min nəfər, qeyri-dövlət bölməsində isə 609,9 min nəfər təşkil edib.

Bu halda işsiz əhəlinin sayı 236 200 nəfər təşkil edir. Beləliklə rəqəmləri müqayisə etməklə müəyyən etmək mümkündür ki, ölkədə formal əmək sektorunda çalışan işçilərin sayı ümumi məşğul əhəlinin göstəricilərindən əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənir. Rəsmi əmək sektorunda işləyənlərin sayını 4 525100 nəfər qəbul etsək, onda mizdlü əməyə cəlb edilmiş işçilərlə arada olan fərq 3 035 099 nəfər təşkil edəcəkdir.

Bu şəxslərin bir qismi fərdi sahibkarlıqla məşğul olanlar, mülki-hüquqi müqavilə əsasında işləyənlər və qeyri formal əmək bazarının iştirakçılarıdır.

“Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında göstərilir ki, “Əmək və məşğulluq sahəsində milli informasiya sistemi yaradılacaq, əmək bazarında yaranan vəziyyətin monitorinqi və təhlili sistemi qurulacaq, qeyri-formal məşğulluğun qarşısının alınması üzrə ciddi tədbirlər görülməkdir”¹¹.

4.4. Gizli işsizlik problemi

Gizli işsizliyin yüksək səviyyəsi məşğulluq probleminin həllinə mənfi təsir göstərən

amillərdəndir. Artıq uzun illərdir ki, ölkə iqtisadiyyatı üçün xarakterik hala çevrilmiş gizli

işsizlik ölkədəki əmək resurslarından qeyri-səmərəli istifadəni şərtləndirməkdədir. Gizli

işsizliyin mahiyyəti odur ki, müəssisələrdə istehsal həcmindən tam istifadə oluna bilməməsinin nəticəsi olaraq (satış bazarının məhdudluğu, xammal çatışmamazlığı və s. səbəblərdən) iş rejimi qısaltılmış rejimə keçirilir. İşçilərin bir qismi uzunmüddətli ödənişsiz məzuniyyətlərə göndərilir, digər hissəsinə isə qısa iş günü tətbiq olunur. Nəticədə işçilərin adı rəsmi olaraq iş yerlərində getsədə onlar faktiki olaraq işləmirlər, yaxud tam işləmirlər. Bu şəxslər işsiz kimi qəbul olunmasalar da faktiki olaraq bu kateqoriyaya aiddirlər. Natamam məşğul olanlar özləri də iki qrupa bölünürlər. Bu qruplar aşağıdakılardır:

- “Açıq” natamam məşğulluq - tam iş günündən az çalışan və bu səbəbdən yoxsulluq həddini aşmaq üçün kifayət qədər qazanc əldə edə bilməyənlər;
- “Gizli” natamam məşğulluq - tam iş günü, lakin aşağı intensivliklə işləyənlər.

¹¹ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası. Mənbə:
http://www.president.az/files/future_az.pdf

Təkrar məşğulluq problemləri də ölkə iqtisadiyyatı üçün xarakterikdir. Əmək haqqının aşağı səviyyəsi əmək qabiliyyətli bir çox şəxslərin bir neçə işdə çalışmasına səbəb olur. Əvəzçilik və ya hər hansı qeyri rəsmi üsullardan istifadə etməklə bir neçə yerdə işləyənlərin sayı ölkə üzrə olduqca yüksəkdir.

İş yerlərinin mövsümi olması. Ölkədə iş yerlərinin xeyli hissəsini mövsümü və ya müvəqqəti iş yerləri təşkil edir. Mövsümü işlərdə çalışanların əksəriyyət hissəsi yalnız ilin müəyyən hissəsində məşğul olur, digər dövrlərdə isə faktiki olaraq işsiz qalırlar. Belə iş yerlərinə turizmlə məşğul olan kompleksləri, bir sıra istirahət mərkəzlərini, bir sözlə il ərzində eyni gərginliklə işləməyən müəssisələr və s. iş yerləri aiddir. Belə yerlərdə çalışanların əksəriyyəti mövsümün başa çatması ilə əlaqədar işlərini dayandırmaq məcburiyyətində qalırlar. Kənd təsərrüfatı ilə bağlı olan bir çox işləri də mövsümü xarakter daşıyır.

Əmək ehtiyatlarının zonalar üzrə qeyri-bərabər paylanması və psevdourbanizasiya problemləri. Ölkə üzrə əmək ehtiyatları qeyri-bərabər bölünmüşdür. Əmək ehtiyatlarının əsas hissəsinin paytaxt Bakıda və Abşeron yarmadasında cəmlənməsi həm ölkənin iqtisadi inkişafına mənfi təsir göstərir, həm də regionların inkişafını əngəlləyir. Eyni zamanda əmək qüvvələrinin də coğrafi bölgüsündə bərabərsizlik get-gedə daha da dərinləşir.

Əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin əmək hüquqlarının pozulması ölkədə məşğulluq siyasətinin Avropa Standartlarına və Avropa Sosial Xartiyasının tələblərinə uyğunlaşdırılmasına ciddi əngəl yaradır.

İşçilərin əmək hüquqlarının pozulmasını səbəblər hüquqi-yəni qanunvericiliklə bağlı olan səbəblər, kölgə əmək bazarının mövcudluğu, dövlət nəzarətinin effektivsizliyi, ictimai nəzarətin effektivsizliyi, məhkəmə mexanizmlərindən qeyri-səmərəli istifadə, müəssisələrdə ikili mühasibatlıq, qeyri – formal sektorun mövcudluğu və s. səbəblərdir.

2007-2010-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramının 2.4., 2.5., 2.6., bəndlərində əmək hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınması

məqsədi ilə konkret tədbirlər sadalanmış və məsul icra hakimiyyəti orqanları müəyyən olunmuşdur.

4.5.Ayrı-ayrı Kateqoriyalar üzrə məşğulluq problemləri

4.5.1.Qadınların məşğulluğu

Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatına görə məşğulluq göstəriciləri 2013-cü ildə kişilər arasında 65,3 faiz, qadınlar arasında isə 57,7 faiz təşkil etmişdir.

2006-2015-ci illər üzrə Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyasında da göstərilir ki, “Qadınlar arasındada işsizlik yüksək səviyyəsi ilə səciyyələnir. Son illər ərzində işsizlər arasında qadınların xüsusi çəkisi azalaraq, 1995-ci ildəki 59,7 faizdən 2003-cü ildə 53,4 faizə ensə də, məşğulluqda gender bərabərsizliyinin aradan götürülməsi gündəlikdə duran məsələlərdəndir. Yuxarıda qeyd olunan müşahidələrin nəticələrinə görə, 2003-cü ildə iqtisadi fəal kişilər arasında işsizlərin payı 9,6 faiz təşkil etmişsə, qadınlar arasında bu göstərici 12,2 faizə bərabər olmuşdur¹². Statistik göstəricilərin araşdırılması onu göstərir ki, qadınlar adətən aşağı statuslu və az əmək ödənişi olan işlərdə üstünlük təşkil edirlər. Qadınlar üçün iş yerləri çatışmazlığı bu gün daha çox qadının cəmiyyətdə və ailədəki roluna müvafiq olan çevik iş yerlərinin (natamam iş günü və iş həftəsi, dəyişkən iş qrafiki, evdə iş və s.) azlığında öz əksini tapır”¹³

Ölkə Konstitusiyası, digər bütün normalarda əmək münasibətlərində qadınlara münasibətdə hər hansı ayrı-seçkilik halına əsas verə bilən müddəa yoxdur. Ölkə qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasına yönələn bütün əsas beynəlxalq normalara, o cümlədən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının müvafiq Konvensiyalarına tərəfdar çıxmışdır.

¹² Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatına görə 2013-cü ildə ölkə üzrə işsizlik göstəricisi 5%-ə enmişdir

¹³ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təsdiq edilmişdir.

Əməyin ödənilməsində bərabərlik prinsipinin tətbiqinə dair müddəa həmçinin Əmək Məcəlləsi və digər normativ-hüquqi aktlarda əks olunmuşdur. **Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunun 9.1. maddəsinə** görə *“Cinsindən asılı olmayaraq bir iş yerində işləyən, eyni ixtisas dərəcəsinə malik olan, eyni iş şəraitində işləyən, eyni dəyərli işi yerinə yetirən işçilərə əməkhaqqı, həmçinin mükaflatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədilə ödənilən digər maddi ödənişlər eyni ödənilməlidir”*. Həmin Qanunun 9.2. maddəsinə görə *“Əmək haqqı, mükaflatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədilə ödənilən digər maddi ödənişlər müxtəlif olduqda, işçinin tələbi ilə işəgötürən əməkhaqqındakı fərqi işçinin cinsi mənsubiyyəti ilə əlaqədar olmadığını əsaslandırmaqlıdır”*.

Lakin qanunvericiliyin qadınlar üçün qoyduğu məhdudiyyətlər bəzi iş yerlərində və peşələrdə işləməsinə imkan vermir, ki bu iş yerləri də bir qayda olaraq daha yüksək əmək haqqı ödənişləri olan yerlərdir (ağır və zərərli iş yerləri). Bu baxımdan qadınlar ənənəvi olaraq daha az əmək haqqı ödənişi olan iş yerlərində çalışırlar (müəllim, həkim, xidmət, ticarət, yüngül sənaye və s.). Nəticədə qadınların aldığı əmək haqqı ilə kişilərin aldığı əmək haqqının məcmusunda ciddi fərqlər əmələ gəlir. Lakin eyni iş yerində, eyni işi yerinə yetirən və eyni kvalifikasiyaya və təhsilə malik şəxslərin arasında əmək haqqı fərqi yalnız əmək stajı ilə bağlı olan artımlarla əlaqəli ola bilər ki, bu da cinsə və ya hər hansı əlamətə görə deyildir.

Qanun işə qəbul zamanı müsabiqə şərtləri, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan istisnalar nəzərə alınmazsa iş elanlarının cinsi mənsubiyyətə görə verilməsi qadağandır. Qanunun 10-cu maddəsinin 1-ci bəndində göstərilir ki, *“İşə qəbul haqqında elanlarda kişi və qadınlara fərqli tələblərin irəli sürülməsinə, hər hansı cinsin nümayəndələrinə üstünlük verilməsinə, iş axtaranın ailə vəziyyəti və ya şəxsi həyatı barədə məlumatlar sorğusuna yol verilmir”*.

Faktiki halda isə nə bu Qanun, nə Əmək Məcəlləsi, nə də digər müvafiq normativ-hüquqi aktlar işə qəbul, o cümlədən işə qəbullarına bağlı müsabiqə şərtlərində, iş elanlarında cinsi mənsubiyyətin və yaş tələbinin qoyulması ilə bağlı kütləvi hal almış qeyri-qanuni fəaliyyətlərin qarşısını ala bilmir. Belə elanları xüsusi lövhələrdə, internet resurslarında, KİV-də yerləşdirilməsi geniş yayılmışdır. Cinsə

görə tələb edilən iş yerlərinin və peşələrin siyahısı olan normativ-hüquqi akt indiyədək qəbul olunmamışdır. Lakin Qanunun 10.4. maddəsində göstərilir ki, *“Bu Qanunun 10.3-cü maddəsində göstərilən elanların dərc edilməsinə yalnız o halda yol verilir ki, əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə işçinin cinsi müəyyənədicisi şərt olsun və ya Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq, həmin işlərə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilsin”*.

Bir çox ölkələrin əmək qanunvericiliyində olduğu kimi, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində də, qadınlar üçün güzəştlər, imtiyaz və əlavə təminatlar, həmçinin, qadınlar üçün müəyyən məhdudiyyətlər də nəzərdə tutulur. Belə məhdudiyyətlər ilk növbədə qadınların fizioloji xüsusiyyətlərini və reproduktiv sağlamlığın mühafizəsi məqsədi ilə nəzərdə tutulur.

Əmək Məcəlləsində körpə uşaqları olan qadınlar üçün əlavə məzuniyyət hüququ, hamiləlik və körpə uşağa qulluğa görə qısaldılmış iş vaxtı rejimi və s. güzəştlər nəzərdə tutulur. Qadınların zərərli iş yerlərində, o cümlədən dağ-mədən işlərində, ağır fiziki işlərdə, gecə növbələrində işləmələrinə məhdudiyyət və qadağalar nəzərdə tutulur.

- Göstərilən güzəştlər qadınların əmək hüquqlarının reallaşdırılması, onların həm işçi kimi, həm də insan nəslinin davamçısı kimi öz funksiyalarını yerinə yetirmələri üçün böyük əhəmiyyətə malikdir. Lakin bazar münasibətlərinə keçidlə, özəl və qarışıq müəssisələrin, müxtəlif səhmdar cəmiyyətlərin yaranması ilə əlaqədar həmin güzəştlərin çoxu əslində tətbiq edilmir. Üstəlik, işəgötürənlər qadınların bu cür güzəştlərdən istifadə etmək hüquqlarını bildiklərinə görə qadın əməyindən istifadə etməməyə çalışırlar¹⁴

- Əmək Məcəlləsində ayrı-seçkilik hallarını, o cümlədən qadınlara münasibətdə ayrı-seçkilik hallarını qadağan edən müddəalar vardır. Əmək Məcəlləsinin 240-cı maddəsinə görə hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanması imtina etmək yolverilməzdir. Belə

¹⁴ S.S. Mehbalıyev, R.K.İskəndərov-Əmək bazarı və əhəlinin sosial müdafiəsi-Bakı, 2002

olarsa qadının işəgötürəndən izahat tələb etmək və məhkəməyə müraciət etmək hüququ vardır.

Bununla belə yuxarıda sadalanan müddəalar effektiv və işlək deyildir. Belə ki, praktikada onun tətbiqi indiyə qədər real əksini tapmamışdır. Belə halların kifayət qədər çox olmasına baxmayaraq məhkəmələrə hər hansı müraciət daxil olmamışdır. Səbəb isə ondan ibarətdir ki, belə halın məhkəmədə sübut olunması mümkün deyildir. İşəgötürən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadını işə qəbul etməməsini əsaslandırmaq üçün qanuni əsaslar göstərə bilər (boş iş yerinin olmaması, təklif olunan işin hamilə qadın üçün yaramaması və s.)

- Qadınlara münasibətdə mövcud olan ayrı-seçkilik hallarından biri də onların yaşı və xarici görkəmləri ilə bağlıdır. Bir sıra hallarda qadınların işə qəbulu üçün qeyri-qanuni olaraq yaş hədləri müəyyən olunur (məsələn, 18-25 yaş həddində və s.). Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasına qadınlar tərəfindən dəfələrlə onların xarici görkəmlərinə görə işə qəbul edilməmələri ilə bağlı müraciətlər olunmuşdur. Müraciət edənlər əsasən boylarının qısa və ya çəkirlərinin artıq olması səbəbindən işə qəbul edilmədiklərini bildirmişlər. Əksəriyyət hallarda onların yerinə yetirməli olduqları işin yaşa və xarici görkəmə heç bir aidiyyəti olmur.

- Qadınların vəzifə pillələrində irəliləmələri də kişilərə nisbətən çox aşağıdır. Bu həmçinin dövlət büdcəsindən maliyyələşən iş yerləri üçün də xarakterik haldır. Məsələn, ölkənin səhiyyə və təhsil sistemində işləyənlərin 70-80%-ni qadınlar təşkil etdikləri halda onların rəhbər vəzifələrdə təmsil olunma göstəriciləri 20-35% təşkil edir. Bu sahələrdə rəhbər vəzifələrdə çalışan qadınlar isə əsasən orta rəhbər vəzifələri (məktəb direktoru, poliklinika və qadın məsləhətxanalarının baş həkimi, bəzən isə klinikaların baş həkimləri və s.) tuturlar.

- Qadınlarla kişilərin əmək haqqları arasında birbaşa fərqlər yoxdur. Yəni eyni vəzifə və peşə üzrə işləyən qadınla kişinin əmək haqqı arasında fərqli ödəniş qeydə alınmayıb (yalnız rəsmi qaydada ödənilən əmək haqqından söhbət gedir). Bununla belə ölkə üzrə qadınlarla kişilərin əmək haqlarının orta səviyyəsi arasında fərqlər

mövcuddur. Bunun əsas səbəbi yuxarıda göstəriləni kimi, əksəriyyət yüksək ödənişli vəzifə və peşələrə qadınların faktiki çıxış imkanlarının məhdud olması və qadınların ənənəvi işlədikləri sahələrdə (tibb, təhsil, mədəniyyət, yüngül sənaye və s.) sahələrində isə əmək haqqı digər sahələrə nisbətən aşağı olmasıdır.

4.5.2. Gənclərin məşğulluğu

2012-ci ilin rəsmi göstəricilərinə görə ölkədə olan işsizlərin sayı 243 000 nəfər təşkil etmişdir. Bunun 126 900 nəfəri 15-29 yaş arası olan gənclərdir. Bu isə ümumi işsizlərin 56,9%-ni təşkil edir.

Göründüyü kimi gənclər arasında işsizliyin göstəricilərinin yüksək olması ciddi problemdir. Problemi daha da ciddi edən səbəblər sırasında ölkədə əmək qabiliyyətli insanlar arasında gənclərin xüsusi çəkisinin yüksək olmasıdır. Ən əsası isə gənclər hər bir ölkənin gələcəyini müəyyənləşdirir və onların start vəziyyətində işsizlik kimi uğursuzluğa düşər olması, sonradan həmin insanların həyat tərzinə mənfi təsir göstərir.

2006-2015-ci illər üzrə Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyasında da gənclərin məşğulluq probleminin olması göstərilmişdir. “Gənclər arasında işsizliyin artması ölkənin əmək bazarında müşahidə olunan əsas problemlərdən biridir. 2000-cü ilin may-iyun aylarında BMT-nin İnkişaf Proqramının maliyyə dəstəyi ilə və Beynəlxalq Əmək Təşkilatının texniki yardımı ilə ölkənin bütün ərazilərində əhəlinin iqtisadi fəallıq məsələləri üzrə ilk dəfə keçirilmiş müşahidənin nəticəsinə görə, işsizlərin ümumi sayında 35 yaşınadək olan vətəndaşların payı 69,1 faiz olmuşdur”¹⁵

¹⁵ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təsdiq edilmişdir.

4.5.3. Əlilliyi Olan Şəxslərin Məşğulluğu ilə bağlı problemlər

Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında göstərilir ki, “Əlilliyi olan şəxslərin cəmiyyətdən təcrid olunmasının qarşısının alınması və sosial infrastrukturdan maneəsiz istifadəsi üçün müvafiq layihələr hazırlanacaq və həyata keçiriləcək, habelə həmin şəxslərin bacarıq və qabiliyyətlərinin inkişaf etdirilməsi, onlar üçün məşğulluq imkanlarının artırılması məqsədi ilə sosial və peşə reabilitasiya müəssisələrinin sayı artırılacaqdır. Əlilliyi olan şəxslərin informasiya və kommunikasiya texnologiyalarından faydalanmaq, kommunikasiya sistemləri vasitəsilə informasiya əldə etmək imkanları artırılacaqdır.”¹⁶.

Rəsmi statistikaya görə ölkədə əlilliyi olan insanların sayı 520 793 nəfər (ümumi əhalinin 5,5%) nəfərdən artıqdır. Əlilliyi olan şəxslər arasında məğulluq göstəriciləri aşağıdır. Bu halın mövcudluğunun həm obyektiv, həm də subyektiv səbəbləri mövcuddur.

Əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına çıxışını əngəlləyən spesifik problemlər aşağıdakılardır:

- Müvafiq hüquqi baza təkmil deyil və bu baxımdan onların praktiki impelmentasiyası mümkün deyil;
- İş yerlərində Əlilliyi olan insanlar üçün zəruri infrastruktur yox dərəcəsindədir. İşəgötürənlər belə infrastrukturun yaranmasında maraqlı deyil və dövlət onların maraqlı olması üçün hər hansı ciddi stimullar təklif etmir;
- Əlilliyi olan insanların əmək bazarına çıxışı üçün onların peşələrə yiyələnməsi və peşəyönümünü dəyişmələri üçün ciddi və əhatəli təhsil sistemi mövcud deyil;
- Əlilliyi olan insanlar iş yerlərinə dair məlumatları əldə edə bilmir;
- İş yerləri məhduddur;
- Əlilliyi olan şəxslər üçün açıq (rəqabətli) əmək bazarına çıxışla bağlı problemlər mövcuddur;

¹⁶ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası. Mənbə:
http://www.president.az/files/future_az.pdf

- Əlilliyi olan şəxslər üçün alternativ məşğulluq sistemi tam təşəkkül tapmamışdır.

Əlilliyi olan insanların əmək bazarına çıxışı üçün mövcud olan məhdudiyyətlər çoxdur və bu baxımdan yalnız qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi kifayət deyildir. Dövlətin təbəçiliyində olan müəssisələrdə əlilliyi olan insanlar üçün şərait yaradılmadığı halda, bazar münasibətləri şəraitində hər hansı sahibkardan müəssisədə işçi üçün xüsusi lift quraşdıracağı, panduslar və sanitar qovşağ hazırlayacağı real deyildir. İşəgötürən bir neçə nəfər üçün belə xərcləri çəkməyə hazır deyildir. Bu baxımdan əlilliyi olan insanlar işəgötürənlər üçün “peşəyə yararsız” hesab olunur. Bu insanları işə qəbul edərək imtiyazlı əmək şəraiti yaratmaq heç bir işəgötürənin planlarına daxil deyildir.

Baxmayaraq ki, ölkədə əlilliyi olan insanların əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılması üçün müvafiq qanunvericilik təminatı vardır.

1992-ci ildə qəbul edilmiş “Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında” Qanun da vardır. Qanuna sonradan çoxsaylı əlavə və düzəlişlər edilmişdir. Qanunda əlillərin əmək bazarına çıxışını təmin edən bir sıra müddəalar vardır. Qanunun 15-ci maddəsində göstərilir ki, “Əlillərin təhsil peşə hazırlığı müxtəlif formalarda, o cümlədən evdə tədris formasında və fərdi dərslər planları üzrə həyata keçirilir”. Qanunun 4-cü fəslində **əlillərin¹⁷ işə düzəldilməsi** adlanır. Qanunun 23-cü maddəsinə görə “əlillərin işə düzəldilməsi sahəsində xüsusi tədbirlər əlillərin işə düzəldilməsinin təmin olunmasına və əlillər üçün xüsusi iş yerləri yaradan, onların əməyini tətbiq edən müəssisələrə, idarələrə və təşkilatlara (mülkiyyət formasından asılı olmayaraq) maliyyə yardımı göstərmək və güzəştlər vermək üzrə öhdəliklərin qanunvericilik yolu ilə təsbit edilməsinə yönələn tədbirlər kompleksindən ibarətdir”.

Qanunda əlilliyi olan şəxslərin peşə hazırlığının artırılması, əlilliyi olan şəxslərin əməyindən istifadəyə imkan verən ixtisaslaşdırılmış müəssisələrin yaradılması, əlilliyi olan şəxslərin tibbi müayinəsi üçün

¹⁷ Ölkə qanunvericilikdə əlilliyi olan şəxslərlə bağlı terminlər köndər və BMT-nin Əlilliyi olan şəxslərin hüquqlarının müdafiəsinə dair Konvensiyasına uyğun deyildir.

müəssisələr tərəfindən şəraitin yaradılması kimi müddəalar da yer almışdır. Müalicə, tibbi, peşə, sosial bərpa keçən əlilliyi olan şəxslərin müəssisənin ləğvi istisna olunmaqla işdən azad edilməsinə yol verilmir”.

Qanunvericilik işəgötürənlər qarşısında peşə xəstəliyi və istehsalatda bədbəxt hadisə nəticəsində əlillik almış şəxslər üçün onların çalışma biləcəkləri iş yerləri yaratmaq vəzifəsi qoymuşdur.

Qanunun 25-ci maddəsində “Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunanlardan başqa, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq müəssisə, idarə və təşkilatlarda əlillər üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada kvota müəyyən olunur”.

Bütün bunlara baxmayaraq qanunun tətbiqində ciddi problemlər mövcuddur və qanunun tələblərinə əksəriyyət hallarda əməl olunmur. Qeyri formal əmək bazarının və “ikili mühasibatlığın” (yaxud qara mühasibatlığın) mövcudluğu şəraitində bu qanunun tətbiqində problemlər ortaya çıxır.

İşəgötürənlər işə qəbul olunmaq istəyən şəxsin əlilliyi olduğunu bildikdə onu müxtəlif bəhanələrlə işə qəbul etməkdən imtina edirlər. Bunun əsas səbəbləri əlilliyi olan şəxslərin üçün bəzi imtiyazların (məsələn, digərlərinə nisbətən daha uzun müddətli ödənişli məzuniyyət hüququnun olması) olması və belə insanların peşə xəstəliklərinə tutulma ehtimalının böyük olması ilə bağlıdır. Eyni zamanda işəgötürənlər əlilliyi olan şəxsləri, onların sağlamlıqlarına ziyan gətirə biləcək işlə təmin etdikdə məsuliyyət daşıyırlar.

Əmək Məcəlləsində əlilliyi olan şəxslər üçün xeyli imtiyazlar nəzərdə tutulur. Bu imtiyazlarla bağlı bütün məsrəflər mülkiyyət formasından asılı olmayaraq işəgötürənlərin üzərinə düşür. Bu isə öz növbəsində işəgötürənlərdə əlilliyi olan şəxslərə qarşı gizli ayrı-seçkilik yaradır. Bu imtiyaz və güzəştlər aşağıdakılardır:

- Əmək Məcəlləsinin 119-cu maddəsinə görə “Əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə və sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir”.

Bu fəhlə heyəti üçün nəzərdə tutulan məzuniyyət müddətinin iki misli qədərdir;

- Əmək Məcəlləsinin 94-cü maddəsinin 3-cü bəndinə əsasən “İşçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, **əlillik**, 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə on dörd yaşına çatmamış, yaxud sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara ərizələri ilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etməlidir”;

- Əmək Məcəlləsinin 66-cı maddəsinə görə “vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərəzi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlarda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) almış və əlil olmuş işçilər”in attestasiyası keçirilmir;

- Əmək Məcəlləsinin 91-ci maddəsinə əsasən 1-ci və 2-ci qrup əlillər üçün qısaldılmış iş saat müəyyən olunur. Bu qruplar üzrə əlilliyi olan şəxslər üçün iş həftəsinin müddəti 36 saatdan artıq ola bilməz;

- Əmək Məcəlləsinin 133-cü maddəsinə görə əlilliyi olan şəxslərə əmək məzuniyyəti onların arzusu ilə onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilə bilər;

- Əmək Məcəlləsinin 131-ci maddəsinə əsasən əlilliyi olan şəxslərin Əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ vardır;

- Əmək Məcəlləsinin 130-cu maddəsinə əsasən əlilliyi olan şəxslərin xahişi ilə onlara iş ili ərzində 1 təqvim ayınadək ödənişsiz məzuniyyət verilir;

- Əmək Məcəlləsinin 38-ci maddəsinə əsasən Kollektiv sazişlər bağlanarkən əlilliyi olan şəxslər üçün əlavə imtiyazlar və güzəştlər müəyyən oluna bilər.

Nəticədə bir çox əlilliyi olan insanlar əlilliklərinin olmasın işəgötürənlərdən gizli saxlamaq məcburiyyətindədirlər. Belə olan halda onlar Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan imtiyazlardan, o cümlədən 42 təqvim günü müddətində məzuniyyət hüququndan məhrum olurlar və ən yaxşı halda sağlam işçilər üçün nəzərdə tutulan

müddətdə ödənişli məzuniyyət hüququndan istifadə edirlər. Beləliklə, Azərbaycanda əlilliyi olan şəxslərin də bir qismi əmək bazarında açıq rəqabət şəraitində işləyirlər. Qeyd olunduğu kimi, bu şəxslərin bir çoxu əlilliyi olmalarını işəgötürəndən gizlədirlər, digər qismi isə əksinə əlillər üçün nəzərdə tutulan imtiyaz və üstünlüklərdən bəhrələnilir, həmçinin əlilliyi olmayan işçilərlə birlikdə eyni işi yerinə yetirirlər.

Əlilliyi olan şəxslərin bir qisminin əlilliyi olmaların işəgötürəndən gizlətməsinin əsas səbəbləri aşağıdakılardır:

- Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı əlillik dərəcəsi müəyyən edərkən bir çox hallarda müvafiq əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmanı qadağan edir. Əslində əlillik müəyyən olunarkən əmək fəaliyyətinin mümkün olmamağını göstərmək beynəlxalq standartlara cavab vermir. Bu baxımdan hazırda nəzərdə tutulan əlilliyin müəyyən olunması və reabilitasiyası ilə bağlı islahat belə qadağanı tövsiyə ilə əvəz edəcəkdir. Lakin hal-hazırda bu norma qüvvədədir. Lakin elə əlilliyi olan şəxslər vardır ki, onlar üçün 2-ci qrup əlillik müəyyən olunsay da əmək qabiliyyətlidirlər. Bu səbəbdən belə şəxslərin bir qismi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olur, lakin əlilliyinin olmasını işəgötürənə bildirmir. Beləliklə, o əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq imkanı əldə edir, lakin əlilliyi olan şəxslər üçün Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan imtiyaz və üstünlüklərdən istifadə edə bilmirlər;

- Əlilliyi olan insanlardan bir qisminin müvafiq əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmasına qadağa olmasa belə bəzi əlilliyi olan insanlar bu haqda işəgötürənə bildirmirlər. Bunun əsas səbəbi əlilliyi olan insanlara qarşı gizli ayrı-seçkiliyin olması ilə bağlıdır. Belə ki, Əmək Məcəlləsində əlillik qrupundan asılı olmayaraq əlilliyi olan şəxslər üçün bir sıra imtiyaz və üstünlüklər nəzərdə tutulur. Lakin bu imtiyazlar və üstünlüklər üçün tələb olunan xərcləri işəgötürənlər çəkməli olur (bir çox dövlətlərdə bu imtiyazlarla bağlı məsrəfləri dövlət qarşılayır);

- İstehsalatda zədə almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş əlilliyi olan şəxslərin bir qismi zədə və ya peşə xəstəliyi aldığı iş yerində deyil, başqa iş yerində çalışırlar və bu barədə yeni iş yerinin işəgötürəninə məlumat vermirlər;

- Əlilliyi olan şəxslər içərisində həmçinin özünüməşğul olan insanlar da vardır. Belə şəxslər vergi orqanlarında fiziki şəxs qismində qeydiyyatdan keçməklə və ya keçməməklə fərdi qaydada müxtəlif işləri yerinə yetirirlər.

Hazırda bu istiqamətdə siyasətin dəyişdirilməsi üçün həm hüquqi müstəvidə, həm də praktiki fəaliyyətlərdə mühüm irəliləyişlər vardır. Avropa ölkələrinin təcrübəsinin öyrənilməsi, Dünya Bankı ilə birgə səylər bu qəbildən olan fəaliyyətlərdəndir.

2006-2015-ci illəri əhatə edən Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası əlillərə kömək məqsədi ilə bir sıra tədbirlər nəzərdə tutur. Bu tədbirlər aşağıdakılardır:

- Sosial müdafiəyə ehtiyacı olan şəxsləri, o cümlədən əlilləri işlə təmin etmək məqsədilə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada kvota üzrə iş yerlərinin müəyyən edilməsi və bu kvotaların yerinə yetirilməsində işəgötürənlərin həvəsləndirilməsi;

- Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan şəxslərin, o cümlədən əlilliyi olan şəxslərin işə düzəlməsi üçün nəzərdə tutulan kvotanı təmin etməyən və ya onları işə qəbul etməkdən imtina edən müəssisə, idarə və təşkilatlara qanunvericilikdə nəzərdə tutulan inzibati məsuliyyət növlərinin tətbiq edilməsi;

- “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununda nəzərdə tutulan sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar, o cümlədən əlilliyi olan şəxslər üçün əlavə iş yerləri yaradan işəgötürənləri həvəsləndirmək məqsədilə qanunvericilikdə dəyişikliklər edilməsi nəzərdə tutulur.

Qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi həmçinin Dövlət Proqramında nəzərdə tutulan tədbirlər planına da daxil edilmişdir.

Hazırda Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəfindən bir sıra normativ-hüquqi aktların layihələri hazırlanmışdır.

Azərbaycan Respublikası Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Əlilliyi olan şəxslərin Hüquqlarına dair Konvensiyanı və ona əlavə olunan protokolu 28.01.2008-ci il tarixində ratifikasiya etmişdir.

Azərbaycan Respublikası BMT-nin Əlilliyi olan insanların Hüquqlarının Müdafiəsi üzrə Komitəsinə Konvensiyadan irəli gələn

vəzifələrin yerinə yetirilməsi və əlilliyi olan şəxslərə yönələn dövlət siyasəti və əsas fəaliyyətlərə dair ilk hesabatını təqdim etmişdir. Hesabat BMT-nin Əlilliyi Olan Şəxslərin Hüquqlarının Müdafiəsi üzrə Komitəsi tərəfindən, Komitənin Cenevrə şəhərində 01 aprel-17 aprel 2014-cü il tarixində keçirdiyi 11-ci sessiyada Azərbaycan nümayəndə heyəti ilə birgə müzakirə edilmiş və ümumi xarakterli qeyd-şərtlər qəbul edilmişdir.

Əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına çıxışını məhdudlaşdıran digər səbəblər aşağıdakılardır.

- Əlilliyi olan insanların işləməsi üçün iş yerlərində zəruri infrastrukturun zəif olması;
- Əlilliyi olan insanlar əmək fəaliyyəti zamanı üçün nəzərdə tutulan bütün imtiyazlar və güzəştlər üçün xərclərin işəgötürənlərin üzərinə qoyulması. Bu hal əlilliyi olan şəxslərə münasibətdə gizli ayrı-seçkilik yaradır;
- Alternativ məşğulluq sisteminin təşəkkül tapmaması;
- Əlilliyi olan insanların bir qayda olaraq təhsilə çıxışının məhdud olması;
- Biznesin üzərinə qoyulan vəzifələrin effektivsizliyi;
- Biznesin stimullaşdırılması üçün nəzərdə tutulan güzəştlərin formal xarakter daşması;
- Biznesin cəmiyyət qarşısında məsuliyyət hissənin (Korporativ sosial məsuliyyət) aşağı olması;
- Əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına çıxışının qanunvericiliklə məhdudlaşdırılması;
- Mobillik imkanları, görmə və eşitmə qabiliyyəti olmayan və ya aşağı olan şəxslərin sərbəst və kənar yardım olmadan hərəkət etmələri (o cümlədən müvafiq ictimai nəqliyyatın olmaması) üçün yaşayış yerlərində hər hansı şəraitin olmaması;
- Əlilliyi olan insanların ətraf sosial mühitlə uyğunlaşmaq problemləri;

5. ƏMƏK MİQRASIYASI İLƏ BAĞLI OLAN PROBLEMLƏR

5.1. Əmək miqrasiyası üzrə vəziyyət

Həm daxili miqrasiyanın yüksək səviyyəsi, həm də son dövrlərdə ölkəyə əsasən qeyri-leqal yolla ucuz işçi qüvvəsinin daxil olması da ölkənin məşğulluq problemlərinin həllində mənfi rol oynamaqdadır. Baxmayaraq ki, xarici işçi qüvvəsinin ölkəyə axını bir o qədər də yüksək deyildir və hələ ki, bu axın əmək bazarı üçün ciddi təhlükə yaratmır. 2006-2015-ci illər üçün Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyasında da bu problemin həlli vacib hesab olunur. “Son illər məşğulluq sahəsində yaranmış problemlərdən biri də əmək bazarında xarici işçi qüvvəsinin mövcudluğu ilə əlaqədardır. Miqrasiya proseslərinin miqyasının genişlənməsi ölkə üçün yeni olan bir sıra məsələlərin həll edilməsini vacib etmişdir. Azərbaycan Respublikasının bu sahədə dövlət maraqlarının qorunmasını, qeyri-qanuni əmək miqrasiyasının qarşısının alınmasını, əməkçi miqrantların sosial müdafiəsi və onların hüquqlarının qorunmasını, əmək bazarının tələblərinə uyğun yerli kadrların hazırlanmasını, bazar iqtisadiyyatı şəraitində işləmək təcrübəsinin əldə edilməsində xarici əmək miqrasiyasının imkanlarının tam istifadəsini təmin etmək məqsədi ilə müvafiq tədbirlərin görülməsi zərurəti yaranmışdır”

Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında göstərilir ki, “ Əmək miqrasiyası proseslərinin tənzimlənməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi istiqamətində beynəlxalq əməkdaşlıq davam etdiriləcək, ölkə vətəndaşlarının əməkçi miqrantlar qismində xarici ölkələrə göndərilməsi işinin beynəlxalq təcrübəyə uyğun tənzimlənməsi təmin olunacaqdır. Eyni zamanda, başqa ölkələrdən gələn qaçqınların sosial təminatlardan yararlanmasını tənzimləyən işlək mexanizmyaradılması, xaricdən işçi qüvvəsinin ölkəyə qanunsuz axınının qarşısının alınması, xarici ölkələrdə çalışan vətəndaşlarımızın

sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi ilə bağlı müvafiq işlər görülməkdir”¹⁸.

Əcnəbilərin və ya vətəndaşlığı olmayan şəxslərin ölkədəki hüquqi vəziyyətini tənzimləyən çoxsaylı qanunlar, qanunaltı aktlar bir çox hallarda təkmil deyildir və bir-biri ilə ziddiyyət təşkil edir. Yeni qəbul olunmuş Miqrasiya Məcəlləsi miqrasiya sahəsində, o cümlədən əmək miqrasiyası sahəsində mövcud olan bir sıra problemləri aradan qaldırsa da bu istiqamətdə xeyli problemlər qalmaqdadır. Əməkçi miqrantların iş icazəsi proseduru mürəkkəb olaraq qalmaqdadır. “Vahid pəncərə” sisteminin yaradılması da bu prosedurları sadələşdirmir. İş icazəsinin alınması üçün nəzərdə tutulan rüsum 45 manatdan (təqribən 55 ABŞ dolları) 1000 manatadək (1200 ABŞ dollarından artıq) artırılmışdır. Bu isə ölkədə əməkçi miqrantların qeyri-leqal vəziyyətdən leqal vəziyyətə keçməsinə çətinləşdirir. Nəzərə almaq lazımdır ki, əməkçi miqrant üçün işəgötürən hər il iş icazəsi almalıdır. İcazənin alınması üçün xərcləri işəgötürən çəkməlidir. Lakin praktikada bir çox hallarda, bu xərclərə görə ödənişlər qeyri rəsmi olaraq işəgötürən tərəfindən əməkçi miqrantdan alınır.

5.2.Əmək Miqrasiyası ilə bağlı olan əsas problemlər

- Qeyri-formal sektor ölkənin əmək bazarının xeyli hissəsini (70%-ə yaxın) təşkil edir. Bu isə qeyri formal sektorda əməkçi miqrantların əksəriyyət təşkil etməsinə şərait yaradır.

Əməkçi Miqrantların əksəriyyəti qeyri formal əmək sektorunda cəmləşmişdir. Bu isə onların əməyinin mühafizəsi, layiqli məşğulluğunun təmin olunması, istirahət və iş rejiminin qanunvericiliyə uyğun olmasına mane olur. Əməkçi Miqrantları işəgötürəndən tam asılı vəziyyətə salır. Onların əmək və sosial hüquqlarının pozulmasına gətirib çıxarır.

- Rəsmi statusu olmadan və qeyri leqal şəkildə ölkədə olan əməkçi miqrantların ailə üzvlərinin təhsilə və tibbi yardıma çıxışı

¹⁸ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası.Mənbə:
http://www.president.az/files/future_az.pdf

olduqca mürəkkəbdir. Təhsil almaq və ya tibbə çıxış üçün qeydiyyatda olmaq mütləqdir.

- Əməkçi Miqrantların işəgötürənlərlə əmək mübahisələrini həll etməsi problemlidir.

Normalara görə əməkçi miqrantla işəgötürən arasında əmək müqaviləsinə xitam verilərkən əməkçi miqrant dərhal ölkə həddlərini tərk etməlidir. Belə olan halda əməkçi miqrantın işəgötürənlə məhkəmə qaydasında əmək mübahisəsinə başlaması mümkünəşür olur. Ölkəni tərk etmiş şəxs ölkədə məhkəmə prosesində iştirak edə bilmir, vəkil tutmaq üçün isə bir qayda olaraq maliyyə imkanları olmur.

5.3.Daxili əmək miqrasiyası problemləri

Daxili əmək miqrasiyasında məcburi köçkünlər xüsusi çəkiyə malikdir. Ölkə əhalisinin 10%-i (800 000 nəfər) məcburi köçkünə və qaçqına çevrilmişdir. Bu insanlar işğal olunmuş ərazilərdən digər ərazilərə köç etməklə yanaşı yaşadıkları ərazilərdə iş yerlərini də qoyub gəlmişlər. Öz doğma yurd-yuvalarını tərk etməyin bütün mənfi nəticələrindən biri də həmin insanların iş yerlərini itirməsidir. Bu isə öz növbəsində ölkədə məşğulluğun təmin olunmasına ciddi problemlər yaratmışdır.

6. ƏMƏYİN ÖDƏNİŞİ VƏ MALİYYƏ PROBLEMLƏRİ

6.1.Minimum Əmək Haqqı

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin 6-cı bəndinə əsasən “Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənleşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır”¹⁹

¹⁹ Mənbə: <http://meclis.gov.az/?/az/topcontent/2>

Əmək Məcəlləsinin 157-ci maddəsi əməyin ödənilməsi sistemini müəyyən edir. Həmin maddənin 1-ci bəndinə əsasən “İşçilərin əməyi vaxtamuzd, işəmuзд və əməyin ödənilməsinin digər sistemləri ilə ödənilir. Əməyin ödənilməsi işin fərdi və kollektiv nəticələrinə görə aparıla bilər”²⁰. Muzdlu əməyə cəlb edilən hər bir şəxsin əmək haqqı almaq hüququ vardır. Əmək Məcəlləsinin 154-cü maddəsinin 1-ci bəndinə əsasən “Əmək haqqı — müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü iş (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödənclərin məcmusudur”²¹.

Əmək Məcəlləsinin 155-ci maddəsinin 2-ci bəndi minimum əmək haqqına dair anlayış verir. Həmin maddəyə görə “Minimum əmək haqqı-iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir”²².

2013-cü il sentyabrın 1-dən Azərbaycan Respublikasında minimum əmək haqqının miqdarı 105 manat müəyyən edilmişdir. Müqaisə üçün 1991-ci il aprel ayında bu rəqəm 13 manat təşkil etmiş və həmin dövrdən mütamadi olaraq artırılaraq göstərilən həddə çatmışdır.

Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında göstərilir ki, “İşləyən vətəndaşların layiqli həyat səviyyəsini təmin etmək məqsədi ilə iqtisadiyyatın inkişafından asılı olaraq minimum əməkhaqqı məbləğinin tədricən minimum yaşayış standartlarına və Avropa ölkələrində müəyyən edilmiş normativə-orta aylıq əmək

²⁰ Mənbə: <http://e-qanun.gov.az/print.php?internal=view&target=1&docid=7&doctype=1>

²¹ Mənbə: <http://e-qanun.gov.az/print.php?internal=view&target=1&docid=7&doctype=1>

²² Mənbə: <http://e-qanun.gov.az/print.php?internal=view&target=1&docid=7&doctype=1>

haqqının 60 faizi məbləğinə çatdırılması istiqamətində tədbirlər görülməkdir²³.

Qeyd etməliyik ki, ölkədə minimum əmək haqqının müəyyən olunması, Əmək Məcəlləsində (maddə 155, bəndində əks olunmuş prinsipi pozur. Minimum əmək haqqı müəyyən olunarkən ölkədəki sosial və iqtisadi şərait nəzərə alınmır. Sosial standart hesab olunan saatlıq minimal əmək haqqı sistemi tətbiq edilmir. Bu halda isə öz növbəsində beynəlxalq standartlara əməl olunmur. Əmək normalarının düzgün tətbiq olunmasına nəzarətin olmaması, ikili mühasibatlıq sisteminin mövcudluğu isə praktikada Məcəllənin bu bölməsində əks olunmuş qaydaların, əmək və əmək haqqı normalarının pozulmasına gətirib çıxarır. Əslində Hökumət əməyin ödənişində normativ baza kimi istifadə edilən minimum əmək haqqı sistemindən imtina etməli, bunun əvəzində yeni sosial standart hesab olunan saatlıq minimal əmək haqqı sistemini tətbiq etməlidir. Saat üzrə minimal ödəniş müəyyən olunarkən əmək qabiliyyətli insanın yaşayış minimumu nəzərə alınmalıdır.

6.2.Orta aylıq əmək haqqı

Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatına əsasən 1912-ci il üzrə muzzla işləyənlərin orta aylıq əmək haqqı 398,4 manat təşkil etmişdir. 2013-cü ilin 8 ayının yekununa görə muzzla işləyənlərin orta aylıq əmək haqqı 413.8 manat olub. 2013-cü ildə orta aylıq əmək haqqı 439,3 manat olması proqnozlaşdırılmışdır. 2014-cü ildə isə bu göstəricinin 479,4 manat, 2015-ci ildə 520,1 manat, 2016-cı ildə 566 manat, 2017-ci ildə isə 618,1 manat olması proqnozlaşdırılır.

Bu göstəricilər Müstəqil Dövlətlər Birliyi ölkələri ilə müqaisədə yüksək hesab olunsada (Yalnız Rusiya və Qazaxstandan aşağı), Avropa göstəricilərindən çox aşağıdır. Konsepsiya ilə müəyyən olunan

²³ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası.Mənbə:
http://www.president.az/files/future_az.pdf

müddətlər çərçivəsində, konkret olaraq 2020-ci ilə qədər bu rəqəmin orta Avropa göstəricilərinin 60%-nə çatdırılması (infilyasiya templəri və Avropada da bu rəqəmlərin artması da nəzərə alınmaqla) üçün əmək haqqı sistemində əhəmiyyətli reformalar həyata keçirilməlidir. Əməyin ödəniş sistemi təkmilləşdirilməli, əməyin minimal ödəniş sistemi saatlıq tarif sisteminə keçirilməlidir. Ən əsası isə qeyri-formal əmək bazarının miqyasları əhəmiyyətli şəkildə məhdudlaşdırılmalıdır.

6.3. İşsizliyə görə müavinətlərin verilməsi

Rəsmi statistikaya görə 2008-ci ildə işsizlər üçün müavinətin ödənilməsi üçün dövlət büdcəsindən ayrılan vəsait 2 880 000 manat, 2009-cu ildə 4 050 000 manat və 2010-cu ildə 4 254 000 manat təşkil etmişdir.

Bu illər ərzində işsizliyə görə müavinət almağa nail olmuş işsizlərin sayı 5000 nəfərə qədər olur (rəsmi işsiz kimi qeydiyyatda olan digər 35 000 nəfər isə belə müavinətləri ala bilmir).

2008-ci ildə işsizliyə görə verilən orta aylıq müavinət 115 manat, 2009-cu ildə 161 manat və 2010-cu ildə 163 manat təşkil edib.

2014-cü ilin əvvəlinə məşğulluq xidməti orqanları tərəfindən ölkə üzrə rəsmi işsiz statusu verilmiş şəxslərin sayı 36,5 min nəfər olub, onların 41,2%-ni qadınlar təşkil edib. İşsizliyə görə müavinətin orta məbləği 256,1 manat olub.

Dövlət büdcəsində işsizlərə müavinətlərin verilməsi üzrə nəzərdə tutulan xərclər 5 milyon manat həddində müəyyən olunur ki, bu da həddən artıq kiçik məbləğdir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin 7-ci bəndinə əsasən “İşsizlərin dövlətdən sosial müavinət almaq hüququ vardır”²⁴. Lakin dövlət büdcəsindən ayrılan vəsaitin minimal olması səbəbindən işsiz statusu alan şəxslərin Konstitusiya ilə müəyyən olunan hüquqları pozulur. Müqaisə üçün qeyd edək ki, əhalisi Azərbaycan əhalisinin təqribən yarsı qədər olan Xorvatiyada bu rəqəm Azərbaycana nisbətən 100 dəfə çoxdur.

²⁴ Mənbə: <http://meclis.gov.az/?/az/topcontent/2>

İşsizlik müavinətləri ilə bağlı digər problemlər aşağıdakılardır:

- İş axtaranların yalnız bir qismi işsiz statusu ala bilir. Eyni zamanda belə statusun əldə edilməsi üçün də bütün iş axtaranlar müraciət etmir. Bunun əsas səbəbi məşğulluq xidməti strukturlarının müxtəlif səbəb və bəhanələr göstərməklə iş axtaranlar işsiz statusu verməmələri ilə, belə status əldə edildikdə isə müavinətin təyin olunmasının mürəkkəb olması ilə bağlıdır.
- İşsiz statusu alanlardan təqribən 7 nəfərindən 1 nəfəri 6 ay müddətində işsizliyə görə müavinət ala bilir və bir çox hallarda hətta müavinət təyin edildikdən sonra vəsait çatışmamazlığı və digər səbəblərdən müavinətləri almaq mümkün olmur;

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) müvafiq Konvensiyasına görə işsizliyə görə verilən müavinətin həcmi işsiz şəxsin axırıncı əmək haqqının 50%-dən az olmamalıdır.

Azərbaycanda BƏT Konvensiyasının tələbinə qismən əməl olunsada işsizlərin əksəriyyətinin müavinət ala bilməməsi belə şəxslərin sosial vəziyyətini ağırlaşdırır.

6.4.İşsizliyə görə müavinətlərin verilməsində Avropa təcrübəsi

İşsizliyə görə müavinətlərin verilməsi vəziyyəti MDB ölkələrində müəyyən fərqlərlə oxşardır. Bir qayda olaraq iş axtaranların 5-10 5-i müəyyən prosedurları keçdikdən sonra müəyyən müddətə müavinət ala bilirlər. Bunun da səbəbi yuxarıda göstəriləndi kimi əsasən bu ödənişlər üçün büdcədə cüzi vəsaitin nəzərdə tutulması və korrupsiya göstəricilərinin yüksək olmasıdır.

Avropa ölkələrində işsizliyə görə müavinətlərin verilməsi ölkələr üzrə fərqlidir. Bir sıra ölkələrdə müavinətlərin həcmi nisbətən yüksək, verilmə müddəti isə nisbətən uzun olduğu halda digərlərində bu müavinətin həcmi nisbətən az və verilmə müddəti nisbətən qısadır.

Fransada müavinətlərin alınması şərti üzvlük haqqının ödənilməsindən asılıdır (Əmək haqqının 6,4 %-i miqdarında. Bunun 4%-ni işəgötürən, 2,8%-ni işçi ödəyir). Bu zaman müavinətin həcmi işçinin işdən azad edildiyi zaman mövcud olan son əmək haqqının

57,4%-ni təşkil edir. Ölkədə işsizliyə görə müavinət 4 aydan 2 ilə qədər davam edə bilər (50 yaşdan yuxarı işsizlərə 3 ilə qədər).

Almaniyada işsiz qalan şəxs işsizlik müavinəti o halda ala bilər ki, onun işlədiyi son 24 ayının ən azı 12 ayı üçün 3% həcmində ödəmə həyata keçirilmişdir. Müavinətin həcmi son əmək haqqının 60%-i həcmində olur. Uşaqlılar üçün bu həcm 67% təşkil edir. Ödəniş üçün yüksək hədd 2 215 avro müəyyən olunur. Bu həddən yuxarı müavinət ödənilir. Müavinətin ödənişi 6 aydan 24 aya qədər ola bilər.

Böyük Britaniyada vəziyyət bir qədər başqadır. Burada 6 aya qədər işsizlik müavinəti ödənilə bilər və müavinətin həcmi ayda 381 avro təşkil edir. Bunun üçün ən azı 1 il işçi üçün ödəniş həyata keçirilməlidir.

İtaliyada işsizlik müavinətinin həcmi işsiz şəxsin işləmiş olduğu sahədən asılıdır. Bu zaman 50 yaşınadək olan şəxslər üçün müavinət ödənişi maksimum 240 gün, 50 yaşdan yuxarı şəxslər üçün isə maksimum 360 gün ola bilər. 2 014 avroya qədər əmək haqqı almış şəxslərə müavinətin miqdarı maksimum 931 avro, 2 014 avrodan çox alanlar üçün isə 1 119 avro təşkil edir.

İspaniyada işsizliyə görə müavinətin verilməsi 4 aydan 2 ilə qədər davam edə bilər. Maksimal müavinət miqdarı 1 397 avro müəyyən edilir.

Danimarkada işsizlik müavinəti 2 ilə qədər və 2 295 avro miqdarına qədər ola bilər.

Belçikada ilk 3 ayda işsiz şəxsə son iş yerindəki əmək haqqının 65% miqdarında, sonrakı dövrdə isə 60% miqdarında müavinət ödənilir. Müavinətin maksimal həddi 1 541 avro təşkil edir.

Avstryada işsiz son iş yerindəki əmək haqqının 55%-i həcmində müavinət ala bilər. Bu zaman müavinətin maksimal həddi 4 020 avro ola bilər. Müavinətin ödənilmə müddəti yaşdan və iş dövründə edilən ödənişlərin müddətindən asılıdır. Bəzi hallarda işsizliyə görə müavinət 9 ilə qədər ödənilə bilər.

Niderlandda işsiz üçün müavinət 3 aydan 38 aya qədər verilə bilər. Müavinətin həcmi 1 gün üçün maksimum 144,75 avro ola bilər.

İsveçrədə işsizliyə görə müavinət 200 gündən 520 günədək müəyyən edilir. Müavinətin həcmi ödənilməsi yaşdan və ödəmələrdən asılı olaraq dəyişir. Maksimal müavinət həcmi 6 986 avro ola bilər²⁵.

7.TƏHLÜKƏSİZ VƏ SAĞLAM ƏMƏK ŞƏRAİTİNİN TƏMİN OLUNMASI

7.1.Əməyin Mühafizəsi sahəsində qanunvericilik

“Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında göstərilir ki, “İşləyən vətəndaşların təhlükəsiz və sağlam əmək şəraitinin təmin edilməsi sahəsində iş gücləndiriləcək, əməyin mühafizəsi və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması üzrə Dövlət Proqramı hazırlanacaqdır”²⁶.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə görə “Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək... hüququ vardır”. **Əmək Məcəlləsinin** 215-ci maddəsinə görə “Müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehdir...”. Həmin məcəllənin 195-ci maddəsinin c) bəndinə görə “işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin sağlamlığına və səhhətinə ziyan vurulduqda, habelə bu səbəbdən həlak olması ilə əlaqədar onun ailə üzvlərinə, himayəsində olan şəxslərə müvafiq maddi ziyan dəydikdə” işəgötürən tam maddi məsuliyyət daşıyır.

2011-ci ilin yanvar ayına qədər işəgötürənlər istehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəlikləri hallarına görə işçinin sağlamlığına dəyən zərərin ödənilməsinə həyata keçirərkən çəkilən xərcləri bir qayda

²⁵ Mənbə: <http://finance.bigmir.net/career/29825-Zhizn--na-posobie--Skol-ko-v-Evrope-platjat-bezrabotnym>

²⁶ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası.Mənbə: http://www.president.az/files/future_az.pdf

olaraq müəssisənin vəsaiti hesabına həyata keçirirdi. İşəgötürənin işçi qarşısında olan bu məsuliyyətini sığorta etmək hüququ olsa belə bu hüquqdan nadir hallarda istifadə olunurdu və belə sığortalama ilə bağlı müvafiq normativ hüquqi baza yox idi (yalnız ümumi qaydada həyat sığorta sistemi tətbiq oluna bilərdi).

11 may 2010-cu il tarixində imzalanmış və 2011-ci ilin yanvar ayının 1-dən tətbiq olunmağa başlamış **“İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında** Azərbaycan Respublikasının Qanunu və qanunun tətbiqi məqsədi ilə qəbul olunmuş bir sıra normativ hüquqi aktlar istehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərindən icbari sığortanın tətbiqini məcburi etdi. Bütün işəgötürənlər Qanuna uyğun olaraq muzzdlu əməyə cəlb etdiyi işçiləri bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərindən icbari sığorta etməlidir.

Qanunun tətbiqi ilə əlaqədar Əmək Məcəlləsinin 225-ci maddəsi də yeni redaksiyada qəbul olundu. Həmin maddəyə görə *“1. İşəgötürən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada hər bir işçinin istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığortalanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin sığortalanması barədə müvafiq məlumatların göstərilməsi mütləqdir.*

2. İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta sahəsində münasibətlər müvafiq qanunvericiliklə tənzimlənir”.

Beləliklə **“İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında”** Azərbaycan Respublikası Qanununun qəbul olunması ilə əmək sferasında işəgötürənin işçinin sağlamlığına dəyən zərərlə bağlı məsuliyyətinin sığortası icbari xarakter aldı.

Lakin, Əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik sahəsində problemlər ciddi və məhz bu baxımdan konsepsiyada xüsusi dövlət proqramının qəbul olunması nəzərdə tutulmuşdur.

7.2.İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri hallarından icbari sığorta

İstehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəlikləri hallarından icbari sığorta sisteminin tətbiqi özlüyündə işçilərin sağlam əmək şəraitində işləmək hüququnun təmin olunmasına yönələn müsbət bir prosesdir. Bu qanunun tətbiqinə qədər olan vəziyyətin təhlili onu göstərir ki, işəgötürənlərin işçinin sağlamlığına dəyən zərərin əvəzini ödəməsi ilə bağlı çoxsaylı problemlər mövcud idi. Bu problemlər əsasən aşağıdakılardan ibarət idi:

1. İşəgötürənlər işçinin sağlamlığına dəyən zərərin əvəzini ödəməkdə maraqlı deyildi və bu baxımdan müxtəlif vasitə və üsullardan istifadə etməkdə belə ödənişləri həyata keçirməkdən yayınırdı;

2. Bir çox hallada işçinin zədə aldığı və ya peşə xəstəliyinə tutulduğu müəssisə sonradan ləğv olunurdu, təşkilati hüquqi formasını və ya mülkiyyətçisini dəyişirdi. Belə olan halda istehsalat zədəsi və ya peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığını və peşə əmək qabiliyyətinin tam və ya qismən itirən işçi və ya həmin işçi yuxadakı səbəblərdən vəfat etmişdirsə onun vərəsələri təyin olunmuş kompensasiyaları ya ümumiyyətlə ala bilmirdi, tam ala bilmirdi və ya olduqca çətinliklə alırdı;

3. Bir çox iş yerlərində istehsalat zədələnməsi və peşə xəstəlikləri nəticəsində kompensasiya alan işçilərin sayı həddən artıq çox olduğu üçün həmin müəssisə hətta gəlirlə işləsə belə işçilərə kompensasiyaları verməkdə çətinlik çəkirdi. Bu səbəbdən həmin müəssisələrin yerinə yetirdikləri işlər və ya göstərdikləri xidmət üçün daha çox vəsait tələb edirdi ki, bu da bu müəssisələrin rəqabət qabiliyyətini aşağı salırdı;

4. İşəgötürən tərəfdən kompensasiyaların ödənilməsi onun gəlirlərinə mənfi təsir göstərirdi və bu da dolayısı ilə orada çalışan işçilərin əmək haqlarının və sosial güzəştlərin artırılmasına imkan vermirdi. və s.

İstehsalat zədələnməsi və peşə xəstəlikləri hallarından icbari sığorta sisteminin tətbiqi isə yuxarıda göstərilən bütün problemləri həll etmiş olur. Bununla belə qanunun tətbiq olunmasından keçən 3 ildən

artıq müddət ərzində formal əmək sektoru üzrə işçilərin icbari sığortaya cəlb edilmə göstəriciləri istənilən səviyyədə deyildir.

İcbari sığorta müqaviləsi yalnız həyat sığortası üçün lisenziyaya olan və bu qanunla əhatə olunan icbari sığorta növü üzrə fəaliyyətin həyata keçirilməsinə sığorta nəzarəti orqanının verdiyi icazəyə malik olan sığortaçı tərəfindən bağlanıla bilər.

Ölkə üzrə sığortaya cəlb olunan işçilərin kəmiyyət göstəriciləri hər rüb üzrə Maliyyə Nazirliyinin Dövlət Sığorta Nəzarəti Xidməti tərəfindən ümumiləşdirilir və iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə qruplaşdırılır.

7.3. Qeyri Formal əmək sektoru üzrə vəziyyətin ümumi təhlili

İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında Qanununun 3.1.1. maddəsinə əsasən icbari sığorta olunanlar **“hüquqi şəxs və ya hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs qanunvericiliyə uyğun olaraq bağlanmış əmək müqaviləsi və ya mülki-hüquqi müqavilə əsasında əmək funksiyalarını yerinə yetirən şəxslər”** dir. Bu da o deməkdir ki, qeyri formal əmək sektorunun iştirakçılarının hamısı istehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərindən sığortalanmırlar. Yuxarıda göstərilən rəqəmlərə nəzər salsaq onda icbari sığorta olunmadan kənarda qalan və faktiki əmək fəaliyyəti həyata keçirən işçilərin sayının çox böyük olmasını müəyyən etmək olar.

Biz yuxarıda formal əmək sektorunda sığorta olunanların göstəriciləri ilə tanış olduq. Burada illər üzrə artım tendensiyası olsa da əhatəlilik təmin olunmamışdır.

Qeyri formal əmək sektorunda işə vəziyyət daha mürəkkəbdir. Əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilmədiyi halda işçinin icbari sığorta olunması mümkün deyildir. Bununla belə işəgötürənin işçini icbari sığortaya cəlb etməməyi (icbari sığorta etməməyi) onu məsuliyyətdən azad etmir. Yuxarıda göstəriləndi ki kimi işəgötürən hətta faktiki əmək münasibətində olduğu işçi qarşısında onun sağlamlığına vurduğu zərərə görə tam maddi məsuliyyət daşıyır.

İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında Qanununun 7.3. maddəsinə görə “Bu Qanunla sığorta etdirmək vəzifəsi daşıyan sığortalı həmin vəzifəni yerinə yetirmədikdə və ya icbari sığorta müqaviləsini qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş şərtlərlə müqayisədə sığorta olunanın vəziyyətini pisləşdirən şərtlərlə bağladığında, sığorta hadisəsinin baş verdiyi halda bu Qanuna uyğun olaraq xeyrinə sığorta müqaviləsi bağlanmalı şəxslər qarşısında azı bu Qanunla müəyyən edilmiş sığorta təminatı həcmində öhdəlik daşıyır”.

Lakin, əmək müqaviləsi bağlanmadan müddətli işə cəlb edilən, həmçinin qeyri-rəsmi qaydada əmək haqqı alan şəxslə bağlı bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyi halı baş verdikdə bir neçə ciddi problem ortaya çıxır. Bunlar:

- Belə hal mövcuddursa deməli işçi icbari sığorta olunmamışdır və maddi məsuliyyət işəgötürənin üzərinə düşür;

- Rəsmi əmək münasibətləri olmadığı üçün işəgötürənlər işçi ilə əmək münasibətində olmadıqlarını bildirir və könüllü olaraq hər hansı maddi ödənişlər həyata keçirmək istəmirlər;

- Məhkəməyə müraciət edərkən sağlamlığına zərər dəyən şəxs (və ya onun vərəsələri) bir neçə halı sübut etməlidir. Əvvəla o həmin müəssisədə işləməsinə, yəni faktiki olaraq əmək münasibətlərində olmasını, daha sonra əmək haqqının miqdarını və ümumiyyətlə hadisənin və ya xəstəliyin həmin iş yeri ilə bağlı olmasını.

Göründüyü kimi kifayət qədər mürəkkəb proseslərdən keçmək tələb olunur. Məhkəmə praktikasına nəzər saldıqda nadir hallarda məsələ sağlamlığına zərər dəyən şəxsin və ya onun vərəsələrinin xeyrinə həll olunur.

Hətta bu prosesləri uğurla başa çatdırdıqda, yəni məhkəmə zərərin əvəzinin ödənilməsi ilə bağlı işəgötürən üzərində vəzifə qoyduqda belə bir çox hallarda zərər çəkən şəxs və ya onun vərəsələri bu vəsaiti ala bilmirlər. Bunun da əsas səbəbi belə müəssisələrin bir qayda olaraq müvəqqəti (Məsələn bir bina tikmək üçün yaradılmış MMC) yaradılması, iflas və ya süni iflas vəziyyətdə olması zərərin əvəzinin ödənilməsinə imkan vermir.

Ölkə praktikasında belə hallar geniş yayılmışdır.

7.4. Dövlət və ictimai nəzarətin effektivliyinin artırılmasına yönələn tədbirlər

Son illərdə iş yerlərində əməyin mühafizəsi və əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə dövlət nəzarətinin keyfiyyətinin artması müşahidə olunur. Yoxlamaların kəmiyyət göstəricilərinin azalması fonunda keyfiyyət göstəriciləri artmaqdadır. Nəzarəti həyata keçirən vəzifəli şəxslərin bilik və bacarıqlarının artırılması, yoxlama nəzarət avadanlıqlarının müasirləşdirilməsi effektivliyin artırılmasında daha çox rol oynayır. Dövlət nəzarətini həyata keçirən vəzifəli şəxslərin potensialının artırılması ilə yanaşı həmkarlar ittifaqlarının ictimai nəzarəti həyata keçirən əmək müfəttişlərinin də bilik və bacarıqlarının artırılması üçün Beynəlxalq Əmək Təşkilatı tərəfindən təlimlərin təşkili müsbət rol oynamışdır.

Bununla belə yoxlamaların həyata keçirilməsində yaranan çətinliklər dövlət nəzarətinin effektivliyini aşağı salır. Belə ki, Azərbaycan Respublikası Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 81 sayılı konvensiyasına tərəfdar çıxmasına baxmayaraq əmək müfəttişlərinin səlahiyyətlərinə dair müddəalar düzgün tətbiq olunmur. Dövlət Əmək Müfəttişliyi iş yerlərində yoxlamaları digər dövlət orqanlarının iştirakı ilə həyata keçirir (Yoxlama barədə Ədliyyə Nazirliyində əvvəlcədən reyestrə daxil edilir).

Nazirlər Kabinetinin 06. 03. 2004- cü il tarixli 38 nömrəli Qərarı ilə «**İş yerlərinin attestasiyası**» qaydaları təsdiq olunmuşdur. Lakin bu qaydaların praktikada tətbiq olunması olduqca qüsurludur. Nəticədə istehsalatda bədbəxt hadisələrin və peşə xəstəliklərinin dinamikası artmaqdadır.

Sanitariya-epidemioloji salamatlıq haqqında Azərbaycan Respublikası Qanununu tələblərinə müvafiq olaraq iş yerlərində peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına nəzarəti dövlət sanitariya nəzarəti orqanları həyata keçirir. Bu nəzarətin təmin olunması ilə bağlı normativ hüquqi bazanın olmasına baxmayaraq, onların tətbiqi praktikasında ciddi problemlər vardır.

7.5.Əməyin Mühafizəsinin idarə olunma sistemi

Əməyin mühafizəsi sisteminin idarə olunması sahəsində əvvəllərdə mövcud olan sistem daha çox baş verən hadisələrin qeydə

alınması və kompensasiya sisteminin təşkilinə yönəlmişdir. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınması və profilaktikası sahəsində uzun müddət ciddi işlər həyata keçirilməmişdir. İş yerlərində əməyin mühafizəsi xidmətlərinin fəaliyyəti zəifləmiş, yeni yaranan müəssisələrin bir çoxunda ümumiyyətlə belə xidmətlər nəzərdə tutulmamışdır. Son illərdə istehsalatda bədbəxt hadisələrin qarşısının alınmasına yönələn bir sıra tədbirlər həyata keçirilməkdədir. Bu yalnız iş yerlərində yoxlamaların aparılması ilə kifayətlənmir, həmçinin nəzarəti həyata keçirən vəzifəli şəxslərin əmək müfəttişlərini potensialının artırılmasına və texniki təchizatın müasir standartlar əsasında təşkilidir. Bununla belə istehsalatda peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönələn tədbirlər qənaətbəxş deyildir. Səhiyyə Nazirliyinin cavabdeh müvafiq qurumları iş yerlərində insan sağlamlığına zərər vuran **Fiziki, Kimyəvi, Bioloji** və **Psixofizioloji** faktorların müəyyən edilməsi və profilaktikası sahəsində hər hansı ciddi işlər həyata keçirmir. Ümumiyyətlə əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət nəzarətinin vahid təsisatda olmamasının mənfi fəsadları vardır. Hazırda Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti müfəttişləri iş yerlərində sağlamlığa zərər vuran faktorları müəyyən etmək üçün müasir avadanlıqlarla təchiz olunmuşdur. Bununla belə səhiyyə orqanları ilə koordinasiyanın olması və səhiyyə təsisatlarının peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönələn fəaliyyətinin yox dərəcəsində olması istehsalat risklərini artırır. Müasir dünya praktikasında həm texniki təhlükəsizlik, həm də peşə xəstəlikləri hallarının profilaktikası və qeydə alınması vahid struktur tərəfindən həyata keçirilir ki, bu da əmək müfəttişliyi xidmətləridir.

İstehsal sahələrində risklərin azaldılması sahəsində dövlət siyasəti nəzarət və preventiv tədbirlərinin vahid və ixtisaslaşmış qurumda cəmləşməsinə yönəlməlidir.

7.6.İstehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərinə şərait yaradan əsas səbəblər

Konsepsiyada nəzərdə tutulan Dövlət Proqramının hazırlanması zamanı iş yerlərində əməyin mühafizəsinin təşkilinin vəziyyəti öyrənilməli, əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik məsələlərini

tənzimləyən qanunvericilik təhlil edilməlidir. Həyata keçirdiyimiz monitorinqlərin nəticəsi olaraq iş yerlərində əməyin mühafizəsi, o cümlədən texniki təhlükəsizliyin təmin olunması ilə bağlı problemləri doğuran əsas səbəblər aşağıdakılardır:

- İstehsalatın qeyri-qənaətbəxş təşkili;
- Texnoloji proseslərin pozulması;
- İşçilərin əməyin mühafizəsi tələblərini yerinə yetirmək üçün hazırlanmaması və ya qeyri-qənaətbəxş hazırlanması;
- İşçilərin istifadə etdikləri əmək vasitələri ilə düzgün davranmaq vərdişlərinin və biliklərinin olmaması;
- İşçilərin texniki təhlükəsizlik qaydalarına əməl etməməsi, əmək intizamını pozması;
- İş icraçılarının, sex rəislərinin, briqadirlərin və s. istehsalat prosesində işçilərə bilavasitə rəhbərlik edənlərin səhlənkarlığı və təcrübəsizliyi;
- Ölkədə Əməyin mühafizəsinin təşkili üzrə kommersiya yönümlü xidmət sahələrinin təşəkkül tapmaması;

7.7. Peşə xəstəlikləri ilə bağlı əsas səbəblər

- İş yerlərində zəruri sanitariya gigiyenik şəraitin olmaması;
- İşçilərin tibbi yoxlanışdan keçirilməməsi (zəruri iş yerlərində);
- Hava axınından mühafizənin olmaması;
- İşçilərin zəruri qoruyucu vasitələrlə təchiz edilməməsi;
- İşçilərin soyuq və isti hava şəraitində xüsusi geyim vasitələri ilə təchiz edilməməsi;
- İstifadə olunan avadanlıqların texniki standartlara cavab verməməsi və s.
- Peşə xəstəliklərinin ucotu və profilaktikası sahəsində səhiyyə orqanlarının fəaliyyətsizliyi;

8. MƏŞĞULLUĞUN TƏMİN OLUNMASINDA TƏHSİLİN ROLU

8.1.Yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanması

Ölkə iqtisadiyyatının dinamik inkişafı əmək bazarının ixtisaslı kadrlara olan ehtiyaclarını artırmışdır. İşçi qüvvəsinin kifayət qədər olmasına baxmayaraq iqtisadiyyatın bir çox sahələrində müasir tələblərə cavab verən yüksək ixtisaslı kadrların çatışmamazlığı hiss olunur. Ölkənin ali məktəbləri müasir tələblərə tam cavab verə biləcək kadrlar hazırlamağa hazır deyildir. Bu baxımdan Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında göstərilir ki, “Ali təhsil müəssisələri üçün universitet şəhərcikləri (kampuslar) və müvafiq texnoparklar yaradılacaqdır. Ali təhsil müəssisələrinin ölkənin sosial-iqtisadi inkişaf tələblərinə uyğun bilik və bacarığa malik mütəxəssis yetişdirməsinə və onların təhsil tədqiqat-innovasiya mərkəzlərinə çevrilməsinə dəstək verən standartlar hazırlanıb tətbiq olunacaqdır”²⁷.

Ali təhsil sisteminin yenidən qurulması təbii ki, gələcəkdə ölkə daxilində yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanmasına imkan verəcəkdir. Lakin hazırda bu proses davam etməkdədir. Əmək bazarının hazırkı tələbatının ödənilməsi məqsədi ilə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2007-ci il 16 aprel tarixli 2090 sayılı Sərəncamı ilə **“2007-2015-ci illərdə Azərbaycan gənclərinin xarici ölkələrdə təhsili üzrə Dövlət Proqramı”** təsdiq edilmişdir. Proqramın məqsədi “Dövlət Proqramının əsas məqsədi ölkədə rəqabət qabiliyyətli iqtisadi sistemin

formalaşdırılması və davamlı inkişafın təmin edilməsi baxımından ölkənin müasir tələblərə cavab verən kadrlara ehtiyacının ödənilməsi, Azərbaycan gənclərinin ümumbəşəri dəyərlər əsasında layiqli ali təhsil almaları üçün lazımi şəraitin yaradılması, istedadlı gənclərin dünyanın aparıcı ölkələrində təhsil almaq imkanlarının genişləndirilməsi prosesinin mütəşəkkilliyi və səmərəliliyinin artırılmasını təmin

²⁷ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası.Mənbə:
http://www.president.az/files/future_az.pdf

etməkdən ibarətdir”²⁸.

Bu baxımdan Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında qeyd olunur ki, “Eyni zamanda, xarici ölkələrin aparıcı universitetlərində dövlət xətti ilə təhsil alan azərbaycanlı tələbələrin sayı 2015-ci ilədək əhəmiyyətli dərəcədə artacaq,xaricdə təhsil alaraq məzun olmuş mütəxəssislərin potensialından ölkənin inkişafında səmərəli istifadə olunması təmin ediləcəkdir. 2015–2020-ci illər üçün gənclərin xarici ölkələrdə təhsil almasına dair yeni Dövlət Proqramı qəbul ediləcəkdir”²⁹.

Məşğulluğun təmin olunması üçün yeni təhsil metodlarının tətbiqi də nəzərdə tutulur.

Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı (2007-2010-cu illər) da qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üçün tədbirlərin həyata keçirilməsinin zəruri olduğunu qeyd etmişdir. Dövlət Proqramının 2.8. bəndində “işləyən vətəndaşların sərbəstləşmə nəticəsində işini itirmək təhlükəsi və ya istehsalın tələblərinə uyğun olaraq peşə və ixtisasını dəyişməsi zərurəti yarandıqda peşə hazırlığının, yenidən hazırlıq və ixtisasların artırılmasının təşkil edilməsi sahəsində qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi barədə təkliflərin hazırlanması”³⁰ nəzərdə tutulur. İkinci dövlət proqramı da təhsilin yeni metodlarının tətbiqinə dair tədbirləri əhatə edir.

8.2.Məşğulluğun təmin olunmasında peşə təhsilinin rolu

İqtisadiyyatın yüksək ixtisaslı kadrlarla təmin edilməsinə yönələn fəaliyyətlərlə yanaşı ixtisaslı fəhlə peşələrinin verilməsi üçün texniki peşə təhsilinin inkişafı olduqca zəruridir. Təəssüflə qeyd olunmalıdır

²⁸ 2007-2015-ci illərdə Azərbaycan gənclərinin xarici ölkələrdə təhsili üzrə Dövlət Proqramı.

<http://www.edu.gov.az/upload/file/xaricde-tehsil-dovlet-proqrami.pdf>

²⁹ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası.Mənbə:

http://www.president.az/files/future_az.pdf

³⁰ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər):

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təsdiq edilmişdir.

ki, ölkədə peşə təhsilinin müasir tələblərə çatdırılması istiqamətində dövlət proqramı və digər sənədlərin tələbləri yerinə yetirilməmişdir.

Konsepsiyada göstərilir ki, “Peşə təhsili infrastrukturu da əsaslı şəkildə müasirləşdiriləcək, peşə təhsilinə cəlb olunan vətəndaşların sayı artırılaraq, ölkə iqtisadiyyatının tələbatı ilə uzlaşdırılacaqdır. Bölgələrin inkişafı və mütəxəssislərə tələbatı nəzərə alınaraq, regional çoxprofilli kolleclərin yaradılması istiqamətində tədbirlər görülməli, təhsilin keyfiyyətinin artırılması üçün ilk peşə, orta ixtisas və ali təhsil pillələri üzrə mütəxəssislər hazırlayan təhsil komplekslərinin yaradılmasına başlanılacaqdır”³¹.

Təhsil Nazirliyinin tabeliyində 108 peşə təhsili müəssisəsi, o cümlədən 47 peşə liseyi, 1 peşə tədris mərkəzi və 59 peşə məktəbi fəaliyyət göstərir. Onlardan 8-i cəzaçəkmə müəssisələrinin nəzdindədir.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2007-ci il 3 iyul tarixli Sərəncamı ilə “Azərbaycan Respublikasında texniki peşə təhsilinin inkişafı üzrə Dövlət Proqramı (2007-2012-ci illər)” qəbul edilib. Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin 30.07.2007-ci il tarixli əmrinə əsasən Dövlət Proqramının icrası ilə əlaqədar Fəaliyyət Planı təsdiq edilib.

Dövlət Proqramının Tədbirlər Planının 5.13-cü bəndini, işəgötürənlərlə texniki peşə təhsili müəssisələri arasında tərəfdaşlıq əlaqələrinin təşkil edilməsi və bu prosesin tənzimlənməsi məqsədilə Təhsil Nazirliyinin müvafiq əmri ilə Əlaqələndirmə Şurası yaradılıb. Əlaqələndirmə Şurasına müvafiq dövlət qurumlarının nümayəndələri ilə yanaşı, qeyri-dövlət təşkilatlarının təmsilçiləri də daxil edilib³².

Bunlardan əlavə ayrı-ayrı nazirliklərin və iri biznes qurumlarının da bəzilərində peşə təhsili verən tədris müəssisələri vardır. Bununla belə texniki peşə məktəblərinin maddi-texniki bazası zəifdir və müəllimlərin kvalifikasiyasının aşağı olması, texniki peşə təhsili ilə istehsalat arasında əlaqələrin yox dərəcəsində olması bu təhsili

³¹ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası.Mənbə:
http://www.president.az/files/future_az.pdf

³² Mənbə. Təhsil Nazirliyinin rəsmi veb sahifəsi.
<http://www.edu.gov.az/view.php?lang=az&menu=259>

səmərəsiz edir. Təhsil nazirliyinin texniki peşə təhsili ilə istehsalın əlaqələndirilməsi istiqamətindəki fəaliyyəti səmərəsizdir.

Bununla belə bəzi biznes qurumlarının tədris mərkəzləri nisbətən effektiv fəaliyyət göstərə bilir. Buna misal olaraq Dövlət Neft Şirkətinin Təlim Mərkəzini göstərmək olar.

Lakin hazırda ölkədə ən böyük ehtiyac peşəyönümünün dəyişdirilməsi ilə bağlı qısamüddətli və səmərəli təhsilin təşkil olunması ilə bağlıdır. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Məşğulluq Xidməti nəzdində belə kurslar yaradılmışdır. Lakin bu tədrisin əhatəsi o qədər də böyük deyildir və bu baxımdan ehtiyacları ödəmir. Məhz müvafiq ixtisaslar üzrə kadrların olmaması səbəbindən rəsmi statistikaya görə ölkədə 10 000-dən artıq vakant iş yeri vardır.

9. ƏMƏK VƏ MƏŞĞULLUQ SAHƏSİNDƏ MİLLİ İNFORMASIYA SİSTEMİNİN YARADILMASI SAHƏSİNDƏ VƏZİYYƏT

Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında göstərilir ki, “ Əmək və məşğulluq sahəsində milli informasiya sistemi yaradılacaq, əmək bazarında yaranan vəziyyətin monitorinqi və təhlili sistemi qurulacaq, qeyri-formal məşğulluğun qarşısının alınması üzrə ciddi tədbirlər görülməkdir”³³.

Əmək Məcəlləsinə və 27 dekabr 2013-cü il tarixində qüvvəyə minən dəyişikliklərə görə əmək müqavilələrinin elektron informasiya sistemində qeydiyyatı aparılmalıdır. Əmək Məcəlləsinin 49-cu maddəsinə edilən dəyişikliyə görə “Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi bununla bağlı elektron informasiya sistemində daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin həmin elektron informasiya sistemində qeydiyyata alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada

³³ Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası.Mənbə:
http://www.president.az/files/future_az.pdf

məlumat göndərilməsindən sonra hüquqi qüvvəyə minir. Elektron informasiya sisteminə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınması barədə 1 iş günündən gec olmayaraq sistem vasitəsilə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilir³⁴. “Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişikliklər edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2013-cü il 27 dekabr tarixli 875-IVQD nömrəli Qanununun tətbiqi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanında³⁵ göstərilir ki, “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 49-cu maddəsinin 4-cü hissəsinə uyğun olaraq, əmək müqaviləsi bildirişinin formasını və onun elektron informasiya sisteminə daxil edilməsi qaydalarını, əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınması ilə bağlı işəgötürənə göndərilən məlumat formasını, habelə qeydiyyatı alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı qaydaları bir ay müddətində müəyyən edib Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə məlumat versin”

Bu sistem əmək əmək və məşğulluq sahəsində milli informasiya sisteminin yaradılması üçün əsas baza rolunu oyanaya bilər. Bu sistemin mükəmməl yaradılacağı təqdirdə, əmək kitabçalarının ləğvi və əmək stajına görə məlumatların real vaxt ərzində elektron informasiya daşıyıcılarından əldə edilməsi təmin oluna bilər. Eyni zamanda işçi işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsi barədə məlumatı həmçinin elektron informasiya sistemindən əldə edə bilər.

10. TÖVSIYƏLƏR

10.1. Məşğulluğun təmin olunması üzrə tövsiyələr

- Məşğulluq Haqqında Qanunda işsiz statusunu müəyyən edən müddəalara yenidən baxılmalıdır. Torpaq mülkiyyəti olan şəxsin və onun əmək qabiliyyətli üzvlərinin məşğul sayılması, habelə müddətli

³⁴ Mənbə: <http://e-qanun.gov.az/print.php?internal=view&target=1&docid=7&doctype=1>

³⁵ Mənbə: <http://president.az/articles/10937>

hərbi xidmətdə olanların məşğul sayılması³⁶ ilə bağlı müddəalar qanundan çıxarılmalıdır. Mülkiyyətində torpaq sahəsi olan lakin ondan əsaslandırılmış səbəblərə görə gəlir əldə edə bilməyən (gəlir gətirmə məqsədi ilə istifadə edilə bilməyən) halda belə şəxslərin də işsiz statusu almaları ilə bağlı hüquqları olmalıdır;

- Sosial cəhətdən təminatsız insanların (əlilliyi olan şəxslər, qaçqın və məcburi köçkünlər, regionlarda yaşayan qadınlar və s.) məşğulluğunun təmin edilməsi məqsədi ilə onların peşə yönümünün dəyişdirilməsi, professional hazırlığının yüksəldilməsi məqsədi ilə yerlərdə dövlət hesabına maliyyələşdirilən tədris-kurs müəssisələri şəbəkələrinin yaradılması, müyyən ixtisaslar və peşələr üzrə kvotaların müəyyənəşdirilməsi zəruridir. Lakin bu zaman işəgötürənlərin stimullaşdırılması, onlara vergi güzəştlərinin müəyyən olunması üçün qanunvericilikdə zəruri dəyişikliklərin edilməsi vacibdir;

- Əməyin ödənişinin nisbətən aşağı olduğu müəssisələr üçün, xüsusən də yüngül sənaye müəssisələri üçün vergi güzəştləri müəyyən olunmalıdır. Belə güzəştlərdən əldə edilən əlavə vəsait əmək haqlarının yüksəldilməsinə yönəldilməlidir. Belə olduqda kişilərlə qadınların əmək haqlarının ümumi Respublika üzrə orta həcmi arasında olan fərq xeyli azalmış olacaqdır. Belə ki, yüngül sənaye müəssisələrində bir qayda olaraq işçi qadınlar kişilərə nisbətən üstünlük təşkil edir;

- Hazırda ölkədə ev qulluqçuları, dayələr, şəxsi sürücülər, şəxsi mülklərin mühafizəçiləri və s. kateqoriya işçilərin sayı artmaqdadır. Lakin bu kateqoriya işçilərə əmək qanunvericiliyi ümumiyyətlə şamil edilmir. Əmək Məcəlləsində bu kateqoriya işçilərin əmək fəaliyyətinin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla xüsusi fəsil nəzərdə tutulmalıdır. Muzdlu əməyə cəlb edilmiş bu kateqoriya işçilərin sığortalanması, əməyinin və sağlamlığının mühafizəsi və s. digər məsələlər qanunvericiliklə tənzimlənməlidir. Praktikada belə işlərlə məşğul olan insanlarla rəsmi əmək münasibətlərinin yaradılması halı demək olar ki, yoxdur.

³⁶ Məşğulluq Haqqında Qanunda məşğul şəxslər sırasında Silahlı qüvvələr sırasında xidmət keçənlərin məşğul sayılması həmin qanunun 1.0.1 maddəsinə uyğun deyil. Həmin maddədə deyilir ki, "Məşğulluq-Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının, Azərbaycan Respublikasında daimi yaşayan vətəndaşlığı olmayan şəxslərin və əcnəbilərin Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə zidd olmayan və bir qayda olaraq onlara qazanc (gəlir) gətirən hər hansı fəaliyyətdir. Müddətli hərbi xidmət qazanc gətirən fəaliyyət növünə aid deyildir.

10.2. Qadınların Əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılması ilə bağlı tövsiyələr

- Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanuna, Əmək Məcəlləsinə və Əmək mühasibətlərini tənzimləyən digər normativ-hüquqi aktlara qadınların əməyə çıxışını məhdudlaşdıran qarşısının alınmasına yönələn müddəalara yenidən baxılmalıdır. Qanunvericilik aktları beynəlxalq standartlara uyğunlaşdırılmalıdır;

- Qadınların işə qəbulu prosesində ayrı-seçkilik hallarına məruz qalmalarının qarşısının alınması üçün Əmək Məcəlləsində əlavə mexanizmlər nəzərdə tutulmalıdır. Hazırkı müddəalara əsasən işə qəbuldan ayrı-seçkilik zəminində imtina almış qadınların ayrı-seçkilik qurbanı olmalarını sübut edə biləcək müddəa və mexanizmlər yoxdur. Məhz bu səbəbdən işə qəbul zamanı ayrı-seçkiliklə bağlı olan hər hansı məhkəmə praktikası yoxdur.

- Əmək Məcəlləsində qadınlar üçün iş yerləri və iş rejimi ilə bağlı müəyyən edilən məhdudiyyətlərin qadağanedici normalarla müəyyən edilməsi məqsədəuyğun deyildir və beynəlxalq tələblərlə uzlaşmır. Qadın sağlamlığının, o cümlədən reproduktiv sağlamlığın mühafizəsi ilə bağlı olan məhdudiyyətlər fərdi yanaşma üsulu və səriştəli tibbi rəy əsasında müəyyən edilə bilər. Belə olan halda sağlamlığa, o cümlədən reproduktiv sağlamlığa təhlükənin olmaması halda qadınların kişilərlə bərabər bütün iş yerlərinə və peşələrə bərabər çıxış imkanı təmin oluna bilər.

10.3. Gənclərin Əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılması üzrə tövsiyələr

- Gənclərin məşğulluğunun təmin olunması üçün ilk işə başlayan gənclərin praktiki vərdişlərinin artırılması ilə bağlı dövlət hesabına ödənilən staj keçmə və praktikalar təşkil olunmalıdır.

- Heç bir praktiki təcrübəsi olmayan gənclərin işə qəbulu üçün işəgötürənlər üçün müəyyən güzəştlər nəzərdə tutula bilər ki, bu da

işəgötürənlərə yeni işə başlayan gənclərə praktiki vərdişləri olmayan gənclərin peşəkarlığının artırılmasına yönələn təlim kursları, mübadilə proqramlarının təşkilinə imkan verər;

- Orta məktəblərdə şagirdlərin peşəyönümünün müəyyən edilməsi istiqamətində tədris təşkil edilməli, şagirdlərdə müəyyən peşələr üzrə vərdişlərin yaradılması üçün praktikalar.

• 10.4. Əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılması ilə bağlı tövsiyələr

- Əlilliyi olan şəxslərin açıq (rəqabətli) əmək bazarında rəqabət qabiliyyətinin artırılması və onların əlilliyi olmayanlarla birgə əmək bazarında iştirakına şəraitin yaradılması üçün onların təhsil səviyyəsinin və peşə bacarıqlarının artırılmasına yönələn uzunmüddətli və qısamüddətli təhsil sisteminin formalaşdırılması zəruridir. Bunun üçün mövcud təhsil bazasından istifadə edilə bilər bir şərtlə ki, bu təhsil müəssisələri texniki təchizat və peşəkar müəllim və usta heyəti ilə təmin olunsun. Həmçinin Avropada və digər qabaqcıl təcrübəyə malik olan ölkələrdə tətbiq olunan qısa müddətli və əsasən peşə yönümünün dəyişdirilməsinə yönələn modul tipli təhsil sisteminin tətbiqi məqsədəuyğundur;

- Əlilliyi olan insanların əməyə çıxışına yardım edən vasitələrin istehsalı ilə məşğul olan müəssisələrin yaradılması və belə müəssisələrin hər növ vergilərdən azad edilməsi yolu ilə bu vasitələrə olan qiymətlərin maksimum aşağı salınması üçün dövlət proqramına müvafiq əlavələr edilə bilər;

- Əlilliyi olan insanların açıq (rəqabətli) əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılması istiqamətində fəaliyyətləri genişləndirməklə yanaşı, açıq (rəqabətli) əmək bazarında əməyə çıxış imkanı olmayan əlilliyi olan şəxslər üçün sosial müəssisələrin yaradılması zəruridir. Sosial müəssisələr haqqında hazırda mövcud olan qanun layihəsinin yeni çağırış və təkliflər nəzərə alınmaqla təkmilləşdirilməsi məqsədəuyğun olardı;

- Əlilliyi olan şəxsləri işlə təmin edən işəgötürənlər onlar üçün nəzərdə tutulan bütün güzəşt və imtiyazların qarşılanması üçün tələb olunan xərcləri çəkməli olurlar. Yuxarıda, Əmək Məcəlləsində əlilliyi olan şəxslər üçün nəzərdə tutulan imtiyaz və güzəştlər barədə bəhs olunmuşdur. Bu güzəşt və imtiyazların qarşılanması üçün tələb olunan xərclərin bir hissəsi dövlət tərəfindən yaradılan xüsusi fond(lar) tərəfindən həyata keçirilməlidir;

- Müəssisələrdə əlilliyi olan şəxslər üçün tələb olunan infrastrukturun yaradılması və saxlanması üçün tələb olunan xərclərin ödənilməsi üçün xüsusi fond(lar) yaradılması;

- Əlilliyi olan şəxslərin özünü məşğulluğunun stimullaşdırılmasına yönələn çoxşaxəli tədbirlərin və fəaliyyətlərin həyata keçirilməsi zəruridir. Bu tədbirlər özünü məşğul əlilliyi olan şəxslərin vergilərdən azad edilməsi (istehsal etdiyi məhsula, gördüyü işə və ya göstərdiyi xidmətə görə), özünü məşğulluğun təmin edilməsi üçün bacarıqların və biliklərin artırılmasına yönələn tədbirlərin həyata keçirilməsi, belə şəxslərə əmək alətlərinin və iş yerlərinin yaradılması üçün əvəzsiz maliyyə dəstəyinin verilməsi, onların istehsal etdiyi məhsullar üçün müvafiq satış şəbəkələrinin yaradılması və s. kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsi zərurəti vardır;

- Əlillərin əmək bazarına çıxışının asanlaşdırılmasında vətəndaş cəmiyyəti ilə dövlət və yerli özünüidarə orqanlarının birgə səyləri müsbət nəticələr verə bilər. Bu baxımdan əlillərin əmək bazarına çıxışının təmin edilməsinə yönələn bütün fəaliyyətlərə vətəndaş cəmiyyəti qurumların cəlb olunması zəruridir;

- Əlilliyi olan şəxslərlə bağlı olan qeyri hökumət təşkilatlarının sosial xidmətlərin göstərilməsinə cəlb edilməsi üçün zəruri olan hüquqi, təşkilati tədbirlər görülməlidir;

- Əlilliyi olan şəxslərin əmək qabiliyyətli hissəsinin əmək bazarına, o cümlədən açıq (rəqabətli) əmək bazarına çıxışını əngəlləyən hüquqi baryerlər aradan qaldırılmalı, imperativ normalar tövsiyyə xarakterli normalara çevrilməlidir;

- Əlilliyi olan insanların məşğulluğu üzrə stimullaşdırıcı tədbirlərin həyata keçirilməsi ilə bağlı müvafiq qanunvericilikdə əlavə və dəyişikliklərin edilməsi zərurəti vardır;

10.5. Kadr hazırlığı sahəsində fəaliyyətlər üzrə

- Yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanması üçün nəzərdə tutulan xarucdə təhsil dövlət proqramının davam etdirilməsi və ölkənin ali təhsil sferasında islahatların ilə yanaşı peşə təhsilinin inkişafı üçün zəruri tədbirlər həyata keçirilməli, peşə təhsili müasir tələblərə cavab verən işçilərin hazırlanması üçün zəruri texniki vastitələr və tədrisi həyata keçirən müəllim heyəti ilə təmin olunmalıdır;
- Peşəyönümünün dəyişdirilməsi, köhnəlmiş peşələr və əmək bazarının indiki tələbatına uyğun olmayan peşələri olan şəxslər üçün qısamüddətli kursların bütün ölkə ərazisində təşkil edilməsi və beləliklə iş axtaranların müvafiq peşələrə yiyələnmələrinə şəraitin yaradılmasına yönələn qısamüddətli təhsil sistemi formalaşdırılmalıdır.

10.6.Əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizliyin təmin olunması ilə bağlı tövsiyələr

10.6.1.İstehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərinin qaşısının alınması və profilaktikası üzrə vahid nəzarət sisteminin təşkili ilə bağlı dövlət siyasətinə dair

İstehsalatda bədbəxt hadisələrin uçotu, profilaktikası sahəsində müvafiq fəaliyyətlərin fonunda peşə xəstəliklərinin uçotu, profilaktikası sahəsində ciddi problemlər qalmaqdadır. Səhiyyə Nazirliyi “Sanitariya-epidemioloji salamatlıq haqqında” Qanunundan irəli gələn vəzifələri yerinə yetirmir və bu baxımdan istehsalatda peşə xəstəliklərinin profilaktikasına yönələn ciddi tədbirlər həyata keçirilmir.

Səhiyyə Nazirliyinin özü də daxil olmaqla heç bir qurumda peşə xəstəliklərinə dair dəqiq statistika yoxdur. “Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında DövlətƏmək Müfəttişliyi Xidməti haqqında Əsasnamə”də bu xidmətin vəzifələri sırasında peşə xəstəliklərinin qeydə alınması və uçotu barədə müddəalar yoxdur.

Bu baxımdan istehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərinin

qeydə alınması, uçotu, profilaktikası sahəsində siyasətin formalaşması və fəaliyyətlərin həyata keçirilməsi sahəsində vahid idarəçilik yoxdur.

Peşə xəstəliklərinin müəyyən olunması, profilaktikası və onun uçotunun aparılması sahəsində Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinin rolu artırılmalıdır.

10.6.2. Qanunvericiliklə bağlı

İş yerlərində ədalətli və əlverişli əmək şəraitinin yaradılması, o cümlədən işçilərin əmək hüquqlarının təmin edilməsi, əməyin mühafizəsi sahəsində siyasəti müəyyən edən və dövlət nəzarətini həyata keçirən vahid dövlət orqanı olmalıdır. Hazırda fəaliyyət göstərən Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinin fəaliyyət prinsipləri və sferaları, səlahiyyət və vəzifələri Əmək Məcəlləsində əks olunmalıdır.

Əmək Məcəlləsinə “Əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə dövlət nəzarəti həyata keçirilməsi” adlı fəsil daxil edilməli və Dövlət Əmək Müfəttişliyinin səlahiyyətləri, vəzifələri və fəaliyyət dairəsinə dair müddəalar daxil edilməlidir.

Peşə xəstəliklərinin müəyyən edilməsi və profilaktikası ilə bağlı məsələlər də Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti tərəfindən həyata keçirilməlidir.

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 28 fevral tarixli, 27 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunmuş **“İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması”** Qaydalarının 1.2. bəndində “İşçilərin səhhətinin pozulmasının hansı hallarda təhqiq olunması əks olunur. Həmin maddədə göstərilən hallardan biri də (həmin maddənin ikinci bəndi) “müəssisəyə məxsus və müəssisənin müqaviləsi (sifarişi) əsasında kənar təşkilatlardan verilmiş nəqliyyatda işə gedərkən, yaxud işdən qayıdarkən” sağlamlığa dəyən zərərin (o cümlədən ölüm halları) təhqiqi həyata keçirilir.

Belə olan halda işçi işə ictimai nəqliyyatla, öz avtomobili ilə, piyada və s. yolla gedərkən bədbəxt hadisə baş verərsə bu sığorta hadisəsi sayılmır (praktikada belədir ki, müvafiq orqan, işəgötürənlər və sığorta şirkətləri bu halda təhqiqat aparmır və kompensasiyalar ödənmir).

Normativ sənədə sonradan bu müddəanın daxil edilməsi çoxsaylı mənfi nəticələrə gətirir. Hər il işə gedən (və ya işdən qayıdan) müəyyən sayda insanın məhz yolda sağlamlığına zərər dəyir.

Normativ sənəddə bu müddəanın dəyişdirilməsi zəruridir. Təhqiqat nəticəsində işçinin işə getməsi və işdən qayıtması halında sağlamlığına zərər dəyməsi müəyyən edildikdə, bu da sığorta hadisəsi kimi qeyd olunmalı və şəxsə (o bədbəxt hadisə nəticəsində vəfat etdikdə qanuni vərəsələrinə) kompensasiyalar verilməlidir.

10.6.3. Əməyin mühafizəsi və istehsalat risklərinin azaldılması sahəsində dövlət siyasətinə dair tövsiyələr

Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti, Həmkarlar İttifaqları, işəgötürən birlikləri, həyat sığortasını həyata keçirən sığorta şirkətləri, ixtisaslaşmış QHT nümayəndələri, ekspertlərdən ibarət daimi monitorinq qrupunun yaradılması məqsədəuyğundur. Xüsusi normativ-hüquqi aktla səlahiyyət dairəsi və vəzifələri müəyyən olunan bu daimi orqan il ərzində istehsalat risklərinin dinamikasının monitorinqini keçirməli və tövsiyələri də özündə əks etdirən illik hesabat hazırlamalıdır.

Hesabatın Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası, İşəgötürənlər (sahibkarlar) Konfederasiyasının təmsil olunduğu sosial şuraya təqdim olunması və monitorinq prosesində müəyyən olunmuş risklərin azaldılması üçün strategiya müəyyənləşməsi üçün prosedurlar və qaydaların hazırlanması məqsədəuyğundur;

10.6.4. Əməyin Mühafizəsi sahəsində xidmət sferasının təşkili sahəsində

İstehsalat sahələrində və digər iş yerlərində təhlükəsiz və sağlam əmək şəraitinin yaradılması üçün kommersiya fəaliyyəti əsasında xidmət sahələrinin yaradılması zərurəti vardır. Belə xidmətin təşkili özəl strukturlar tərəfindən həyata keçirilə bilər. Lakin belə xidmət sferasının formalaşmasında Dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın iştirakı təmin olunmalıdır. Bu baxımdan belə xidmət sahələri ilk

növbədə dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın nəzdində yaradıla bilər. Xidmətin əsas fəaliyyəti iş yerləri üçün əməyin mühafizəsinə dair sənədlərin hazırlanması, təhlükəsizlik texnikası qaydalarının tətbiqi (yanğın, elektrik xətləri və avadanlıqlarının təhlükəsizliyinin təmin olunması və s.), işçi heyətin təlimatlandırılması, əyani vasitələrin hazırlanması və yerləşdirilməsi, iş yerlərində əməyin mühafizəsi üzrə xidmətin təşkili üçün məsləhətlərin verilməsi və personalın bilik və bacarıqlarının artırılması və s. olmalıdır. Hazırda belə ixtisaslaşmış xidmət sahələrinin olmaması kiçik və orta sahibkarlıq subyektlərində əməyin mühafizəsinin təşkili, o cümlədən istehsalat risklərinin azaldılması istiqamətində fəaliyyətlərin qurulmasını problemli edir;

10.6.5. Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarına dair standart təlimatların hazırlanması sahəsində

İqtisadi inkişaf və texniki tərəqqi istehsalatda əməyin mühafizəsinin təmin olunmasına yönələn tədbirlərin xarakterinin və məzmununun dəyişməsinə tələb edir. Əməyin mühafizəsinə dair sahələr arasındakı standart təlimatların yeni redaksiyada işlənilməsi zərurəti vardır. Bu təlimatlar:

- Əməyin Mühafizəsinə dair ümumi tələblər;
- İş başlanmadan əvvəl əməyin mühafizəsinə dair tələblər;
- İş vaxtı ərzində əməyin mühafizəsinə dair tələblər;
- Qəza hallarında əməyin mühafizəsinə dair tələblər və s. ümumi təlimatlar ola bilər.

Belə təlimatların iş yerlərində mütləq qaydada yerləşdirilməsi müvafiq normalarda əks olunmalıdır. İşçilər və iş növləri üzrə təlimatların təkmilləşdirilməsi və yeni təlimatların hazırlanması istiqamətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən strategiya hazırlanmalı və sistemli şəkildə həyata keçirilməlidir.

10.7. Əməyin ödənişi, müavinətlər və minimum əmək haqqı ilə bağlı tövsiyələr

- İşçilərin əmək haqları onların əməyinin dəyərinə və nəticələrinə,

işçilərin ixtisasına və ixtisas dərəcəsinə, peşəkarlığına uyğun olaraq ələ artırılmalıdır ki, işçilər bu əmək haqqını almaqla minimum tələbatlarını ödəyə bilsinlər. Belə olan halda iş yerində qazanılan vəsait işçilərin əsas qazanc mənbəyinə çevriləcəkdir. Bu isə öz növbəsində istehsalın keyfiyyət və kəmiyyət göstəricilərinə müsbət təsir etməklə yanaşı əhalinin rifah halının artmasına gətirib çıxaracaqdır. Mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün iş yerlərində əməyin minimal ödənişi üçün dövlət nəzarəti və dövlət təminatı bərqərar edilməlidir. Heç kəs sərf etdiyi əməyin müqabilində ödənişsiz qalmamalıdır.

- Hökumət əməyin ödənişində normativ baza kimi istifadə edilən minimum əmək haqqı sistemindən imtina etməli, bunun əvəzində yeni **sosial standart** hesab olunan **saatlıq minimal əmək haqqı** sistemini tətbiq etməlidir. Saat üzrə minimal ödəniş müəyyən olunarkən əmək qabiliyyətli insanın **yaşayış minimumu** nəzərə alınmalıdır.

- İşsizliyə görə müavinətlərin ödənilməsi üçün ayrılan vəsaitin həcmi real tələbatə uyğun olaraq artırılmalıdır. İşsizlik müavinətlərinin təyin olunmasında subyektiv kriteriyalar aradan qaldırılmalı və bu sahədə mövcud olan korrupsiya hallarının qarşısının alınması üçün mexanizmlər yaradılmalıdır.

10.8. Sosial Tərəfdaşlığın inkişafı ilə əlaqədar tövsiyələr

- Sosial partnyorluğun kağız üzərindən praktikaya gətirilməsi üçün dövlət, işəgötürən, işçi və ya onların nümayəndəli orqanları arasında işgüzar əməkdaşlığın bərqərar olunması üçün zəruri olan təsisatlar möhkəmləndirilməlidir. İlk növbədə Həmkarlar ittifaqları haqqında qanun yenidən işlənəlməlidir. Sahibkarların və işəgötürənlərin birlikləri haqqında qanun qəbul edilməlidir.

- Müəssisələrdə, sahələrdə kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması formallıqdan çıxaraq həyati tələbatə çevrilməlidir. İşçilərin nümayəndəli orqanları olan həmkarlar ittifaqları danışıqları həm işəgötürənlərlə, həm də onların birlikləri ilə aparmalıdırlar. Təəssüf ki, indiyə qədər ölkədə işəgötürən birliklərinin təşəkkül tapması üçün nə qanunvericilikdə, nə də praktikada ciddi addımlar atılmamışdır.

- Üçtərəfli Baş Sazişdə əməyin ödənişinə konkret nəzarət mexanizmləri daxil edilməli, əməyin ödəniş prinsiplərini pozan şəxslər üçün ciddi inzibati və cinayət məsuliyyəti müəyyən olunmalıdır.

[illegible]

This image shows a single page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, leaving small margins at the top and bottom. There are no vertical margin lines, text, or other markings on the page.

ƏMƏK VƏ MƏŞĞULLUQ SAHƏSİNDƏ DÖVLƏT SİYASƏTİ TƏHLİL SƏNƏDİ

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında
Qeyri-Hökumət Təşkilatlarına Dövlət Dəstəyi Şurasının
"QHT Nəşriyyatı" mətbəəsində çap edilmişdir.
Çapa imzalanmışdır: 27.06.2014
Format: 60x90, Həcm: 4 çap vərəqi
Sifariş: 35

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası
Bakı şəhəri, AZ1078, Ə.Hüseynov küçəsi,
1061-ci məhəllə, ev 7, mənzil 347
<http://labourrights-az.org/en>
e-mail: office@labourrights-az.org
Telefon: (+99412) 530 86 25

"QHT NƏŞRİYYATI"
Bakı şəh., Bakıxanov qəs., Telman küç., 6
E-mail: qhtnesriyyati@gmail.com
Tel.: (+994 12) 429 87 85
Mob.: (+994 55) 831 27 78