



**Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını
Müdafiə Liqası**

Açıq Cəmiyyət İnstitutu-Yardım Fondu

**AVROPAYA İNTEQRASIYA EDƏN AZƏRBAYCANDA
MƏŞĞULLUQ SIYASƏTI**

BAKI-2008

Müəllif: Sahib Məmmədov

Açıq Cəmiyyət İnstitutu-Yardım Fondunun maliyyələşdirdiyi və Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən həyata keçirilən « Sosial siyasət sahəsində Avropa standartları: Avropaya inteqrasiya edən Azərbaycanda Məşğulluq siyasəti» layihəsi çərçivəsində hazırlanmışdır

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası

Ünvan: Bakı AZ1014, Rəsul Rza 87\9

Tel: (994 12) 495 85 54; (994 50) 314 49 15

E-mail: clrpl@bakinter.net

www.clrpl.org

© VƏHML

© ACI-YF

MÜNDƏRICAT

XÜLASƏ.....	4
GİRİŞ.....	5
AZƏRBAYCANDA MƏŞĞULLUĞUN TƏMIN EDİLMƏSİNİN PROBLEMLƏRİ.....	9
MƏŞĞULLUQ SIYASƏTİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ ÜÇÜN SIYASƏT VARIANLARI.....	21
NƏTİCƏ VƏ TÖVSIYYƏLƏR.....	24
ENDNOTLAR.....	27
ƏLAVƏLƏR.....	28
İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT VƏ MƏNBƏLƏR.....	29

XÜLASƏ

Azərbaycan Respublikasında əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə ciddi problem olaraq qalmaqdadır. Ölkənin əmək qabiliyyətli qüvvələrinin xeyli hissəsi iş axtarmaq üçün ölkəni tərk edərək qonşu dövlətlərə getmişdir. Eyni zamanda ölkədə mövcud olan regional disbalans daxili miqrasiyanı artırmışdır. Əmək qabiliyyətli insanların şəhərlərə, əsasən də paytaxt Bakıya axını başlanmışdır. Bu proseslər də öz növbəsində digər sosial problemlərin, o cümlədən psevdaurbanizasiya kimi problemlərin ortaya çıxmasına səbəb olmuşdur.

«Siyasət kağızı (Policy paper)» stilində hazırlanmış bu tədqiqat materialı ölkədə həyata keçirilən məşğulluq siyasətini və onun həyata keçirilməsində ortaya çıxan konkret problemlərin araşdırılmasına həsr olunmuşdur.

İlk növbədə ölkə qanunvericiliyi təhlil edilmiş, qanunvericilikdə olan boşluqlar və ziddiyyətlər müəyyən olunmuşdur. Eyni zamanda ölkədə qeyri-formal əmək bazarı və onun məşğulluq siyasətinin müəyyən olunmasında yaratdığı problemlər göstərilmişdir. Avropa İttifaqının formalaşmaqda olan məşğulluq siyasətinin əsas prioritetləri barədə təhlillərə də yer verilmişdir.

Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyasının müsbət və qüsurlu cəhətlərinə toxunulmuş və alternativ variantlar təklif olunmuşdur.

Giriş bölməsində ölkədə iqtisadi münasibətlərin dəyişməsi və əvvəlki iqtisadi münasibətlərdən fərqli olaraq yeni iqtisadi münasibətlərin formalaşması fonunda istehlak tələbatının dəyişməsi prosesi və bunun ölkə əhalisinin məşğulluğuna göstərdiyi təsirlər ümumi şəkildə açıqlanmışdır. Bu bölmədə həmçinin ölkənin məşğulluq siyasətinin müəyyənlişməsində demoqrafik şəraitin rolu, işsizlik və onun növləri haqqında fikirlər yer almışdır.

Növbəti bölmə **Azərbaycan Respublikasında məşğulluğun təmin edilməsinin problemlərinə** həsr olunmuşdur. Ölkədə məşğulluğun təmin olunmasında mövcud olan problemlərin **obyektiv** və **subyektiv** səbəbləri göstərilmişdir. Ölkə ərazisinin 20 faizindən çoxunun işğal edilməsi və bunun nəticəsi olaraq bir milyona yaxın insanın öz yaşayış yerlərini tərk etməsi, bununla da yüz minlərlə iş yerinin itirilməsi, ölkə iqtisadiyyatında bazar münasibətlərinin bərqərar olması və bunun nəticələrinin məşğulluğa təsiri, ölkədə əmək qabiliyyətli insanların sayının yüksək olması və s. obyektiv səbəblər kimi, ölkə iqtisadiyyatında «kölgə iqtisadiyyatının» yüksək dərəcədə olması, qeyri-formal əmək bazarının mövcudluğu, korrupsiya, qanunvericiliyin və məşğulluq siyasətinə dair digər sənədlərin təkmil olmaması isə subyektiv səbəblər kimi təhlil olunmuşdur.

Problemlər göstərilərkən Avropa İttifaqının məşğulluq siyasətinə dair sitatlar göstərilmiş, problemin həllinə dair Avropa İttifaqının strategiyasının mahiyyəti açıqlanmışdır.

Məşğulluğun təmin olunması və işsizliklə bağlı olan ümumi problemlərlə yanaşı, konkret əhali qruplarının, o cümlədən qadınların, gənclərin, əlillərin, kənd yerlərində yaşayanların və s. qrupların məşğulluqlarının təmin edilməsində ortaya çıxan problemlərə toxunulmuşdur.

Sonrakı bölmədə **məşğulluq siyasətinin təkmilləşdirilməsi üçün siyasətin mümkün variantları** müqayisəli şəkildə verilmişdir.

Təklif olunan variantlar içərisində işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin artırılması, ölkənin əmək bazarına dair informasiyalara çıxışın təmin olunması, yeni iş yerlərinin yaradılması və mövcud iş yerlərinin qorunub saxlanması, əhalinin yaş və cins strukturunun öyrənilməsi, müvəqqəti işlər üçün əmək bazarının təşkili, ev işlərinə cəlb olunan müxtəlif peşə sahiblərinin əmək fəaliyyətinin leqallaşması üçün tədbirlərin görülməsi və s. məsələlərlə bağlı problemlərin həlli üçün variantlar və təkliflər irəli sürülmüşdür.

Nəticə və tövsiyələr bölməsində ölkənin məşğulluq siyasətinin təmin edilməsi üçün nəzərdə tutulan tədbirlərin konkretlikdən uzaq olması, məşğulluq strategiyası və Dövlət Proqramının təkmilləşdirilməsinə zərurətin olması qeyd olunmuş və konkret tövsiyələr verilmişdir. Tövsiyələr həm qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi, həm də praktiki işlərin həyata keçirilməsi istiqamətindədir.

GIRIŞ

Hər bir dövlətin makroiqtisadi siyasətinin əsas məqsədlərindən biri də əmək qabiliyyətli insanların məşğulluğunu yüksək səviyyədə təmin etməkdən ibarətdir. Məşğulluğun yüksək səviyyədə təmin olunması öz növbəsində ölkədə olan məhsuldar qüvvələrdən (Productive forces) səmərəli istifadəyə gətirib çıxarır.

İşsizliyin yüksək səviyyədə olduğu ölkələrdə işçi qüvvəsindən yarımçıq istifadə nəticəsində iqtisadi sistem özünün istehsal imkanlarından tam istifadə edə bilmir. İşsizlik həmçinin insanların həyatı vacib maraqlarına ciddi zərbə vurur və onları yaşayış uğrunda mübarizə aparmaq hüduklarına gətirib çıxarır.

İşsizliyin göz qabağında olan nəticəsi istehsal olunmamış məhsuldur. İqtisadiyyat işləmək istəyən və ona qadir olan bütün əmək qabiliyyətli insanlar üçün kifayət edəcək qədər iş yerləri yarada bilmirsə potensial istehsal və xidmət biryolluq və dönməz olaraq itirilir.

Beləliklə, işsizliyin səviyyəsi hər bir ölkədə iqtisadiyyatın ümumi vəziyyətinin əsas göstəricilərindən biri kimi çıxış edir.

Hər bir ölkənin iqtisadi və sosial siyasətinin başlıca prioritetlərindən biri də məhz işsizlik göstəricilərinin minimal səviyyədə saxlanmasıdır.

Hər bir ölkənin iqtisadi və sosial siyasətində məşğulluğun təmin olunması üçün müəyyən olmuş istiqamət və bu istiqaməti müəyyən edən qanunvericilik sistemi vardır. Məşğulluğun təmin olunması üçün dövlətlərin müəyyən etdikləri siyasət nə qədər fərqli olsa da onları birləşdirən ümumi prinsiplər də mövcuddur. Hazırda Avropa İttifaqının üzvü olan dövlətlərinin hər birində ayrı-ayrılıqda məşğulluq siyasəti mövcuddur və bu siyasət həmin ölkələrin hər birində oturuşmuş iqtisadi sistemə əsaslanır. Bununla belə hazırda Avropada vahid məşğulluq siyasətinin müəyyən olunması ciddi aktualıq kəsb etməkdədir. Beləliklə, artıq dünyanın müxtəlif hissələrində sərhədləri aşaraq regional və ya vahid siyasi məkan hüdukları çərçivəsində məşğulluq siyasəti formalaşmaqdadır. İşçi qüvvəsinin sürətli axını və yerdəyişməsi şəraitində və qloballaşan dünyada ölkələrin, xüsusən də vahid siyasi məkana daxil olan ölkələrin məşğulluq siyasətinin uzlaşdırılması ciddi əhəmiyyət kəsb edir. Lakin qlobal məşğulluq problemlərində iştirak etmək istəyən hər bir ölkənin özünün Milli hüduklarında mükəmməl məşğulluq siyasətinin olması vacibdir.

Azərbaycan Respublikası məşğulluğun təmin olunması baxımından problemlə ölkələr sırasındadır. Ölkədə mövcud olan məhsuldar qüvvənin əsas elementlərindən olan işçi qüvvəsinin axını yüksəkdir və ölkə işçi miqrant ixracında «qabaqcıl» ölkələr sırasındadır.

Mövcud problem həm qanunvericiliklə, həm də ölkənin iqtisadi inkişafında olan neqativ meyllərlə bağlıdır.

Ölkə Konstitusiyası hər bir kəsin məşğulluğunun təmin edilməsinin dövlətin əsas məqsədlərindən biri kimi özündə ehtiva etmişdir.

«Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır»¹

«İşsizlərin dövlətdən sosial müavinət almaq hüququ vardır»²

«Dövlət işsizliyin aradan qaldırılması üçün bütün imkanlardan istifadə edir»³

«Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanunu məşğulluğa aşağıdakı anlayışı verir:

¹ Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsi, VI bənd

² Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsi, VII bənd

³ Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsi, VIII bənd

«Məşğulluq-vətəndaşların Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə zidd olmayan və bir qayda olaraq onlara qazanc gətirən hər hansı fəaliyyətdir»ⁱ

Ölkə Konstitusiyası, müvafiq qanunvericilik və ölkənin tərəfdar çıxdığı müvafiq Beynəlxalq normalarda məşğulluğun təmin olunması üçün dövlət öz üzərinə öhdəliklər götürsə də praktikada məşğulluğun təmin olunması baxımından ciddi problemlər mövcuddur.

Sosializm dövründə işsizlik və məşğulluq problemlərinə baxış tam fərqli idi. Belə qənaət mövcud idi ki, iqtisadiyyatdakı geniş dinamik inkişaf və təkrar istehsal Sovetlər Birliyində mövcud olan əmək qabiliyyətli bütün əhalinin işlə təmin olunmasına imkan veir.

Sovet Ittifaqının süqutu və yeni müstəqil dövlətlərin yaranması fonunda təşəkkül tapmağa başlamış yeni iqtisadi münasibətlər məşğulluq və işsizlik problemlərinə yeni münasibət tələb etməyə başladı. Bazar münasibətləri və özəl sektorun təşəkkül tapması, vahid xalq təsərrüfatı kompleksinin əvəzinə çoxukladlı və müxtəlif mülkiyyət formaları olan müəssisələrin yaranması məşğulluq sahəsində əvvəlkilərdən fərqli yeni yanaşma tələb etməyə başladı. Bu elə bir dövr idi ki, iqtisadiyyatda misli görünməmiş tənəzzül başlamış, əvvəlki iqtisadi münasibətlərin qırılmasının nəticəsi olaraq istehsal olunmuş məhsulların satılması problemə çevrilmişdir. Nəticədə çoxsaylı işçiləri olan iri müəssisələr öz fəaliyyətlərini dayandıraraq işçiləri uzunmüddətli ödənişsiz məzuniyyətlərə göndərməyə başladılar. Yaxud müəssisələrdə istehsalın həcmi dəfələrlə azaldı və işçilər əmək funksiyalarını qismən yerinə yetirmək məcburiyyətində qaldılar. Məhz bu zaman **gizli işsizlik** anlayışı bizim ölkə üçün də aktualıq kəsb etməyə başladı. Əslində dövlətin rəsmi statistikasında məşğul kimi qeydə alınmış minlərlə işçi uzun illər ərzində öz əsas iş yerlərində əmək funksiyasını yerinə yetirmir və təbii ki, heç bir əmək haqqı da almırlar. Lakin bu kateqoriyaya aid olan (yəni adı işdə olan, lakin həmin müəssisədə faktiki əmək fəaliyyəti lə məşğul olmayan) və olmayan (yəni əvvəldən işsiz olan) bir çox insanlar əksəriyyət hallarda **qeyri formal** əmək münasibətlərinin subyektlərinə çevrildilər. Beləliklə, ölkədə **gizli məşğulluq** anlayışı da aktuallaşmağa başladı. Hazırda bəzi göstəricilərə görə ölkədə qeyri-formal əmək sektorunda çalışanların kəmiyyət göstəricilərinin rəsmi əmək münasibətlərində olan işçilərə yaxındır. Gizli əmək bazarının mövcudluğu ciddi sosial problem olmaqla yanaşı, həmçinin ölkədə məşğulluq siyasətinin düzgün müəyyən olunmasına ciddi əngəl yaradan amillərdəndir.

Qeyri-formal əmək münasibətlərinin leqallaşdırılması üçün dövlət tərəfindən bir sıra tədbirlər nəzərdə tutulmuşdur. Bu tədbirlər həmçinin 2006-2015-ci illər üçün nəzərdə tutulmuş **«Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası»** nda da yer almışdır.

«2006-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında məşğulluq strategiyasının əsas məqsədi əmək ehtiyatlarından daha dolğun istifadə etməklə əhalinin səmərəli məşğulluğunun təmin etməkdən ibarətdir. Bu məqsədə nail olmaq üçün aşağıdakı vəzifələrin həyata keçirilməsi nəzərdə tutulur:

...-işaxtaran və işsiz vətəndaşların sosial müdafiəsini gücləndirmək, qeyri-formal əmək münasibətlərinin leqallaşdırılması istiqamətində tədbirlər həyata keçirmək»⁴

Məşğulluqla bağlı yanaşmanın özünə də münasibətin dəyişdirilməsinə ciddi zərurət yaranmışdır. Məsələn, əvvəllərdə tam məşğulluq anlayışı əmək qabiliyyətli bütün insanların işləməsi kimi başa düşülürdü. Hətta Sovet qanunvericiliyində işləməməyə görə məsuliyyət də nəzərdə tutulurdu. Hazırda əmək qabiliyyətli bütün insanların ictimai əmək zonasına cəlb olunması konsepsiyasını rəsmi konsepsiya əvəz etmişdir. Bu o deməkdir ki, bazar münasibətləri şəraitində tam məşğulluğu belə qəbul etmək lazımdır ki, əmək qabiliyyətli olan və işləmək istəyən hər bir kəs özünün professional qabiliyyətinə uyğun olaraq ödənişli əmək fəaliyyəti ilə məşğuldur.

⁴ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təsdiq edilmişdir.

Bu baxımdan Azərbaycanda da 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 məcburi 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.

Azərbaycanda əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsi üçün həyata keçirilən tədbirlər zamanı bir sıra amillərin nəzərə alınması da zəruridir. Bunun üçün məşğul əhalinin təsnifatı və demoqrafik proqnozlar olduqca vacibdir.

Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyasında demoqrafik şəraitin dəyişməsinin və onun əmək resurslarının kəmiyyət və keyfiyyət göstəicilərinə mümkün təsirləri bir problem olaraq qoyulmuşdur.

«Statistik məlumatlara əsasən, 2004-cü ildə Azərbaycanda 8265,7 min nəfər əhalinin əmək qabiliyyətli yaşda olan hissəsi 5305,5 min nəfər təşkil edir. Əmək qabiliyyətli yaşda olanların 3820,1 min nəfəri və ya 72 faizi iqtisadi cəhətdən fəal əhali təbəqəsidir. Bir tərəfdən ikinci dünya müharibəsi illərində doğulmuş nisbətən azsaylı nəslin pensiya yaşına qədəm qoyması, digər tərəfdən isə ötən əsrin 80-ci illərində dünyaya gəlmiş insanların əmək qabiliyyətli yaş dövrünə daxil olması 1990-2005-ci illərdə ölkədə əmək resurslarının artan templelə çoxalmasına səbəb olmuşdur. Lakin 90-cı illərdə anadan olmuş nəslin 2006-cı ildən başlayaraq əmək qabiliyyətli yaş dövrünə daxil olması ölkənin əmək bazarına təsir edəcək və bunun nəticəsində əmək qabiliyyətli yaşda olan əhali təbəqəsinin artım templəri bir qədər səngiyəcəkdir. Həmçinin nəzərə almaq lazımdır ki, 2010-cu ildən etibarən İkinci Dünya Müharibəsindən sonra dünyaya gəlmiş çoxsaylı nəsil pensiya yaşına çataraq əmək qabiliyyətli əhali sıralarını tərk etməyə başlayacaq ki, bu da ümumiyyətlə, ölkənin əmək ehtiyatlarının artım templərini azaltmaqla yanaşı, iqtisadi aktiv əhalinin yaşlaşmasına səbəb olacaqdır»⁵

Azərbaycanın məşğulluq probleminə bir sıra spesifik amilləri nəzərə almaq lazımdır. Respublikada əhalinin inkişafı adətlər, ənənələr, müvafiq dini sistemlərlə müqəddəs sayılan bütün həyat tərziformasında həyata keçirilmişdir.

Azərbaycanda müasir demoqrafik vəziyyət bütövlüklə belə xarakterizə olunur:

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

Əmək qabiliyyətli əhalinin sayının artmasının, xüsusilə əməyin mexanikləşdirilməsinin aşağı səviyyəsini nəzərə alsaq, xalq təsərrüfatı üçün mühüm əhəmiyyəti olduğunu görürük. Lakin istehsalın aşağı düşməsi və ümumi iqtisadi böhranın davam etdiyi dövrdə əhalinin çox artması ilə bərabər, işsizliyin artması qaçılmazdır. Yeni işçilər üçün ildə bir neçə min iş yeri yaratmaq vacibdir. Bu Azərbaycanın iqtisadiyyatı üçün çox mühümdür⁶.

Məşğulluğun təmin olunmasında mühüm vəzifələrdən biri də müvafiq istiqamət üzrə dövlət siyasətini həyata keçirən icra hakimiyyəti orqanının üzərinə düşür. Məşğulluq sahəsində

⁵ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təsdiq edilmişdir.

⁶ S.S. Mehbaliyev, R.K. İsgəndərov-**Əmək bazarı və əhalinin sosial müdafiəsi**-Bakı, 2002

fəaliyyət göstərən dövlət orqanı Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və onun müvafiq strukturu olan Baş məşğulluq idarəsidir.

Azərbaycanın müstəqillik əldə etdiyi vaxtdan və bazar münasibətlərinə keçid dövrünün ötən illərinin təcrübəsinə nəzər salsaq görərik ki, bu orqanın fəaliyyəti heç bir halda bazar iqtisadiyyatı dövrünün tələblərinə cavab verən məşğulluq siyasətinə uyğun deyildir. Ənənəvi fəaliyyət isə ölkənin hazırkı iqtisadi inkişafı şəraitində əmək bazarında tələb və təklifi qarşılamaq və istiqamətləndirmək iqtidarında deyildir. Effektivsizliyi dəfələrlə sübuta yetirilmiş «əmək yarmarkaları», boş iş yerlərinə dair statistik məlumatların toplanması, işsizlərin qeydiyyatı, işsizlərin ixtisas dəyişmələri üçün həyata keçirilən tədbirlər bir çox hallarda görüntü effekti yaradır.

Bu orqanın fəaliyyəti məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsində zəruri olan qanunvericilik bazasının da yaradılmasında da səmərəsizdir. İstər Əmək Məcəlləsində işçilərin ixtisarı ilə bağlı olan müddəalar, istərsə də bütövlükdə Məşğulluq Haqqında Qanun ölkədə məşğulluq problemlərinin həllinə şərait yaratmır.

«Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanunu işsizliyə anlayış vermişdir. Aşağıda bu anlayışa dair fikirlərimiz əks olunacaqdır. Lakin işsizlik və onun növlərinə dair anlayışlar bütün dünyada demək olar ki eynidir. Görkəmli iqtisadçılar işsizliyin əsasən üç növünü qeyd edirlər. Bunlar: **friksion işsizlik, struktur işsizlik və tsiklik işsizlikdir.**

Məşhur iqtisadçılar Kempbell R. Makkonnell və Stenli L. Bryu özlərinin məşhur «Ekonomiks: Prinsiplər, problemlər və siyasət» kitabında işsizliyi yuxarıda göstərilən növlərə bölərək onlara anlayışlar vermişlər.

Friksion işsizlik. Əgər insana fəaliyyət növü və iş yeri seçimi imkanı verilsə, onda həmin anda bəzi işçilər «iş yerləri arasında» qalırlar. Bir qisim könüllü olaraq işini dəyişir, digərləri isə işdən azad edildikləri üçün başqa iş axtarırlar. Üçüncü qrup mövsümü işini müvəqqəti olaraq itirir (məsələn, pis hava şəraitinə görə tikinti sənayesində və ya modellərin dəyişməsi ilə əlaqədar avtomobil sənayesində). Elə kateqoriya insanlarda vardır ki, - bu xüsusən gənclər arasında daha çoxdur - ilk dəfə iş axtarırlar. Bu insanlar iş tapdıqda və ya köhnə iş yerlərinə qayıtdıqda onları «işsizlərin ümumi fondunda» digərləri əvəz edir. Baxmayaraq ki, konkret adamlar, bu və ya digər səbəblərdən işsiz qaldıqda bir birlərini aydan-aya əvəzləyirlər, ancaq bu tip işsizlik həmişə qalır.

Iqtisadçılar bu halda, iş axtaran və ya yaxın gələcəkdə iş yeri əldə edəcək işçilərə münasibətdə **friksion işsizlik** terminindən (bu iş axtarmaq və iş gözləməklə bağlıdır) istifadə edirlər.

Friksion işsizlik qaçılmaz və müəyyən mənada arzuolunan hal hesab olunur.

Struktur işsizlik. Friksion işsizlik nəzərə çarpmadan **struktur işsizlik** adlanan ikinci kateqoriyaya keçir. Iqtisadçılar «struktur» terminini «təkil» mənasında işlədirlər. Zaman keçdikcə istehlakçı tələbatında və texnologiyada vacib dəyişikliklər baş verir ki, bu da öz növbəsində işçi qüvvəsinə olan tələbatın strukturunu dəyişir. Bu cür dəyişiklik nəticəsində bir sıra peşələrə tələbat azalır və ya ümumiyyətlə tələbat olmur. Başqa peşələrə, o cümlədən əvvəllərdə olmayan peşələrə isə tələbat artır. İşsizlik əmələ gəlir, çünki işçi qüvvəsi proseslərə ləng reaksiya verir və onun strukturu iş yerlərinin yeni strukturuna tam cavab vermir. Nəticədə belə alınır ki, bəzi işçilərdə yeni yaranan peşələr üzrə vərdişlər yoxdur və onlar əməklərini sata bilmirlər. Texnologiyanın və istehlakçı tələbatının xarakteri dəyişdiyi üçün onların əvvəlki vərdiş və bacarıqları köhnəlmişdir. Həmçinin iş yerlərinin coğrafi bölgüsü daima dəyişikliklərə məruz qalır. Bu proseslər struktur işsizliyin xarakterik əlamətləridir. Friksion və struktur işsizlik arasındakı fərqlər tam müəyyənləşməmişdir. Hiss olunacaq fərq ondan ibarətdir ki, «friksion» işsizliyi satmaq üçün peşə vərdişi vardır, «struktur» işsiz isə yenidən hazırlıq və əlavə təhsil almısa, bəzi halda isə yaşayış yerini dəyişməsə iş əldə edə bilmir. Friksion işsizlik nisbətən qısa dövrü əhatə etdiyi halda struktur işsizlik daha uzunmüddətli və bu baxımdan daha ciddi sayılır.

Tsiklik işsizlik. Tsiklik işsizlik deyəndə biz başa düşürük ki, işsizlik tənəzzüllə, yəni ümumi və məcmu xərclərin çatışmamazlığı ilə xarakterizə olunan iqtisadi tsiklik fazası ilə bağlıdır.

Əmtə və xidmətə məcmu tələbat azaldıqda məşğulluq azalır, işsizlik isə artır. Ona görə də bəzən tsiklik işsizliyi tələbatın defetsiti ilə bağlı olan işsizlik də adlandırılır.⁷

Azərbaycanda yuxarıda göstərilən işsizlik növlərinin hamısı vardır. Lakin ən çox işsizlik məhz tsiklik işsizliklə bağlıdır. Ölkədə sovetlər birliyi dövründə fəaliyyət göstərən müəssisələrin bir çoxu məhz onların istehsal etdiyi məhsullara olan tələbatın azalması və ya ümumiyyətlə olmaması nəticəsində fəaliyyətini dayandırmışdır. Struktur işsizlik də ölkəmiz üçün xarakterikdir. Məsələ ondadır ki, ölkədə bu üç növ işsizliyin kəmiyyət göstəricilərinin azaldılması istiqamətində sistemli işlər həyata keçirilmir. Xüsusən əmək qabiliyyətli insanların peşəyönümünün dəyişdirilməsi, yenidən təhsil alması istiqamətində ciddi səylər ortaya qoyulmamışdır. Bu problemlər barədə daha sonra geniş bəhs olunacaqdır.

Ölkənin məşğulluq strategiyasında önəmli məsələlərdən biri də qloballaşan dünyada formalaşmaqda olan universal ə regionlar məşğulluq siyasətlərinin prioritet istiqamətlərinin milli məşğulluq siyasətinə tətbiq olunmasıdır.

Avropaya inteqrasiya edən Azərbaycanda məşğulluq siyasəti elə müəyyən edilməlidir ki, bu siyasət ümumavropa və qlobal çağırışlara cavab verə bilsin. Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunvericilik aktları, o cümlədən Əmək Məcəlləsi və Məşğulluq haqqında Qanun Avropaya inteqrasiya edən Azərbaycanın məşğulluq siyasəti, Avropa standartları və Avropa İttifaqının məşğulluğun təmin edilməsinə yönələn prioritetləri ilə uzlaşmır. Təəssüflə qeyd edilməlidir ki, 2006-2015-ci illər üçün «**Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası**» və 2007-2010-cu illər üçün «**Azərbaycan Respublikasının məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı**» da Avropa İttifaqının məşğulluq siyasəti ilə uzlaşmır.

Avropaya inteqrasiya edən Azərbaycanda məşğulluq siyasətinin daha da təkmilləşdirilməsi üçün məşğulluq siyasətinin yeni variantlarının ortaya qoyulmasını zəruri edir. Təqdim olunan bu təhlilin də əsas məqsədi ölkənin mövcud məşğulluq siyasətinin problemlərini təhlil etmək, məşğulluq siyasətinin təkmilləşdirilməsi üçün siyasətin yeni variantlarını təklif etməkdir.

AZƏRBAYCANDA MƏŞĞULLUĞUN TƏMIN EDİLMƏSİNİN PROBLEMLƏRİ

Azərbaycanda məşğulluq problemləri olduqca dərin sosial iqtisadi faktorlarla bağlıdır. Ölkədə əmək resurslarından qeyri səmərəli istifadə olunmasının nəticələri hətta 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 çox qaçqın və məcburi köçkün vətəndaşın öz yerlərindən didərgin salınması iqtisadi və sosial duruma son dərəcə mənfi təsir göstərmiş, məşğulluq sahəsində vəziyyəti olduqca gərginləşdirmişdir»⁸ Beləliklə, ölkədə məşğulluğun təmin olunmasında ən ciddi problemlərdən biri **ərazilərin 20 faizinin işğal altında olmasıdır**.

⁷ Кэмпбелл Р.Макконнелл, Стенли Л. Брю. Экономикс, принципы, проблемы и политика, том 1.Баку, издательство «Азербайджан» 1992

⁸ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təstiqlənmişdir.

Yuxarıda göstərilənlərlə yanaşı 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 qənaətindədirlər. 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. Bununla belə bir sıra mütəxəssislər qanunun ölkədə məşğulluq probleminin həllində müsbət rol oynamasını qeyd edirlər.

M.N. Məmmədova, Z.Q. Cəbrayilova, E.I. Qənbərovdan ibarət müəllif qrupu hesab edir ki, «Bu baxımdan dövlətimizin qarşısında duran əsas strateji vəzifələrdən biri də əhalinin məşğulluğunun sosial səmərəliliyinin təmin edilməsi, əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə edilməsi, və bu istiqamətdə dövlət məşğulluq siyasətinin formalaşmasıdır. Artıq bu siyasətin həyata keçirilməsi üçün müvafiq hüquqi baza formalaşmaqdadır. Belə ki, islahatların həyata keçirilməsi üçün qanunverici baza beynəlxalq normaların tələblərinə uyğunlaşdırılmış, yeni iqtisadi münasibətlərin formalaşması nəzərə alınmaqla 2001-ci ilin iyun ayında «Məşğulluq Haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanunu qəbul olunmuşdur. Bu qanunun qəbul edilməsindən sonra ölkədə məşğulluq sahəsində aparılan dövlət siyasəti çox aktiv məşğulluq tədbirlərinin həyata keçirilməsinə təkan vermişdir»⁹

Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyasında isə qanunun Avropa Sosial Xartiyasına uyğunlaşdırılması məsələsi qoyulur. Beləliklə, Məşğulluq haqqında qanunun beynəlxalq normalara uyğun olmaması ən yüksək səviyyədə və sənədlə təsdiq olunur. Eyni zamanda 2007-2010-cu illərdə Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası üzrə Dövlət Proqramının həyata keçirilməsi üzrə tədbirlər planında da «Məşğulluq Haqqında qanunun Avropa Sosial Xartiyasına aidiyyəti müddəalarına uyğunlaşdırılması və təkmilləşdirilməsi ilə bağlı müvafiq təkliflərin hazırlanması»¹⁰ 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-İşi və qazancı olmayan, işə başlamağa hazır olub, müvafiq icra hakimiyyəti orqanında işaxtaran kimi qeydiyyatı alan, əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli şəxsdir».

Nəticədə dövlət yalnız o şəxsləri işsiz hesab edir ki, həmin şəxslər məşğulluq mərkəzlərində işsiz kimi qeydə alınmışlar. Statistika görə uzun illərdir ki, belə şəxslərin sayı 54-56 min arasında təbəddüd edir. Əslində isə bu ölkədə olan işsizlərin sayının ciddi surətdə təhrif olunmasıdır.

⁹ M.N. Məmmədova, Z.Q. Cəbrayilova, E.I. Qənbərov: İntellektual texnologiya çərçivəsində əmək bazarının planlaşdırılması və proqnozlaşdırılması. AMEA İnformasiya Texnologiyaları İnstitutu, Bakı, Azərbaycan

¹⁰ Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı (2007-2010-cu illər). Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 15 may 2007-ci il tarixli 2167 sayılı sərəncamı ilə təsdiq olunub.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının tədqiqatları isə ölkədə bu rəqəmin ən azı 5-6 dəfə çox olduğunu göstərir.

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»

Belə olan şəraitdə işsiz statusunun əldə edilməsi üçün müraciət edənlərin sayı faktiki olaraq iş axtaranların sayı ilə üst-üstə düşür. Beləliklə, iş əldə etmək üçün məşğulluq mərkəzlərinə müraciət edənlərə bir qayda olaraq iş təklif edirlər. Bu iş münasib olmasa belə onun qeyri-münasibliyini sübut etmək çətin olur. Bu xüsusən Bakı şəhəri üçün daha xarakterikdir. Belə ki, Bakı şəhəri vahid inzibati ərazi vahidi kimi götürülür. İşçiyə Bakı şəhərində təklif olunan iş yeri bəzən onun yaşadığı yerdən 50-60 kilometr uzaqda olur. Belə işdən imtina edən şəxsə az sonra dah bir iş təklif olunur. İşaxtaran bu işi də qəbul etmədikdə o işsiz statusu ala bilmir.

Məşğulluq Haqqında qanunun tələblərinə görə işaxtaranların peşə hazırlığı, ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması üçün də dövlət tərəfindən müvafiq tədbirlər həyata keçirilməlidir. Lakin bu sahədə də vəziyyət yaxşı deyildir. Bu istiqamətdə də qanunvericilik təkmil deyildir.

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»¹¹ Nazirlər Kabineti, Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi, Təhsil nazirliyi və Ədliyyə Nazirliyinə həvalə olunub.

¹¹ Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı (2007-2010-cu illər).Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 15 may 2007-ci il tarixli 2167 sayılı sərəncamı ilə təstiqlənib.

Ümumiyyətlə yuxarıda qeyd olunduğu kimi ölkədə məşğulluq siyasətinin düzgün müəyyən olunmasında və məşğulluq problemlərinin həllində qanunvericiliyin rolu böyükdür. Eyni zamanda qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi yalnız məşğulluq haqqında qanunun yenidən işlənməsi ilə bitməməlidir. Burada qanunvericiliyin bütövlükdə ölkədə əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması zərurəti vardır. Lakin qanunvericiliyə müvafiq dəyişikliklərin edilməsi zamanı Avropa və dünyanın qabaqcıl ölkələrinin təcrübəsindən bəhrələnmək yerinə düşər.

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»¹².

Məşğulluğun təmin olunmasında, həmçinin işsizliyə görə müavinətlərin verilməsində ortaya çıxan problemlərdən biri də ölkədə **minimum əmək haqqının aşağı səviyyədə** olmasıdır.

- «... ölkədə minimum əmək haqqının müəyyən olunması, Əmək Məcəlləsində (maddə 155, bənd 2.) 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»¹³. 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 alınmalıdır¹⁴.

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 qısaltdılmış 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;

¹² Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatından. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı, 2007

¹³ Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatından. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı, 2007

¹⁴ Sahib Məmmədov. Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətləri. Bakı-2007

- «Gizli» natamam məşğulluq - tam iş günü, lakin aşağı intensivliklə işləyənlər.¹⁵

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 mövsimi 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 məcburiyyətdə 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 bölgəsində 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. «Milli Normaların az-çox qənaətbəxş olmasına rəğmən praktikada mövcud olan vəziyyət ürəkaçan deyildir. Azərbaycan Respublikası Sosial İqtisadi hüquqların, xüsusən də əmək hüquqlarının total şəkildə pozulduğu ölkələr sırasındadır. Ölkədə əmək hüquqlarının pozulma halları digər hüquq və azadlıqların pozulma hallarına nisbətən on dəfələrlə yüksəkdir. Eyni zamanda pozulmuş əmək hüquqlarının bərpası digər pozulmuş hüquq və azadlıqlara nisbətəndə olduqca cüzdür»¹⁶. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən 2006-2007-ci illər ərzində həyata keçirilən monitorinq hesabatında işçilərin əmək hüquqlarının pozulmasının halları analiz olunaraq pozuntuları doğuran səbəblər müəyyən edilmişdir. Bu səbəblər **hüquqi-yəni qanunvericiliklə bağlı olan səbəblər, kölgə əmək bazarının mövcudluğu, dövlət nəzarətinin effektivsizliyi, İctimai nəzarətin effektivsizliyi, məhkəmə mexanizmlərinin effektivsizliyi, müəssisələrdə ikili mühasibatlıq, qeyri – formal sektorun mövcudluğu** və s. səbəblərdirⁱⁱ.

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.ⁱⁱⁱ

Miqrasiya ilə bağlı olan problemlər. 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

¹⁵ Yoxsulluğun azaldılması və iqtisadi inkişafa dair dövlət proqramı. 2003-2005-ci illər üçün.

¹⁶ Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatından. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı, 2007

imkanlarının tam istifadəsini təmin etmək məqsədi ilə müvafiq tədbirlərin görülməsi zərurəti yaranmışdır»¹⁷.

Ayrı-ayrı kateqoriyadan olan şəxslərin məşğulluğunun təmin olunması ilə bağlı olan problemlər

Məşğulluqla bağlı ümumi problemlərlə yanaşı, bəzi kateqoriyalara aid olan qrupların məşğulluğunun təmin olunması də ciddi problem olaraq qalmaqdadır.

Bu kateqoriyaya **qadınlar, gənclər, əlillər və sosial təminatlı qruplar, xüsusən də qaçqın və məcburi köçkünlər** daxildir.

Qadınların məşğulluğu. Ölkədə qadınların məşğulluğunun təmin olunması da ciddi problemlərdəndir. Bu problem özünün ciddiliyi ilə daha çox regionlarda üzə çıxır. Ənənəvi olaraq ölkədə həmişə işçi qüvvəsinin ən azı yarısını qadınlar təşkil etmişdir. Doğrudur qadınların əksəriyyəti az ödənişli iş yerlərində, əsasən yüngül sənaye, kənd təsərrüfatı, büdcə təşkilatlarında çalışırdı və bu baxımdan ümumi ölkə üzrə əmək haqqının orta göstəricisi qadınlarda kişilərə nisbətən 30% az idi. Lakin son illərdə iqtisadi münasibətlərin dəyişməsi və özəl sektorun xüsusi çəkisinin artması fonunda işçi qadınların orta nisbətinin kişilərə münasibətdə azalması hiss olunur. Ölkədə qeyri-formal sektorun mövcudluğu dəqiq statistikanın aparılmasına imkan verməsə də müəyyən tədqiqatlar məhz bu tendensiyanın olmasını qeyd edirlər.

2006-2015-ci illər üzrə Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyasında da göstərilir ki, «Qadınlar arasında işsizlik yüksək səviyyəsi ilə səciyyələnilir. 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 olmuşdur. 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»¹⁸

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

Əmək Məcəlləsində qadınların bəzi iş yerlərində işləməsinin qadağan olunması pozitiv diskriminasiya hesab olunur. Bu qadağalar qadınların fizioloji xüsusiyyətləri ilə bağlıdır, qadınların, xüsusən də analığın mühafizəsi nöqtəyindən qanunvericiliyə daxil edilmişdir. Qadınlara münasibətdə Əmək Məcəlləsində xeyli üstün hüquqlar və imtiyazlar nəzərdə tutulmuşdur»¹⁹.

«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,

¹⁷ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təstiqlənmişdir.

¹⁸ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təstiqlənmişdir.

¹⁹ Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatından. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı, 2007

işəgötürənlər qadınların bu cür güzəştlərdən istifadə etmək hüquqlarını bildiklərinə görə qadın əməyindən istifadə etməməyə çalışırlar»²⁰
Göründüyü kimi əslində imtiyazların mövcudluğu gizli diskriminasiyaya səbəb olur. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının 2006-2007-ci illərdə həyata keçirdiyi monitorinq nəticəsində qadınlara qarşı mövcud olan diskriminasiya halları müəyyən olunaraq ümumiləşdirilmişdir.

- 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 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 xüsusən dövlət orqanları üçün 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. Belə ki, əksəriyyət yüksək ödənişli vəzifə və peşələrə qadınların çıxışı yoxdur. Qadınların ənənəvi işlədikləri sahələrdə (tibb, təhsil, mədəniyyət, yüngül sənaye və s.) sahələrində isə əmək haqqı digər sahələrə nisbətən aşağıdır. İşəgötürənlər yüksək əmək haqqı olan vəzifələrə kişiləri işə qəbul etməyə üstünlük verirlər.

Beləliklə, ölkə qanunvericiliyində əmək sferasında qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin qadağan olunmasına, belə ayrı-seçkiliyə görə inzibati və cinayət məsuliyyətinin nəzərdə tutulmasına baxmayaraq, praktikada işə qəbul zamanı cinsə olan tələblər bəzən aşkar xarakter daşıyır. Hazırkı dövrdə dövlətin belə halların qarşısını almağa yönələn heç bir ciddi tədbiri yoxdur²¹.

²⁰ S.S. Mehbalıyev, R.K. İsgəndərov-**Əmək bazarı və əhəlinin sosial müdafiəsi**-Bakı, 2002

²¹ Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatından. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı, 2007

Əmək sferasında qadınlara qarşı diskriminasiya hallarının mövcudluğu bütün dünyada mövcuddur və bu həmin ölkələrdə məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsinə problemlər yaradır.

Avropa İttifaqı üzvü olan dövlətlər də məşğulluğun təmin olunmasında gender bərabərliyinin təmin olunması üçün xüsusi proqramlar və sənədlər qəbul etmişdir. Bu məqsədlə Lüksemburq (1997-ci il) və Lissabonda (2000-ci il) keçirilən görüşlərdə qəbul edilmiş sənədlərdə gender bərabərliyi bəyan olunur. Avropa İttifaqının 2002-2006-cı illər üçün əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi strategiyasında başlıca məqsədlərdən biri kimi cinsi fərqlərin aradan qaldırılması qoyulur. Avropa Komissiyasının və Avropa Parlamentinin 2002 və 2004-cü illərdə qəbul etdikləri bəyanatlarda göstərilir ki, məşğulluğun artırılması üçün qadınlar qarşısında duran və hələ də mövcud olan çətinliklər aradan qaldırılmalıdır.

Qadınlara qarşı ayrı seçkiliyin müxtəlif formalarının mövcudluğu Avropa qadınlarının məşğulluğunun təmin olunmasında müəyyən problemlər yaradır. Baxmayaraq ki, işəgötürənlər «bərabər əməyə görə bərabər ödəniş» prinsipinə əməl etməyə çalışırlar, bunula belə qadınlarla kişilərin əmək haqqısı arasında fərqlər qalmaqdadır. Mütəxəssislər bunu bir sıra amillərlə əsaslandırırırlar. Bunların sırasında yaş, ailə vəziyyəti, uşaqların sayı, təhsilin səviyyəsi və xarakteri, işdə fasilələrin olması, kontraktların tipi, iş gününün uzunluğu, peşə, status, firmaların ölçüləri (irə və ya xırda olması), cinsi tərkibin kəmiyyət göstəriciləri və s. amillər üstünlük təşkil edir²².

Avropa İttifaqının sənədlərində qeyd olunur ki, AI-nin əmək bazarı həm vertikal, həm də üfiqi baxımdan diskriminasiyalaşmışdır. Yəni, qadınlar iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sektorlarında və ayrı – ayrı əmək növləri üzrə cəmləşmişlər və eyni statusa malikdirlər (üfiqi diskriminasiya). Bir çox sektorlarda qadınlar yüksək ödənişli rəhbər vəzifələrdə az təsadüf edirlər. Bir çox hallarda onların rəhbəri kişilər olur. Əksəriyyət hallarda onlar az ödənişli və müəyyən növ işlər üzrə kontrakt əsasında işləyirlər (vertikal diskriminasiya).

Yeri gəlmişkən Azərbaycanın əmək bazarında da analoji vəziyyət mövcuddur. Həm üfiqi, həm də vertikal diskriminasiya halları vardır və bu Avropa Birliyi ölkələrindəkindən daha qabarıq nəzərə çarpır.

Avropa İttifaqı əmək sferasında qadınlara münasibətdə ayrı-seçkilik hallarını aradan qaldırmaq üçün aşağıdakı istiqamətlərdə fəaliyyətlərin müzakirəsini və hüquqi normalara daxil edilməsini qoyurlar:

- Hüquqi, sosial və siyasi gündəliyə qadınların vəziyyəti və sağlamlığı ilə bağlı məsələlərin daxil edilməsinə nail olmaq;
- Qadınların digər problemlərinə də qlobal bərabərsizlik kontekstində və qarşılıqlı surətdə əlaqələndirməklə baxmaq;
- Qadınların problemi ilə bağlı tədqiqatların praktika ilə əlaqəsinə nail olmaq;

Bunun üçün:

- Təcrübə və bilik mübadiləsinə nail olmaq üçün informasiya zəncirinin yaradılması;
- Qadınlar tərəfindən bütün səviyyələrdə qəbul olunmuş müvafiq qərarların dəstəklənməsi;
- İstehsalat risklərinin və təhlükələrinin qarşısının alınması üçün strategiyanın hazırlanması;
- Səhiyyə xidmətinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin gücləndirilməsi.

İlk baxışdan qoyulan məsələlərin bir qisminin qadınların məşğulluğunun təmin olunmasına o qədər də aidiyyəti yoxdur. Lakin bu ilk baxışda belə görünür. Əslində istər qadınların, istərsə də

²² **Евросоюз: Женщины и работа.** Георгий КУЗНЕЦОВ: Научно-исследовательский институт проблем охраны труда-РФ

digər kateqoriya insanların məşğulluğunun nəmin olunması ilə bağlı olan problemlərə də, onların həllinə də kompleks yanaşmaq lazımdır.

Gənclərin məşğulluğu. Gənclər arasında işsizliyin göstəricilərinin yüksək olması da olduqca 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.

Ölkədə aparılan müxtəlif tədqiqatların nəticələrinə əsasən işsizlərin ümumi sayında 35 yaşadək olan gənclərin payı 69,1 faiz təşkil edir. İşsizliyin ən yüksək səviyyəsi isə 20-24 yaş arasında olan şəxslər arasında qeydə alınmışdır. Bu göstərici 30,8 faiz təşkil edir. 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 əhalinin iqtisadi fəallıq məsələləri üzrə ilk dəfə keçirilmiş müşahidənin nəticəsinə görə, işsizlərin ümumi sayında 35 yaşınadək olan vətəndaşların payı 69,1 faiz olmuşdur»²³

Strategiyada gənclərin və yeniyetmələrin məşğulluğunun təmin olunması üçün bir sıra müddəalar nəzərdə tutulmuşdur.

2007-2010-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramında da gənclərin məşğulluğunun təmin olunmasına yönələn bir sıra tədbirlər nəzərdə tutulur. Bu tədbirlər sırasında Azərbaycan Respublikası gənclərin məşğulluq siyasətinin inkişaf etdirilməsi məsələsinin prioritet təşkil etməsini nəzərə alaraq, onların məşğulluğuna istiqamətləndirilmiş gənclərin məşğulluğu üzrə fəaliyyət planının hazırlanması və təsdiq edilməsi də vardır. Eyni zamanda Dövlət proqramında müddətli hərbi xidmətdən qayıdan gənclərin əvvəlki iş yerlərinə bərpasını məcburi edən müddəaların müvafiq qanunvericiliyə daxil edilməsi, gənclərin kiçik sahibkarlıqla məşğul olmaları üçün şəraitin yaradılması, peşə təhsilinin artırılması kimi tədbirlər də vardır. Bununla belə bu tədbirlərin yaxın gələcəkdə ciddi effekt verəcəyi o qədər də real deyildir.

Gənclərin məşğulluğunun təmin olunması ilə bağlı Avropa İttifaqının siyasəti son illərdə mühüm dəyişikliklərə məruz qalmışdır.

Məsələ ondadır ki, Avropada yaşlı nəsil 55 yaşa çatdıqda əmək bazarını tərk edir, gənclər isə əmək bazarına gec daxil olurlar. Bu onunla şərtlənir ki, Avropada universitet təhsili uzunmüddətli və gənclər bir qayda olaraq təhsillərini tam başa vurduqdan sonra iş axtarmağa başlayırlar. Lakin bu yeganə faktor deyildir. Ötən əsrin 70-ci illərindən başlayaraq Avropada gənclərin əmək bazarındakı çəkisi durmadan azalmaqdadır. Odur ki, Avropa İttifaqı bütövlükdə məşğulluğun səviyyəsini qaldırmaq üçün 15-24 yaş arasında olan gənclərin məşğulluq göstəricilərinin səviyyəsini qaldırmaq üçün səyləri artırmaqdadırlar.

Avropa İttifaqında gənclərin məşğulluğunun səviyyəsinin artırılması üçün aşağıdakılar zəruri hesab olunur:

- İşçi qüvvəsinin sayının azalmasını nəzərə alaraq, hazırda gənclərin daha tez əmək bazarına daxil olmaları olduqca vacibdir;
- Əldə edilən biliklər işə müvafiq olmalıdır;
- Peşəyə hazırlıq qismən təhsil müəssisələrində, qismən isə iş yerində (Almaniyadakı kimi) olmalıdır və bu baxımdan gənclərin əmək bazarına tez çıxışı təmin olunmalıdır;
- Dövlət məmurları və sosial partnyorlar gənclərin əmək bazarına çıxışını tezləşdirmək üçün məsuliyyətlərini dərk etməlidirlər²⁴.

²³ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təsdiq edilmişdir.

²⁴ Марина Баранова. ЕС-25: Будущее социальной политики

Təəssüf ki, Azərbaycanda gənclərin məşğulluğunun təmin edilməsi üçün nəzərdə tutulan tədbirlərin, o cümlədən məşğulluq strategiyasında və Dövlət Proqramında nəzərdə tutulan tədbirlər əsasən konkretlikdən uzaqdır və ümumi tezlərdən ibarətdir.

Fiziki imkanları məhdud olan insanların məşğulluğunun təmin olunması problemləri

Əlillərin əmək bazarına çıxışı üçün mövcud olan məhdudiyyətlər həddən artıq çoxdur və bu baxımdan yalnız qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi kifayət deyildir. Bütün müəssisələrin dövlətin tabeçiliyində əlillər üçün şərait yaradılmadığı halda, bazar münasibətləri şəraitində hər hansı sahibkardan müəssisədə işçi üçün xüsusi lift quraşdıracağı, pənduslar və sanitariya qovşağı hazırlayacağı real deyildir. İşəgötürən bir neçə nəfər üçün belə xərcləri çəkməyə hazır deyildir. Bu baxımdan əlillər işəgötürənlər üçün «peşəyəyararsız» hesab olunur. Bu insanları işə qəbul edərək imtiyazlı əmək şəraiti yaratmaq heç bir işəgötürənin planlarına daxil deyildir.

Baxmayaraq ki, ölkədə əlillərin 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 **əlillərin 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 əlillərin peşə hazırlığının artırılması, əlillərin əməyindən istifadəyə imkan verən ixtisaslaşdırılmış müəssisələrin yaradılması, əlillərin tibbi müayinəsi üçün müəssisələr tərəfindən şəraitin yaradılması kimi müddəalar da yer almışdır. Müalicə, tibbi, peşə, sosial bərpa keçən əlillərin müəssisənin ləğvi istisna olunmaqla işdən azad edilməsinə yol verilmir».

Qanunvericilik işəgötürənlər qarşısında peşə xəstəliyi və istehsalatda bədbəxt hadisə nəticəsində əlil olmuş şəxslər üçün onların çalışa biləcəkləri iş yerləri yaratmaq vəzifəsi qoymuşdur.

Qanun əlillərin işə qəbul olunmasını stimullaşdırmaq məqsədi ilə müəssisə, təşkilat və idarələr üçün ciddi vergi güzəştləri də müəyyən etmişdir.

«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»*

Kvotaya əməl etməyən işəgötürənlər Dövlət Sosial Sığorta Fonduna müəyyən ödəmələri həyata keçirməlidirlər. Eyni zamanda işçilərinin 30 %-i əlillər olan müəssisələr mənfəət vergisinin 50 %-indən, işçilərinin 50%-nin əlillərdən ibarət olan müəssisələr isə mənfəət vergisindən tam azad edilirlər

Eyni zamanda Əmək Məcəlləsi də əlillər üçün xeyli güzəştlər müəyyən edir. Əlillik dərəcəsi asılı olmayaraq əlil şəxslər onlar üçün əlverişli olan vaxtda istifadə etməklə 42 gün müddətində ödənişli əmək məzuniyyəti almaq hüququ verir.

«Bütün bunlara baxmayaraq qanunun tətbiqində ciddi problemlər mövcuddur və qanunun tələblərinə əksəriyyət hallarda əməl olunmur. Gizli iqtisadiyyatın və «ikili mühasibatlığın» (yaxud qara mühasibatlığın) geniş mövcudluğu şəraitində bu qanunun tətbiqi real görünmür.

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

Nəticədə bir çox əlil insanlar əlil olduqlarını 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.

Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında Qanununa görə əlillər üçün xüsusi ixtisaslaşmış iş yerlərinin yaradılması nəzərdə tutulsa belə iş yerlərinin yaradılmasına nə dövlət orqanları, nə də ki, özəl strukturlar səy göstərmir.

Həmin qanunun 26-cı maddəsinə əsasən müəssisələr istehsalatda bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş, yaxud peşə xəstəliyinə tutulmuş, bunun nəticəsində əlil sayılmış işçilərin işə düzəlməsi üçün iş yerləri ayırmağı və yenilərini təşkil etməyə borcludurlar. Bu qaydalara əməl etməyən işəgötürənlər Dövlət Sosial Müdafiə Fonduna Minimal əmək haqqının 120 misli miqdarında ödəniş həyata keçirməlidirlər. Təəssüf ki, praktikada bu tələbə də əməl olunmur. İşəgötürənin təqsiri üzündən peşə xəstəliyinə tutulmuş və ya istehsalat şikəstliyi qazanmış şəxslər bir çox hallarda sonradan iş yerlərini də itirməli olurlar.

Ölkədə mövcud olan işsizlər içərisində əlillər xüsusi çəkiyə malikdir. Belə insanların məşğulluğunun təmin olunmaması isə onların cəmiyyətdən deinteqrasiya olunmasına, marginallaşmalarına və ayrı-seçkiliyə məruz qalmalarına səbəb olur.

Uzun illər ərzində qanunvericiliyin mövcud olmasına baxmayaraq əlillərin qanunda nəzərdə tutulan qaydalara müvafiq olaraq işə qəbul olunmaları mümkün deyildir.

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 əlillərin 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 əlillər üçün əlavə iş yerləri yarıdan işəgötürənləri həvəsləndirmək məqsədilə qanunvericilikdə dəyişikliklər edilməsi»²⁵.

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

Bununla belə istər strategiyada, istərsə də Dövlət Proqramında əlillərin məşğulluğunun təmin olunmasına yönələn real və konkret fəaliyyətlər görünür. Əslində isə bu sənədlərdə nəzərdə tutulan tədbirlər üçün əvvəldən də qanunvericilik təminatı var.

Aqrar sektorda məşğulluq problemləri. Aqrar sektorda məşğulluğun təmin olunmasının daha ciddi problemləri mövcuddur. Belə ki, kənd əmək bazarının bir sıra spesifik xüsusiyyətləri vardır. Bu spesifikasiyin əsas məqamlarından biri, əmək sərif etmək üçün sferanın məhdudluğu, digəri isə ərazi yerdəyişməsinin çətinliyidir (bir kənddə yaşayan şəxsin qonşu kənddə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olması problemlidir).

Aqrar sektor üçün xarakterik olan problemlərdən biri də işlərin mövsümü xarakter daşmasıdır. Bir qayda olaraq aşağı əmək haqqı olan aqrar sektorda, işin mövsümü xarakter daşması nəticəsində əmək qabiliyyətli insanların yaşayış yerini tərk edərək şəhərlərə üz tutmasıdır. İstər daxili miqrasiyada, istərsə də xarici ölkələrə iş axtarmaq üçün gedənlər içərisində kənd əhalisi

²⁵ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təsdiq edilmişdir.

xüsusi çəkiyə malikdir. Statistik göstəricilərə görə 1998-ci ildə məşğul olan 3701,5 min nəfərin 1139,6 min nəfərini və ya 30,8%-ni kənd və meşə təsərrüfatı işçiləri təşkil etmişdir. Bu göstəricilər 1990-cı il göstəricilərinə yaxın göstəricilərdir və bu baxımdan belə nəticəyə gəlmək olar ki, kənd təsərrüfatında çalışanların sayı azalmamışdır. Əslində isə kənd təsərrüfatında işin keyfiyyət göstəriciləri ciddi şəkildə dəyişmişdir. Natamam iş, mövsümü işlər və qısamüddətli işlər əksəriyyət təşkil etməyə başlamışdır.

«Respublika üzrə işsizlərin bölgüsünün təhlili deməyə əsas verir ki, Aran iqtisadi rayonunun sırf aqrar bölgə olduğuna, həmçinin Ermənistanın Azərbaycana təcavüzü nəticəsində öz doğma torpaqlarından köçkün düşmüş vətəndaşlarımızın böyük əksəriyyəti bu regionda sıx yerləşdiyinə görə işsizlik ən yüksək həddi təşkil edir...»²⁶

Aqrar sektorda məşğulluğun təmin olunmasının ciddi problemə çevrilməsi hökuməti də narahat edir. 2004-2008-ci illər üçün qəbul edilmiş «Azərbaycan Respublikası regionlarının sosial-iqtisadi inkişafı Dövlət Proqramı» kənd yerlərində məşğulluğun təmin olunması üçün tədbirlərin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur. Bununla belə proqramın icrasının sonuncu ilinin başlanmasına baxmayaraq bu sahədə ciddi irəliləyişdən danışmaq mümkün deyildir. Həmin dövr ərzində kənd yerlərində iş yerlərinin sayı artsa da kənd əhalisinin layiqli məşğulluğunun təmin olunması istiqamətində ciddi dəyişikliyin olmasından danışmaq olmaz. Əmək haqqları olduqca aşağı səviyyədə qalır və iş yerlərinin əksəriyyəti mövsümü iş yerləridir.

2006-2015-ci illər üzrə **Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası** regionlarda məşğulluğun təmin edilməsi məqsədi ilə bir sıra tədbirlərin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur.

Bunlar:

- işsizliyin mənfi nəticələrinin aradan qaldırılmasına və işsizlərin sosial müdafiəsinə dair tədbirlərin həyata keçirilməsi;
- müəssisə və təşkilatların kadr siyasəti sahəsindəki işinin müvafiq məşğulluq xidməti orqanları ilə birgə aparılmasının təkmilləşdirilməsi;
- ərazi sosial-iqtisadi inkişaf və məşğulluq proqramlarının hazırlanıb həyata keçirilməsi;
- qeyri-neft sektorunda, xüsusilə aqrar, toxuculuq, emal müəssisələri və xidmət sahələrinin inkişafı hesabına yeni iş yerlərinin yaradılması;
- kəndli (fermer), ailə-kəndli təsərrüfatlarının, kooperativlərinin, kiçik müəssisələrin inkişaf etdirilməsi və genişləndirilməsi məqsədilə, regionlarda maliyyə infrastrukturunun yaradılması;
- bölgələr üzrə aqroservis xidmətlərinin yaradılması və onların müasir texnika və texnologiya ilə təmin edilməsi;
- toxumçuluq bazasının inkişaf etdirilməsi;
- kənd yerlərində sosial və kommunal infrastrukturun inkişaf etdirilməsi yolu ilə əhalinin, xüsusən də gənclərin miqrasiya səviyyəsinin azaldılması;
- fermerlərin sahibkarlıq fəaliyyətinin sığortalanması və sığorta bazarı segmentinin genişləndirilməsi;
- kənd təsərrüfatı məhsullarının satışı üzrə marketinq şəbəkəsinin yaradılması.²⁷

Ölkədə məşğulluğun təmin olunmasına və əmək resurslarının regionlar üzrə bərabər yerləşməsinə ciddi əngəl yaradan amillər sırasında həmçinin **daxili** və **xarici** miqrasiyanın yüksək səviyyədə olmasıdır.

Daxili miqrasiyada 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

²⁶ Yenidən baxılmış Avropa Sosial Xartiyasının icrası ilə bağlı Sosial Hüquqlar üzrə Avropa Komitəsinə Azərbaycan hökumətinin təqdim etdiyi hesabat, Bakı 2007

²⁷ Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təsdiq edilmişdir.

itirməsidir. Bu isə öz növbəsində ölkədə məşğulluğun təmin olunmasına ciddi problemlər yaratmışdır.

Xarici miqrasiyada əmək miqrasiyası xüsusi çəkiyə malikdir. Yüz minlərlə əmək qabiliyyətli insan ölkəni tərk edərək iş axtarmaq üçün xarici ölkələrə getmək məcburiyyətində qalmışdır. Nəticədə ölkənin əmək bazarı müxtəlif peşələr və ixtisaslar üzrə çoxsaylı kadr potensialının bir hissəsindən məhrum olmuşdur^{iv}.

MƏŞĞULLUQ SIYASƏTİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ ÜÇÜN SIYASƏT VARIANTLARI

Inkişaf etmiş ölkələrdə məşğulluğun müasir siyasətinin əsas məqsədi əməyin bölüşdürülməsinin daha səmərəli və hər şeyi qavrayan sisteminə ümumi işçi qüvvələrini cəlb etmək, istifadə olunmayan qabiliyyətləri üzə çıxarmaq yolu ilə bütün əhalinin məşğulluğunu artırmaqdır. Bu cür halda əmək qabiliyyətli əhalinin yeni kateqoriyasının əmək bazarına yolu məhdudlaşdırılmır, əksinə həvəsləndirilir. Belə yanaşmanın çıxış nöqtəsi onu etiraf etməyə səbəb olmuşdur ki, məşğulluq problemi ayrılıqda həll edilə bilməz, o «insan ehtiyatlarının» inkişafı və fəallığının ümumi probleminin, onların istehsaledici qüvvələrinin artırılmasının bir hissəsidir, daha məhsuldar iqtisadiyyat işçi qüvvəsinə tələbatı artırır, çünki belə olduqda istehsal artır, məhsulun maya dəyəri aşağı düşür ki, bu da satışın genişlənməsi üçün şərait yaradır.

2006-2015-ci illər üçün Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası ölkədə məşğulluq problemlərinin həllində demoqrafik şəraitin vacib olduğunu ön plana çəksə də Dövlət Proqramında bu amillər demək olar ki, nəzərə alınmamışdır.

Ümumiyyətlə ölkədə hazırda mövcud olan qanunvericilik, strategiya, müxtəlif dövlət proqramlarının məşğulluğun təmin olunmasına yönələn hissələrinin ciddi şəkildə analiz olunmasına və bu sənədlər əsasında işlək proqramların hazırlanmasına ciddi ehtiyac vardır. Azərbaycanın yaxın 10 il ərzində məşğulluqla bağlı olan problemlərin həlli istiqamətində ciddi nəliyyətin əldə edilməsi üçün aşağıdakı istiqamətlər üzrə fəaliyyətlərin həyata keçirilməsini zəruri hesab edirik:

- Məşğulluğun təmin edilməsi ilə bağlı məsələləri tənzimləyən mövcud qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi;
- Məşğulluqla bağlı olan Strategiya və Dövlət Proqramlarının həyata keçirilməsi üçün daha detallı və konkret proqramların hazırlanması və həyata keçirilməsi;
- Məşğulluq siyasətini həyata keçirərkən sosial partnyorluğun ön plana çəkilməsi;
- Az təminatlı və həssas qrupların məşğulluğunun təmin olunmasına yönələn konkret tədbirlərin həyata keçirilməsi.

Yuxarıda göstərilən istiqamətlər üzrə hər hansı müvəffəqiyyətli iş yalnız cavabdeh dövlət orqanlarının və biznes strukturlarının qarşılıqlı əməkdaşlığı və əlaqələrinin qurulması halında baş tuta bilər.

Əmək bazarının fəaliyyətinin tənzimlənməsi və işədüzəltməyə yardım edilməsi istiqamətində aşağıdakı işlərin görülməsi vacibdir.

- İşçi kütləsinin, biznesin və dövlətin maraqlarının qarşılıqlı surətdə təmin olunması. Bu sahədə həyata keçirilən siyasət elə qurulmalıdır ki, bir tərəfin maraqlarının təmin edilməsi üçün digər tərəflərin sıxışdırılması baş verməsin. Təəssüf ki, son dövrlərdə ölkədə işçi hüquqlarının təmin olunması adı altında istər qanunvericilikdə edilən dəyişikliklər, istərsə də praktikada baş verənlər ölkədə önsüz da acınacaqlı vəziyyətdə olan sahibkarlığı ciddi zərbə vuracaqdır. Əmək hüquqlarının pozulmasına görə nəzərdə tutulan iri maliyyə sanksiyaları işçi hüquqlarının təmin olunmasına gətirib çıxarmayacaqdır, əksinə həyata keçirilən total yoxlamalar və qanunların sərtliyi son nəticədə həm sahibkarların, həm işçilərin, həm də dövlətin maraqlarına zərbələr vuracaqdır. Odur ki, əmək hüquqlarının təmin olunması və məşğulluq probleminin həlli istiqamətində həm qanunvericilik, həm də praktikada həyata keçirilən tədbirlər zamanı əmək münasibətinin bütün tərəflərinin maraqları nəzərə alınmalıdır. Mövcud problemlərin həlli adminstrativ təpkilər hesabına deyil, sosial partnyorluğun inkişafı sayəsində təmin olunmalıdır.
- Həyata keçirilən bütün dövlət və lokal proqramların məşğulluq aspektləri onların əmək bazarına müsbət təsiri baxımından analiz olunmalıdır. Sistemativ monitorinqlər nəticəsində məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsində mövcud olan naliyyətlər və problemlər müəyyənləşməlidir.

İşsizlərin sayının atmasının nəzarətdən çıxması üçün bir sıra ölkələrdə, o cümlədən Rusiya Federasiyasında müvəqqəti işlə təmin olunma ilə bağlı xüsusi proqramlar həyata keçirilir. Xüsusi sosial təminatla ehtiyacı olan qrupların, o cümlədən məzunların, ahıl insanların, cəzaçəkmə müəssisələrdə cəzasını çəkib azadlığa çıxanların və s. təminatlı qrupların heç olmasa müvəqqəti də olsa məşğulluğunun təmin olunması üçün dövlət tərəfindən xüsusi yardımlar etməklə yeni iş yerlərinin yaradılması istiqamətində konkret tədbirlər görülməsi olduqca effektivdir. Dövlət işəgötürənlərə yeni iş yerlərinin yaradılması ilə bağlı çəkdiyi xərclərin əvəzini ödəyir, işəgötürən isə məşğulluq xidmətinin yollayışı əsasında həmin iş yerlərinə müəyyən kateqoriya işçiləri qəbul edirlər. Sahibkarlara müəyyən şərtlərlə faizsiz kreditlərin verilməsi, vergi güzəştlərinin nəzərdə tutulması yolu ilə də müəyyən kateqoriya insanların, əsasən də əlillərin məşğulluğunun təmin olunmasına səy göstərmək mümkündür. Hazırda ölkədə əlillərin məşğulluğunun təmin olunması üçün qanunvericilikdə müəyyən müddəalar nəzərdə tutulsa da, praktikada bu normalar real həllini tapa bilmir. Odur ki, dövlət bu normaların işlək olması üçün onları reallıqlara uyğun olaraq yenidən işləməlidir. Əlilləri işə qəbul etməyi öhdəlik kimi qoymaqla deyil, işəgötürənlərə yardım etməklə problemi həll etmək olar. Məsələn, yeni tikilən müəssisədə əlillərin sərbəst hərəkət etməsi üçün quraşdırılan bütün qurğuların xərcini dövlət öz üzərinə götürə bilər. Eyni zamanda əlillər üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulan imtiyazlar üçün tələb olunan məsrəfləri dövlət öz üzərinə götürə bilər. Belə olarsa işəgötürən əlilləri işə qəbul etməkdən çəkinməyəcəkdir. İndiki halda isə işəgötürən əlili işə qəbul etdikdə əlavə məsrəflərlə üzləşir, baxmayaraq ki, qanunvericilik müəyyən vergi güzəştləri müəyyən etmişdir.

İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin artırılması. Dövlət elə bir siyasət həyata keçirməlidir ki, əmək qabiliyyətli insanlar istədikləri vaxt öz peşə qabiliyyətlərini artırmaq üçün imkana malik olsunlar. Hər hansı təhsilə və peşə vərdişinə malik olan hər hansı əmək qabiliyyətli bir şəxs uzun müddət öz ixtisası və peşəsi üzrə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmadıqda, o sonradan həmin ixtisas və peşə üzrə fəaliyyətini bərpa etməkdə çətinlik çəkir. Bu xüsusən

qadınlar üçün ciddi problemdir. Uzun müddət sosial məzuniyyətdə olan qadınlar, yaxud uşaqlara qulluq məqsədi ilə, onlar yaşa dolana qədər evdarlıqla məşğul olan qadınlar sonradan öz əvvəlki ixtisasları və peşələri üzrə əmək vəzifələrini yerinə yetirmək bacarığında olmurlar. Məsələn, hüquq təhsili olan hər hansı bir qadın cəmi bir neçə il öz ixtisası üzrə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmadıqda o artıq həmin ixtisas üzrə biliklərinin əksəriyyətini itirir. Ölkədə qanunvericiliyin və hüquq sisteminin sürətli dəyişkənliyi fonunda bu tam qanunauyğun haldır. Lakin ölkədə peşə və ixtisasartırma ilə bağlı təhsil verən və ya təkmilləşdirmə aparən keyfiyyətli dövlət və qeyri-dövlət qurumları yox dərəcəsinədir. Avropa İttifaqı məşğulluğun təmin olunmasında təhsili ön plana çəkməklə və müxtəlif təhsil proqramları həyata keçirməklə qısa müddət ərzində xeyli nailiyyət əldə etmişdir.

Ölkənin əmək bazarına dair informasiyalara çıxışın təmin olunması. Qeyri-Formal sektorun mövcudluğu şəraitində ölkənin əmək bazarına dair dürüst informasiya bazasının yaradılması olduqca müşkündür. Əmək bazarına dair informasiya bazasının yaradılması və ona çıxışın təmin olunması məşğulluq probleminin həllində vacib elementdir.

Bu istiqamətdə dövlətin həyata keçirməli olduğu tədbirlər sırasında aşağıdakıların olması vacibdir:

- Əhalinin iş yerləri haqqında hərtərəfli məlumatlandırılması üçün müxtəlif xidmətlərin yaradılması;
- İxtisar olunan işçilər üçün məsləhət xidmətinin yaradılması;
- Ümumrespublika səviyyəsində məlumatlandırıcı-izahedici tədbirlərin həyata keçirilməsi.

Yeni iş yerlərinin yaradılması və mövcud iş yerlərinin qorunub saxlanması. Son illərdə ölkədə yeni iş yerlərinin açılması xeyli artmışdır. Açılan iş yerlərinin keyfiyyət göstəriciləri barədə yuxarıda müəyyən məlumatlar vermişdik. Lakin yeni iş yerlərinin açılması fonunda əvvəllərdə mövcud olan iş yerlərinin qapanması prosesi də davam etməkdədir. Bağlanan iş yerlərinin bir qismi daimi, digər bir qismi yüksək ödənişli iş yerləridir. Dövlətin statistik orqanları ölkədə yalnız yeni iş yerlərinin açılması haqqında raportlara üstünlük verirlər, lakin qapanan iş yerləri ilə bağlı statistika o qədər də açıq deyildir. Fikrimizcə mövcud iş yerlərinin saxlanması və yeni iş yerlərinin yaradılması üçün dövlət aşağıdakı istiqamətlərə ciddi fikir verməlidir.

- Məşğulluqla bağlı olan istənilən proqramlar, onların ümumrespublika və ya lokal olmasından asılı olmayaraq nisbətən qısa müddət üçün nəzərdə tutulmalıdır. Proqramların birinin başa çatması ilə digərinin fəaliyyətə başlaması uzlaşmalıdır və dövrülülük təmin olunmalıdır.
- Uzunmüddətli proqnozların hazırlanması məqsədi ilə əhalinin iş yerlərinə tələbatlarının öyrənilməsi və qiymətləndirilməsi həyata keçirilməlidir.
- Ölkədəki demoqrafik inkişaf və əhalinin dinamikası mütləq nəzərə alınmalıdır. Yeni yaradılacaq istehsal və xidmət sahələri əmək resurslarının daha çox cəmləndiyi ərazilərdə yerləşdirilməlidir.
- Sərmayə yatırımlarının işçi qüvvəsindən səmərəli istifadəni təmin etmək məqsədi ilə daha düzgün istiqamətləndirilməsi zəruridir. Investoqları stimullaşdırmaq məqsədi ilə onlara elə güzəştlər nəzərdə tutulmalıdır ki, onlar yatırımları əmək resurslarının daha çox cəmləndiyi ərazilərdə həyata keçirsinlər.
- Xammal və enerji mənbələrinə yaxın olan yerlərdə istehsalın və xidmət sahələrinin şəbəkəsinin yaradılması, ərazi istehsal komplekslərinin yaradılması məqsədi ilə uzunmüddətli iqtisadi proqramlar hazırlanmalı və həyata keçirilməlidir.

Əhalinin yaş və cins strukturunun öyrənilməsi. Məşğulluq siyasətinin müəyyən olunmasında əhalinin yaş və cins strukturunun dəqiq uçotu vacib amillərdəndir.

Məşğul əhalinin yaş-cins strukturunun qiymətləndirilməsi «gərginlik nöqtələri» ni müəyyən etməyə imkan verir. Məsələn, müəyyən regionda pensiya yaşına yaxınlaşan şəxslərin və ya uşaqlı

tək anaların sayının çox olması həmin şəxslər üçün müvafiq əmək şəraiti (daha az gərginlik, çevik məşğulluq qrafiki) olan iş yerlərinin yaradılmasını tələb edir. Əlillər haqqında informasiya isə əlil vətəndaşlardan ötrü tələb edilən spesifik iş yerlərinin sayını hesablamağa və əlillərin işlə təmin edilməsi kvotalarını müəyyən etməyə imkan verir.²⁸

Müvəqqəti işlər üçün əmək bazarının təşkili. Ölkədə müvəqqəti işlərin həyata keçirilməsi üçün kor-təbii əmək bazarları mövcuddur. Bu bazarları xalq arasında «qul bazarı» adlandırırsalar da əslində bu bazara hər kəs könüllü gələrək əməyini təklif edir. Bu bazarların heç bir normativ sənədlə tənzimlənməməsi çoxsaylı mənfi nəticələrə gətirib çıxarır. Halbuki, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı əmək birjaları təşkil etdiyi kimi əmək bazarları da təşkil edə bilər. Belə olan halda həm dövlət müvəqqəti işləri həyata keçirən şəxslərin dürüst uçotunu apara bilər, həm də belə işlərə insanları cəlb edənlər sonradan bu şəxslərin hüquqlarını pozmaqda çətinlik çəkərlər. Kor-təbii əmək bazarında isə ölkə qanunvericiliyinin heç bir müddəası işləmir. Nəticədə işə cəlb edilən şəxslərin sığortası həyata keçirilmir, onlarla hər hansı formada hüquqi münasibət yaradılmır. Belə işləri həyata keçirərkən xəsarət alan şəxslərə və ya xəsarət nəticəsində həlak olanların ailə üzvlərinə heç bir kompensasiyalar verilmir. Müvəqqəti işlər həyata keçirən insanlar qeyri-formal əmək bazarında xüsusi çəkiyə malikdirlər və bu baxımdan bu səhədə tənzimləmə işlərinin həyata keçirilməsi olduqca vacibdir.

Qeyri-formal əmək bazarında xüsusi çəkiyə malik olan digər kateqoriya işçilər isə **ev işlərinə cəlb olunan müxtəlif peşə sahibləridir.** Bu kateqoriya işçilər içərsində ev qulluqçuları, ev aşbazları, dayələr, şəxsi sürücülər, ev keşikçiləri, bağbanlar üstünlük təşkil edir. Belə işlərdə çalışan işçilərin sayı minlərlə olsa da bu insanlarla əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirildiyi hal qeydə alınmamışdır. Əslində hüquqi münasibətlərin olmamasından ziyan çəkən təkcə işçilər deyildir. Ev sahibəli belə işçilərin özlərindən zərər çəkdiyi hallar olduqca çoxdur. Bu kateqoriya insanlarla əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi üçün asan prosedurlar və simvolik rüsumların müəyyən olunması zəruridir. Məşğulluğun bu növünü leqallaşdırmaqdan ötrü elə hüquqi yollar tapılmalıdır ki, hər iki tərəf (işə cəlb edən və işçi) maraqlı olsun. Hazırda mövcud olan vergi və sosial ödəmə yükünün bu insanlara da tətbiq olunması nə qədər davam edəcəksə, bir o qədər də bu sferadakı əmək münasibətlərin leqallaşdırmaq mümkün olmayacaqdır.

Yeni yaranan və tələbatın çox olduğu peşələr üzrə (dayəlik, ev qulluqçusu və s.) ixtisaslaşmış şirkətlərin və vasitəçi firmaların təşəkkül tapması üçün tədbirlərin görülməsi.

Ölkədə formalaşan yeni iqtisadi münasibətlər yeni peşələrin yaranmasına, yaxud əvvəllərdə nadir hallarda təsadüf edilən iş yerlərinin yaranmasına gətirib çıxarmışdır. Belə peşələr içərsində dayələr, ev qulluqçuları və s. göstərmək olar. Əmək bazarında bu kateqoriya işçilərin işə cəlb edilməsi üçün vasitəçi şirkətlərin və ya firmaların təşəkkül tapmasına ciddi ehtiyac vardır. Belə işçiləri tampaq üçün hazırda KIV-də və bəzi saytlarda verilən elanlardan, tanışlıq üsullarından istifadə edirlər ki, bu da həm işçinin tapılması işini çətinləşdirir, həm də sonradan problemlərin ortaya çıxmasına səbəb olur. Dövlət bu kateqoriya işçilərin müəyyən təsisatlarda işə qəbul olunaraq sifariş əsasında evlərə göndərilməsini təşkil etməlidir. Bu təsisatlar məşğulluq mərkəzlərinin nəzdində və ya özəl qurumların yaradılması yolu ilə təşkil oluna bilər. Məsələn, körpə uşağa qulluq etmək üçün dayə sifariş verən tərəf sağlamlığı şübhə doğurmeyən, vaxtaşırı tibbi yoxlamadan keçən işçi ilə təmin edilərsə və onun üçün məsuliyyət daşıyan hər hansı təsisat olarsa onda bu sahə daha da inkişaf edə bilər. Ev qulluqçuları, evdə çalışan digər işçilərin də belə təsisatlara sifariş verməklə işlərə cəlb edilməsi bir sıra problemləri həll etməklə yanaşı, həmçinin bu sferanın da leqallaşmasına gətirib çıxarardı.

²⁸ S.S. Mehbaliyev, R.K. İsgəndərov-**Əmək bazarı və əhəlinin sosial müdafiəsi**-Bakı, 2002

NƏTİCƏ VƏ TÖVSIYYƏLƏR

Azərbaycanda məşğulluqla bağlı olan problemlərin təhlili bir daha göstərdi ki, işsizlik problemi bazar iqtisadiyyatının mühüm məsələlərindəndir və bu problemi həll etmədən effektiv iqtisadi fəaliyyəti nizamlamaq mümkün deyildir.

Azərbaycanda əmək resurslarının qeyri-səmərəli istifadə olunduğu üçün bu problemin həlli xüsusi ilə aktualıq kəsb etməkdədir. Dünyada əmək bazarının nizamlanması üçün böyük nəzəri və praktiki təcrübə vardır. Sadəcə bu təcrübədən bəhrələnmək və məşğulluq probleminin həllinə kompleks yanaşmanı özündə ehtiva edən fəaliyyət planı və strategiyası olmalıdır. Hazırda ölkədə qüvvədə olan məşğulluq strategiyası və Dövlət Proqramı daha çox deklarativ müddəalardan ibarətdir və konkret deyildir.

Bir halda ki, ölkə Avropaya inteqrasiya kursu götürmüşdür, onda ölkənin məşğulluq siyasətinin müəyyən olunmasında da daha çox Avropa İttifaqının məşğulluq strategiyasından bəhrələnmək gərəkdir. Odur ki, hazırkı mərhələdə əgər işsizliyin yaxınmüddətli planda aradan qaldırılması mümkün deyilsə (baxmayaraq ki, hazırda ölkədə məhz bu istiqamətdə kampaniya həyata keçirilir), onda uzunmüddətli planda işsizliyin ləğvi və ya minimuma endirilməsi üçün işlək proqramların ortaya qoyulması zərurəti vardır.

- Dövlət məşğulluq xidməti ilə yanaşı kommertiya məşğulluq strukturlarının da inkişafı olduqca vacib şərtlərdəndir. Dövlət bu orqanlarının fəaliyyətini stimullaşdırmalıdır. Belə qurumlara vergi güzəştlərinin nəzərdə tutulması olduqca vacib olardı.
- Həm rəsmi, həm də kommertiya məşğulluq xidmətçiləri fəaliyyətlərində yalnız işədüzəltmə xidməti ilə kifayətlənməməlidirlər. İşəxtaranların kvalifikasiyalarının artırılması və peşəyönümünün dəyişdirilməsi üçün kursların təşkili olduqca vacibdir. Əmək qabiliyyətli işçilərin peşə hazırlığı proqramlarına işəgötürənlərin də cəlb edilməsi üçün dövlət stimullaşdırıcı tədbirlər həyata keçirməlidir. Hazırda iri şirkətlərin tədris mərkəzlərinin formalaşması müsbət haldır. Lakin belə mərkəzlərdə yalnız həmin şirkətlərin işçiləri ixtisaslarını artırmaq imkanına malikdirlər. Digərləri isə ən yaxşı haldı həmin mərkəzlərin xidmətindən pul ödəməklə istifadə edə bilirlər. Bu baxımdan peşə təhsilinin müasir standartlara qaldırılması məşğulluğun təmin olunmasında müsbət nəticələr verə bilər.
- Sosial cəhətdən təminatlı insanların (əllilər, 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 müəyyənləşdirilməsi 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 tənzimlənə bilər. Praktikada belə işlərlə məşğul olan insanlarla rəsmi əmək münasibətlərinin yaradılması halı demək olar ki, yoxdur.

- Ölkədə mövcud olan penitensiar müəssisələrdə əmək qabiliyyətli məhkumların məşğulluğunun təmin olunması ölkə iqtisadiyyatının inkişafına təkan verməklə yanaşı, məhkumların islah olunması və resosializasiyası üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edərdir. Bu məqsədə dövlət sifarişlərinin müəyyən hissəsinin məcburi şəkildə belə müəssisələrə yönəldilməsi üçün zəruri qanunvericilik bazasının yaradılması aktualdır.
- İşçilərin əmək haqları onların əməyinin dəyərinə və nəticələrinə, işçilərin ixtisasına və ixtisas dərəcəsinə, peşəkarlığına uyğun olaraq elə artırılmalıdır ki, işçilər bu əmək haqqını almaqla minimum tələbatlarını ödəyə bilsinlər. Belə olan halda iş yerində qazanılan vəsait işçilərin əsas qazanc mənbəyinə çevriləcəkdir. Bu işə öz növbəsində istehsalın keyfiyyət və kəmiyyət göstəricilərinə müsbət təsir etməklə yanaşı əhəlinin 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.
- Sosial pratinyorluğun 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 itifaqları haqqında qanun yenidən işlənməlidir. Sahibkarların və işəgötürənlərin birlikləri haqqında qanun qəbul edilməlidir.
- Müəssisələrdə, sahələrdə kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması formallıqdan çıxaraq həyatı tələbata çevrilməlidir. İşçilərin nümayəndəli orqanları olan həmkarlar ittifaqları danışıqları həm işəgötürənlərlə, həm də onların birlikləri ilə aparmalıdırlar. Təəssüf ki, indiyədək 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.
- Məşğulluq strategiyası və Dövlət Proqramının həyata keçirilməsi üçün daha konkret fəaliyyət planları işlənməlidir.

ENDNOTLAR

ⁱ Məşğul əhalinin qruplar üzrə təsnifatı da olduqca vacib amillərdəndir. Ümumiyyətlə «məşğul əhali üç qrupa bölünür. Sayca ən böyük qrup (inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı ölkələrdə bu qrupun xüsusi çəkisi 80-85 faizdir) **muzdlu işçilərdən**, ikinci qrup- **sahibkarlar, bankirlər və muzdlu iş qüvvəsindən istifadə edən digər şəxslərdən**, nəhayət 3-cü qrup – **özünüməşğulluqla**, yəni əmtəə istehsalı və xidmətlər göstərilməsi ilə bağlı müstəqil əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan və muzdlu iş qüvvəsindən istifadə etməyən şəxslərdən ibarətdir. Daha ətraflı məlumat üçün bax: S.S. Mehbaliyev, R.K. İsgəndərov-**Əmək bazarı və əhalinin sosial müdafiəsi**-Bakı, 2002

ⁱⁱ Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən 2006-2007-ci illərdə həyata keçirilmiş Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatında ölkədə əmək hüquqlarının pozulmasının səbələri ayrı-ayrı monitorinq alətləri vasitəsi ilə araşdırılmış və yekun hesabat hazırlanmışdır.

ⁱⁱⁱ Daha ətraflı məlumat üçün bax: Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı (2007-2010-cu illər).Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 15 may 2007-ci il tarixli 2167 sayılı sərəncamı ilə təstiqlənub.

^{iv} Daxili və xarici miqrasiyanın ölkədə yaratdığı problemlər, o cümlədən məşğulluğun təmin olunması və məşğulluq strategiyasının düzgün müəyyənləşdirilməsi üçün yaratdığı problemlərlə daha dərinlən tanış olmaq üçün BMT İnkişaf Proqramının Azərbaycan üzrə hazırladığı **Ölkə üzrə Ümumi Dəyərləndirmə (ÖÜD)** ilə tanış olmaq zəruridir.

ƏLAVƏLƏR

İşsizlərin təhsil üzrə bölgüsü
(nəfər)

Göstəricilər	01.01.2006-cı il tarixə		01.01.2007-ci il tarixə	
	Cəmi	<i>o cümlədən:</i> qadınlar	Cəmi	<i>o cümlədən:</i> qadınlar
Ali təhsillilər	17276	6725	17545	6633
Orta ixtisas təhsillilər	19587	11082	17868	9974
Orta ümumi təhsil	17013	9927	16856	10096
Natamam orta təhsil	2457	1344	1593	836
Yekun	56343	29078	53862	27539

İşsizlərin yaş və cins qrupları üzrə bölgüsü (nəfər)

Göstəricilər	01.01.2006-cı il tarixə		01.01.2007-ci il tarixə	
	Cəmi	<i>o cümlədən:</i> qadınlar	Cəmi	<i>o cümlədən:</i> qadınlar
16-19	211	101	178	96
19-24	9733	5256	9420	5017
25-35	16393	9158	17528	8963

35 yaşdan yuxarı	29460	14563	26736	13463
Yekun	56343	29078	53862	27539

İşsizlərin işsizlik müddətinə görə bölgüsü
(nəfər)

Göstəricilər	01.01.2006-cı il tarixə			01.01.2007-ci il tarixə		
	Cəmi	o cümlədən:		Cəmi	o cümlədən:	
		qadınlar	35 yaşadək gənclər		qadınlar	35 yaşadək gənclər
1 aya qədər	236	90	141	260	80	161
1 aydan 3 aya qədər	448	149	226	545	170	337
3 aydan 6 aya qədər	5578	1977	2338	5925	1927	2370
6 aydan 12 aya qədər	12332	6834	5898	12660	7186	6898
1 ildən yuxarı	37749	20028	18280	34472	18176	17360
Yekun	56343	29078	26883	53862	27539	27126

Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi. "Azərbaycan Statistik Göstəricilərdə - 2007"

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT VƏ MƏNBƏLƏR

1. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası «Qanun» nəşriyyatı, Bakı, 2006
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi «Qanun» nəşriyyatı, Bakı, 2006
3. Пересмотренная Европейская Социальная Хартия. Страсбург, 1999
4. Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatı. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı, 2007
5. Кэмпбелл Р.Макконнелл, Стенли Л. Брю. Экономика, принципы, проблемы и политика, том 1. Баку, издательство «Азербайджан» 1992

-
- 6.S.S. Mehbalıyev, R.K. İsgəndərov-**Əmək bazarı və əhəlinin sosial müdafiəsi**-Bakı, 2002
 - 7.**Евросоюз: Женщины и работа.** Георгий КУЗНЕЦОВ: Научно-исследовательский институт проблем охраны труда-РФ
 - 8.Sahib Məmmədov. Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətləri. Bakı-2007
 9. Yoxsulluğun azaldılması və iqtisadi inkişafa dair dövlət proqramı. 2003-2005-ci illər üçün. İqtisadi İnkişaf Nazirliyinin rəsmi saytı: <http://www.economy.gov.az/>
 10. Yenidən baxılmış Avropa Sosial Xartiyasının icrası ilə bağlı Sosial Hüquqlar üzrə Avropa Komitəsinə Azərbaycan hökumətinin təqdim etdiyi hesabat, Bakı 2007
 11. Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası (2006-2015-ci illər): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 26 oktyabr 2005-ci il, 1068 sayılı sərəncamı ilə təstiqlənmişdir. www.un-az.org
 12. Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı (2007-2010-cu illər). Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 15 may 2007-ci il tarixli 2167 sayılı sərəncamı ilə təstiqlənub. www.un-az.org
 13. M.N. Məmmədova, Z.Q. Cəbrayılava, E.İ. Qənbərov: İntellektual texnologiya çərçivəsində əmək bazarının planlaşdırılması və proqnozlaşdırılması. AMEA İnformasiya Texnologiyaları İnstitutu, Bakı, Azərbaycan
 14. «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanunu. «Digesta» nəşriyyatı, Bakı 2007
 15. Марина Баранова. ЕС-25: Будущее социальной политики