



Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi



Dövlət
Məşğulluq
Agentliyi

ƏMƏK BAZARI BÜLLETENİ №7

Əlilliyi olan şəxslər üçün iş yerlərində
inklüziv yanaşma və müyəssərlik
imkanları



Mündəricat



Mündəricat

04 Açıqlama

06 Giriş

20 Təhlil - əsas problemlər

39 Nəticə

42 Təvsiyələr

45 Əsas faktlar

Açıklama

Əmək Bazarı Bülleteni №7

Əlilliyi olan şəxslər üçün iş yerlərində inklüziv yanaşma və müyəssərlik imkanları

Açıqlama

Bu bülleten Dövlət Məşğulluq Agentliyinin Mərkəzi Karyera Filialı tərəfindən iş yerlərində əlilliyi olan şəxslər üçün mövcud inklüzivlik və müyəssərlik şəraitinin real vəziyyətinin öyrənilməsi məqsədilə aparılmış araşdırmanın nəticələri əsasında hazırlanmışdır.

Araşdırma iki tamamlayıcı mərhələdə həyata keçirilmişdir. Birinci mərhələdə işəgötürənlər arasında sorğu aparılmış, ikinci mərhələdə isə əlilliyi olan şəxslərlə fərdi müsahibələr keçirilmişdir. Bu yanaşma iş yerlərində inklüzivlik və müyəssərlik vəziyyətini həm işəgötürənlərin yanaşması, həm də əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarı üzrə real təcrübəsi əsasında qiymətləndirməyə imkan yaratmışdır.

Toplanmış məlumatlar ümumiləşdirilmiş şəkildə təhlil edilmiş və heç bir müdaxilə edilmədən bülletendə əks etdirilmişdir. Təqdim olunan nəticələr analitik xarakter daşıyır və mövcud vəziyyətin sistemli şəkildə təqdim olunmasına xidmət edir.

Bülletendə yer alan məlumatlardan istifadə zamanı məzmunun dəyişdirilməməsi, məlumatların təhrif olunmaması və mənbəyə birbaşa istinad edilməsi tələb olunur.

Nəzərə alınmalıdır ki, təqdim olunan nəticələr araşdırmanın aparıldığı dövr üçün xarakterikdir və zamanla dəyişə bilər.

Giriş

Giriş

Əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına integrasiyası müasir dövrdə sosial-iqtisadi siyasətin əsas istiqamətlərindən biridir. Beynəlxalq səviyyədə hüquqi çərçivələrin genişlənməsi, inklüzivlik prinsiplərinin güclənməsi və sosial məsuliyyət anlayışının inkişafı fonunda iş yerlərinin inklüzivliyi və müyəssərliyi artıq əlavə bir uyğunlaşma deyil, dayanıqlı və effektiv əmək bazarının ayrılmaz elementi kimi dəyərləndirilir.

Bu kontekstdə inklüzivlik və müyəssərlik anlayışlarının fərqləndirilməsi vacibdir. Müyəssərlik iş mühitində əlilliyi olan şəxslərin istifadə edə bilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını ifadə etdiyi halda, inklüzivlik bu mühitdə onların bərabər şəkildə iştirakını və integrasiyasını təmin edən daha geniş yanaşmanı əhatə edir.

Bununla belə, normativ-hüquqi aktlar və beynəlxalq yanaşmalar çərçivəsində müəyyən edilmiş tələblərlə iş yerlərindəki real vəziyyət arasında hələ də müəyyən uyğunsuzluqlar mövcuddur.¹ Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğa çıxış imkanları, iş mühitinə uyğunlaşma səviyyəsi və karyera inkişafı imkanları bir çox hallarda formal yanaşmalarla xarakterizə olunur.

İş yerlərində inklüzivlik və müyəssərlik səviyyəsinin real vəziyyəti, işəgötürənlərin hazırlıq səviyyəsi və əlilliyi olan şəxslərin praktik təcrübələri üzrə məlumatlar əksər hallarda sistemli və çoxşaxəli yanaşma çərçivəsində kifayət qədər formalaşmayıb. Bu isə mövcud vəziyyətin daha dərinədən öyrənilməsinin əhəmiyyətini ortaya qoyur.

¹ Bu sahədə normativ-hüquqi aktlar və beynəlxalq yanaşmalar bir sıra sənədləri əhatə edir. Nümunə olaraq, "Əlilliyi olan şəxslərin iş yerlərinin standartları"nın təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı, BMT-nin "Əlilliyi Olan Şəxslərin Hüquqları haqqında" Konvensiyası və digər əlaqəli sənədlər qeyd oluna bilər.

1. Hazırlanma səbəbi

Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu ilə bağlı mövcud yanaşma əsas etibarilə sistemli fəaliyyət deyil, ümumi göstəricilər və formal uyğunluq tələbləri üzərində qurulur. İş yerlərində inklüzivliyin və müyəssərliyin praktik tətbiqi, bu sahədə mövcud mexanizmlərin effektivliyi və real iş mühitində qarşıya çıxan maneələr barədə sistemli və sahənin çağırışlarına əsaslanan məlumatlar məhduddur.

Bununla yanaşı, iş yerlərində inklüzivlik və müyəssərlik məsələlərinin qarşılıqlı əlaqədə və kompleks şəkildə öyrənilməsi ilə bağlı məlumat bazasının daha əhatəli şəkildə formalaşdırılmasına ehtiyac vardır. Bu iki istiqamətin ayrı-ayrılıqda deyil, birlikdə nəzərdən keçirilməsi mövcud vəziyyətin daha dolğun şəkildə anlaşılması baxımından xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

Bu baxımdan, iş yerlərində inklüzivlik və müyəssərlik mühitinin müxtəlif tərəflərdən, həm işəgötürənlərin mövcud praktikası, həm də əlilliyi olan şəxslərin real əmək təcrübəsi əsasında öyrənilməsinə ehtiyac yaranmışdır.

2. Bülletenin məqsədi

Bu bülletenin əsas məqsədi iş yerlərində əlilliyi olan şəxslər üçün mövcud inklüziv yanaşmanın və müyəssərlik şəraitinin real vəziyyətini qiymətləndirmək, bu sahədə mövcud boşluqları müəyyənləşdirmək və işəgötürənlərin yanaşması ilə əlilliyi olan şəxslərin praktiki təcrübələri arasındakı uyğunluq və ya uyğunsuzluqları üzə çıxarmaqdır.

Bülleten çərçivəsində təqdim olunan nəticələr iş yerlərində inklüzivlik və müyəssərlik mühitinin formalaşmasına təsir edən əsas amillərin sistemli şəkildə təhlilinə, mövcud problemlərin səbəblərinin daha aydın müəyyən

edilməsinə və bu istiqamətdə maraqlı tərəflər üçün əsaslı məlumat bazasının formalaşdırılmasına xidmət edir.

Eyni zamanda, əldə olunan nəticələr iş yerlərində əlilliyi olan şəxslərə münasibətdə inklüziv yanaşmanın gücləndirilməsi, uyğunlaşdırma mexanizmlərinin inkişaf etdirilməsi və onların əmək bazarında iştirak imkanlarının artırılması istiqamətində gələcək tədbirlərin planlaşdırılması üçün analitik əsas rolunu oynayır.

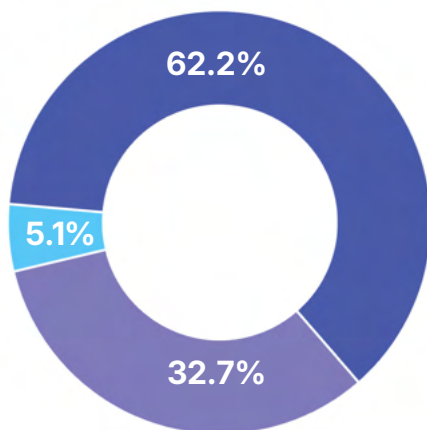
3. Metodologiya və demoqrafik nəticələr

Araşdırma iki tamamlayıcı mərhələdə həyata keçirilmişdir. Birinci mərhələdə işəgötürənlər arasında onlayn sorğu aparılmış, ikinci mərhələdə isə əlilliyi olan şəxslərlə fərdi müsahibələr keçirilmişdir. Sorğu işəgötürənlərin yanaşmasını ölçməyə imkan vermiş, müsahibələr isə əlilliyi olan şəxslərin iş mühitindəki real təcrübələrini və zəruri ehtiyaclarını əks etdirmişdir.

3.1. Sorğu

Sorğu onlayn formatda cari ilin fevral-mart ayları ərzində keçirilmişdir. Respondentlər müxtəlif sektorlarda fəaliyyət göstərən müəssisələrin rəhbərləri və insan resursları üzrə qərarverici mövqedə olan şəxslərdən ibarət olmuşdur. Sorğuya ümumilikdə **275 respondent** cavab vermişdir. Toplanmış məlumatlar ümumiləşdirilmiş şəkildə təhlil edilmiş və bülletendə təsviri-statistik yanaşma əsasında təqdim olunmuşdur.

Sorğunun strukturu işəgötürənlərin əlilliyi olan şəxslərə münasibətdə mövcud vəziyyətinə uyğun olaraq üç istiqamət üzrə qurulmuşdur. **Hazırda əlilliyi olan işçisi olan müəssisələrə (62.2%)** komanda münasibətləri, daxili təlim praktikası və əlillik kateqoriyaları ilə bağlı suallar ünvanlanmışdır. **Əlilliyi olan işçisi olmayan müəssisələrə (32.7%)** bu vəziyyətin səbəbləri və gələcək yanaşmalar üzrə suallar verilmişdir. **Keçmişdə əlilliyi olan işçisi olmuş müəssisələr (5.1%)** isə əvvəlki təcrübəni, iş münasibətlərinin davam etməmə səbəblərini və ehtiyac duyulan dəstək mexanizmlərini qiymətləndirmişdir. (Qrafik 1)



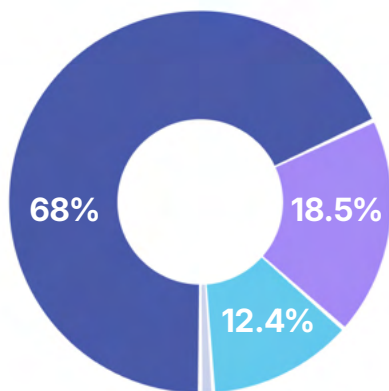
Qrafik 1

- | | |
|--|---|
| ■ Əlilliyi olan işçisi olan müəssisə | ■ Keçmişdə əlilliyi olan işçisi olmuş müəssisə |
| ■ Əlilliyi olan işçisi olmayan müəssisə | |

Bununla yanaşı, **iş yerinin fiziki müəssərlik vəziyyəti, fərdi ehtiyaclara uyğunlaşdırma təcrübəsi və ümumi çətinliklər üzrə suallar** bütün respondentlərə ünvanlanmışdır.

Respondentlərin sektor üzrə bölgüsü

Sorğuda iştirak edən müəssisələr müxtəlif sektorları təmsil edir. Respondentlərin 68%-i özəl sektoru, 18.5%-i dövlət qurumlarını, 12.4%-i dövlətə məxsus müəssisələri təmsil edir. Qeyri-hökumət təşkilatları (QHT) və sosial müəssisələr 1.1% təşkil etmişdir. Bu bölgü sorğu nəticələrinin həm özəl, həm də dövlət sektorunun baxış bucağını əhatə etdiyini göstərir. (Qrafik 2)



Qrafik 2

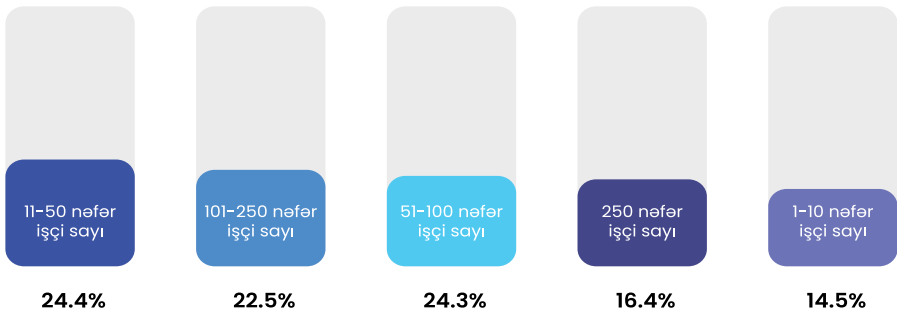


Müəssisələrin ölçüsü üzrə kateqoriyalar

Respondentlər işçi sayına görə nisbətən balanslı şəkildə təmsil olunmuşdur. Sorğuda iştirak edən müəssisələrin **24.4%-i 11-50 nəfər**, **22.5%-i 101-250 nəfər**, **22.2%-i 51-100 nəfər** işçiyə malik olmuşdur. **250 nəfərdən çox** işçisi olan iri müəssisələr **16.4%**, **1-10 nəfər** işçisi olan mikromüəssisələr isə **14.5%** təşkil etmişdir. Bu bölgü nəticələrin mikro, kiçik, orta və iri müəssisələrin baxış bucağını əhatə etdiyini göstərir. (Qrafik 3)

3.2. Müsahibələr

Müsahibələr **fiziki əlilliyi olan 2, gözdən əlilliyi olan 2, eşitmə və nitq əlilliyi olan 1 iştirakçı** olmaqla, ümumilikdə hazırda və ya keçmişdə məşğulluğu olmuş 5 nəfərlə keçirilmişdir.



Qrafik 3

Müsahibələr əsas mövzular üzrə hazırlanmış suallar əsasında, lakin açıq müzakirə formatında aparılmışdır. İştirakçılara iş yerlərində inklüziv yanaşma və müyəssərlik vəziyyəti, işə qəbul prosesi, fiziki mühit maneələri, komanda münasibətləri və karyera inkişafı imkanları üzrə açıq suallar ünvanlanmışdır. Toplanmış məlumatlar keyfiyyət təhlili əsasında ümumiləşdirilmiş və əsas mövzu istiqamətləri üzrə sistemləşdirilmişdir.

Araşdırmanın nəticələri respondentlərin şəxsi təcrübə və yanaşmalarına əsaslandığından ümumi bazarı tam təmsil etməyə deyil, iş yerlərindəki real vəziyyəti daha aydın göstərməyə xidmət edir. Sorğu və müsahibə nəticələrinin birlikdə təhlili iş yerlərində olan inklüziv yanaşma və müyəssərlik mühitinin həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət baxımından daha dolğun qiymətləndirilməsinə imkan yaradır.

4. Dünya təcrübəsi

Son illərdə beynəlxalq təşkilatlar və dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarında iştirakının artırılmasını sosial siyasətin əsas istiqamətlərindən biri kimi müəyyən etmişdir. Dünya miqyasında aparılan araşdırmalar göstərir ki, əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu yalnız sosial məsələ deyil, həm də əmək bazarının səmərəliliyi və iqtisadi inkişafın vacib komponentidir.

Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatının (ÜST) 2023-cü il məlumatlarına görə dünyada təxminən **1.3 milyard insan, yəni dünya əhalisinin təxminən 16%-i müəyyən dərəcədə əlillik yaşayır**. Bu göstərici təxminən hər altı nəfərdən birinin əlilliyi olduğunu göstərir və qeyri-infeksiyon xəstəliklərin artması və insanların daha uzun ömür sürməsi səbəbindən bu rəqəmin artmaqda davam etdiyi qeyd olunur.²

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) və İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının (OECD) müqayisəli məlumatları bu problemin miqyasını açıq şəkildə ortaya qoyur. OECD-nin 32 ölkəni əhatə edən araşdırmasına əsasən, əlilliyi olan şəxslərin məşğulluq göstəricisi əlilliyi olmayanlara nisbətən 27 faiz bəndi aşağıdır. Bu göstərici əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarında iştirakı baxımından davamlı və sistemli fərqi mövcud olduğunu göstərir. Daha diqqətçəkən məqam isə bu uçurumun son on il ərzində azalmamasıdır.

² World Health Organization. (2023). Disability.

Eyni zamanda, iş axtaran, lakin tapa bilməyən əlilliyi olan şəxslərin sayı getdikcə artmaqdadır. 2019-cu ildə əlilliyi olan şəxslərin işsiz qalma ehtimalı əlilliyi olmayanlara nisbətən 2.3 dəfə yüksək idi. Müqayisə üçün qeyd edək ki, 2008-2009-cu illərdəki global maliyyə böhranından əvvəl və sonrakı dövrdə bu fərq təxminən 2 dəfə yüksək idi, yəni illər keçdikcə uçurum dərinləşmişdir.³

Əmək bazarında mövcud fərqlər yalnız işə çıxış imkanları ilə məhdudlaşmır. Əmək haqqı baxımından da ciddi fərqlər müşahidə olunur. BƏT-in 2024-cü ildə dərc etdiyi işçi sənədinə görə, əlilliyi olan işçilər saatlıq əsasda digər işçilərə nisbətən ortalama **12% az** qazanır. Bu fərqi 9 faiz bəndi, yeni böyük hissəsi təhsil səviyyəsi, yaş və ya iş növü kimi fərdiləşən amillərlə izah edilə bilmir. Bu göstərici ayrı-seçkiliyin əmək haqqına da birbaşa təsir etdiyini ortaya qoyur. Aşağı gəlirli ölkələrdə həmin fərq daha da dərinləşir və **26%-ə çatır. Əlilliyi olan qadınlar isə həm əlillik, həm də cinsi ayrı-seçkilik fərqi eyni anda yaşayır.**⁴

Beynəlxalq araşdırmalar bu fərqi kökündə əsasən ictimai mühitdən qaynaqlanan maneələrinin dayandığını göstərir. ILOSTAT-ın 61 ölkəni əhatə edən müqayisəli məlumat bazasına görə, əlilliyi olan şəxslər əmək bazarında iştirak etmək üçün daha az şans qazanır, işə girsələr belə yüksəkixtisaslı vəzifələrə daha az yönləndirilir və qeyri-rəsmi məşğulluqla üz-üzə qalma riski daha yüksəkdir.

³OECD (2022), Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>

⁴Ananian, S., Dellaferrera, G. 2024. A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities, ILO Working Paper 124 (Geneva, ILO). <https://doi.org/10.54394/YRCN8597>

Bu vəziyyətin əsas səbəbləri arasında iş yerlərinin fiziki baxımdan əlçatan olmaması, köməkçi texnologiyaların çatışmazlığı, işəgötürənlərdə məlumat azlığı və əlillik əsasında ayrı-seçkilik göstərilir.⁵

İşəgötürənlər arasında geniş yayılmış bir yanlış inanc da budur ki, iş yerinin uyğunlaşdırılması baha başa gəlir. Lakin ABŞ-ın Əmək Nazirliyi tərəfindən maliyyələşdirilən "İş Yeri Uyğunlaşdırma Şəbəkəsi"nin (JAN) 2019-2024-cü illəri əhatə edən geniş miqyaslı sorğusu bu inancın yanlış olduğunu sübut edir. 5.000-dən çox işəgötürənin cavablarına əsasən, uyğunlaşdırmaların **61%-i heç bir xərc tələb etmir. 33% respondent** bildirib ki, uyğunlaşdırmalar xərc yaradan hallarda bu xərc əksər hallarda yalnız bir dəfəlik ödənişdir, median məbləğ isə **300 dollardır**. Respondentlərin 6%-i isə uyğunlaşdırmaların davamlı xərclərlə nəticələndiyini qeyd edib. Sorğuda iştirak edən **işəgötürənlərin 66%-i** tətbiq etdikləri uyğunlaşdırmanı ya effektiv, ya da çox effektiv olaraq qiymətləndirmişdir. Daha əhəmiyyətli, işəgötürənlər bu tədbirlərin birbaşa faydaları kimi işçilərin işdə qalma müddətinin artmasını, məhsuldarlığın yüksəlməsini və şirkət mədəniyyətinə müsbət töhfəni göstərmişlər.⁶ Hüquqi çərçivə baxımından əlilliyi olan şəxslərin iş yerindəki müəssərlik və bərabər iştirak hüquqları beynəlxalq sənədlərlə müəyyən edilmişdir. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının "Əlilliyi Olan Şəxslərin Hüquqları haqqında" Konvensiyasının 9-cu maddəsi iş yerlərinin fiziki baxımdan əlçatan olmasını, 27-ci maddəsi isə dövlətlərə iş yerlərində **ağlabatan uyğunlaşdırmanın** (reasonable accommodation) təmin edilməsini birbaşa öhdəlik kimi qoyur.

⁵The world of work and the 2030 Agenda: A ten-Year review. ILOSTAT. (2026).

⁶Cost and Benefits of Accommodations. JAN. (2025).

Azərbaycan bu Konvensiyanı 2008-ci il 2 oktyabr tarixli Qanuna əsasən müvafiq bəyanatla ratifikasiya etmiş və zəruri prosedurlardan sonra ölkəmizə münasibətdə 28 yanvar 2009-cu il tarixdən qüvvəyə minmişdir.⁷

Hüquqi öhdəliklərin praktiki həyata keçirilməsi baxımından bəzi ölkələr sistem səviyyəsində addımlar atmış və nəticə əldə etmişlər.

Böyük Britaniyada 1994-cü ildən fəaliyyət göstərən "Access to Work" proqramı bu sahədə beynəlxalq miqyasda ən çox istinad edilən nümunələrdən biridir. Proqram dövlət tərəfindən maliyyələşdirilir və əsas məqsədi əlilliyi olan şəxslərə işə başlamaqda və ya işdə qalmaqda praktik dəstək göstərməkdir. Proqram çərçivəsində dövlət əlilliyi olan işçilərə iş yerinin uyğunlaşdırılması, köməkçi avadanlıqlar, xüsusi nəqliyyat dəstəyi və işarət dili mütəxəssisi kimi xidmətlər üçün maliyyə yardımı təmin edir.

Proqram iki əsas istiqamətdə fəaliyyət göstərir. Birinci istiqamət **qiymətləndirmədir**. Qiymətləndirmədə mütəxəssislər işçinin iş yerindəki maneələrini araşdırır, onların aradan qaldırılması üçün fərdi tövsiyələr hazırlayır.

İkinci istiqamət isə **dəstək elementlərinin** birbaşa təqdim edilməsidir. Bu elementlər işəgötürənin "Bərabərlik aktı"⁸ çərçivəsində öhdəsinə düşən uyğunlaşdırmaları tamamlamaq məqsədi daşıyır və aşağıdakıları əhatə edir:

⁷UN. Convention on the rights of persons with disabilities (CRPD).

⁸**Bərabərlik Aktı (Equality Act 2010)** - Böyük Britaniyanın əlillik, cins, irq, din və digər xüsusiyyətlər əsasında ayrı-seçkiliyi qadağan edən əsas qanunvericilik aktıdır. Aktın əlilliyə dair müddəaları işəgötürənlərə **"ağlabatan uyğunlaşdırma"** (reasonable adjustment) öhdəliyi qoyur. Belə ki, əlilliyi olan işçi və ya iş axtaran şəxs üçün iş yerindəki fiziki, təşkilati və ya kommunikasiya maneələrini aradan qaldırmaq işəgötürənin qanuni vəzifəsidir.

- **müsaibə zamanı kommunikasiya dəstəyi;**
- **xüsusi köməkçi avadanlıqlar;**
- **iş yerinin fiziki uyğunlaşdırılması;**
- **nəqliyyat vasitəsinin uyğunlaşdırılması;**
- **işə gediş-gəliş xərclərinin ödənilməsi;**
- **iş zamanı səfər xərclərinin ödənilməsi;**
- **dəstəkçi işçi (support worker) xidməti;**
- **əqli sağlamlıq dəstəyi xidməti.**

Böyük Britaniya Əmək Nazirliyinin rəsmi statistikasına görə, 2023-2024-cü maliyyə ilində bu proqramdan **67.720 nəfər** yararlanmış, proqrama ayrılan dövlət xərci isə **257,8 milyon funt sterlinq** olmuşdur.⁹

Dövlət proqramları ilə yanaşı, özəl sektorda da inklüzivlik və müyəssərlik mədəniyyətinin formalaşmasına dair maraqlı nümunələr mövcuddur. Microsoft bu sahədə ən çox istinad edilən şirkətlərdən biridir. Şirkət 2020-ci ildə müyəssərlik və əlilliyi olan şəxslərlə bağlı maarifləndirici təlimi bütün işçilər üçün məcburi edib və hazırda işçilərinin 97%-i bu təlimi tamamlamışdır. Bundan əlavə, müyəssərlik etiketindən başlayaraq proqramçılar üçün xüsusi texniki təlimə qədər 100-dən çox ixtisaslaşdırılmış kurs işçilərin istifadəsi üçün açıqdır.¹⁰

⁹Access to work statistics: April 2007 to March 2024. GOV.UK. (2026).

¹⁰Lay-Flurrie, J. (2023). Creating a more disability-inclusive workplace. Microsoft On the Issues.

Beynəlxalq araşdırmalar göstərir ki, iş yerlərində inklüzivlik və müyəssərliyin hər ikisi əhəmiyyətlidir və bu yanaşmalar yalnız infrastruktur məsələsi ilə məhdudlaşmır. Deloitte şirkətinin 2024-cü ildə **20 ölkədə 10.000 nəfəri** əhatə edən qlobal sorğusu bu mənzərəni aydın şəkildə ortaya qoyur.¹¹ Sorğuya görə, **respondentlərin 88%-i** əlilliyini iş yerində ən azı bir nəfərə açıqlamışdır. Lakin kimə açıqlandığına baxıldıqda maraqlı bir vəziyyət üzə çıxır. İşçilər vəziyyətlərini daha çox insan resursları şöbəsinə **(78%)** və birbaşa rəhbərinə **(73%)** bildirməyə üstünlük verirlər. Həmkarlarına açıqlayanların payı isə xeyli aşağıdır, eyni və ya daha aşağı səviyyəli həmkarlarına **35%**, komandadan kənar işçilərə isə **31%** açıqlamışdır. Başqa sözlə, əlilliyi olan işçilərin çoxu öz vəziyyətini gizli saxlamır, lakin bunu hər kəslə bölüşmür.

İşəgötürənə açıqlama edən respondentlərin isə yalnız dördüdə biri, yəni **25%-i** iş yeri uyğunlaşdırması tələb etmişdir. Qalan **75% respondentin 43%-i uyğunlaşdırmaya** ehtiyac duymadığını bildirsə də, **20%-i** rəhbərliyinin bu tələbi mənfi qarşılayacağından çəkdiyini, **11%-i** isə başqa iş yerindəki mənfi təcrübəsindən sonra cəhd etmədiyini bildirmişdir. Yəni tələb etməməyin arxasında çox vaxt qorxu və ya ümitsizlik dayanır.

Uzaqdan iş imkanları bu kontekstdə ayrıca diqqət çəkir. **Respondentlərin 48%-i** evdən işləyərkən mühitin işəgötürənin ofisindən daha əlçatan olduğunu bildirmişdir. Evdən işin üstünlükləri arasında işi asanlaşdırma **(57%)**, sağlamlığa olan təhlükənin azalması **(55%)**, təməl ehtiyaclara birbaşa çıxış **(46%)** və diskriminasiya ilə bağlı narahatlıqların azalması **(29%)** göstərilmişdir. Bununla belə, respondentlərin **yalnız 9%-i** hər gün evdən işləyə bildiyini bildirmişdir.

¹¹Disability inclusion @ work 2024: A global outlook. Deloitte. (2024).

28%-i müəyyən razılaşdırılmış dövrlər üçün, **24%-i** isə əvvəlcədən icazə almadan iş vaxtının bir hissəsini evdən işləyə bilir.

Maraqlı olan odur ki, evdən işləyə bilən işçilərin bir qismi buna baxmayaraq ofisə gəlməyi üstün tutur. Bunun əsas səbəbi kimi respondentlərin **39%-i peşəkar inkişaf imkanlarını itirmək qorxusunu, 30%-i insanların onları daha az ciddi qəbul edəcəyi** narahatlığını, yenə **30%-i isə fiziki iş yerinin karyera baxımından daha əlverişli** olduğu inancını göstərmişdir. Bundan əlavə, respondentlərin **22%-i uzaqdan iş seçimi mövcud olsa belə rəhbərlərinin onların ofisdə olmağına üstünlük** verdiyini bildirmişdir.

Bütün bu məlumatlar göstərir ki, iş yerlərində inklüzivlik və müyəssərlik yalnız fiziki infrastruktur baxımından deyil, həm də şirkət mədəniyyəti, psixoloji təhlükəsizlik mühiti və əlilliyi olan şəxslərin öz hüquqları haqqında məlumatlılıq səviyyəsi baxımından dəyərləndirilməlidir. Bu bülletendə təqdim olunan nəticələr də məhz bu geniş kontekst çərçivəsində qiymətləndirilməlidir.



Təhlil - əsas problemlər

Təhlil - əsas problemlər

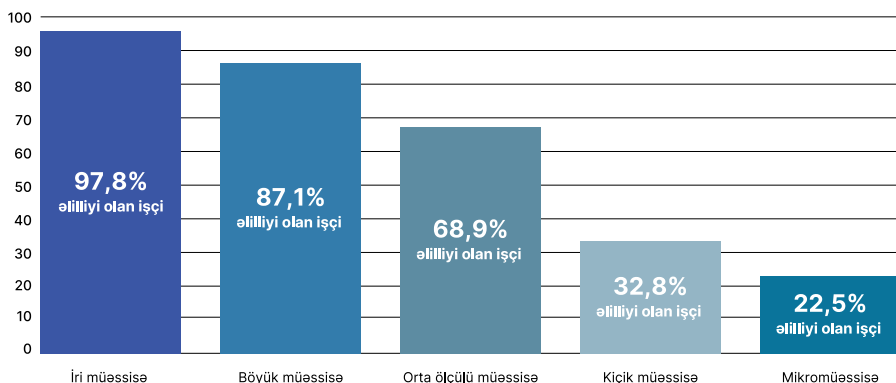
Sorğu və müsahibə nəticələrinin birgə təhlili göstərir ki, mövcud vəziyyət yalnız statistik göstəricilər əsasında deyil, həm də real iş mühiti təcrübələri, işəgötürən və əməkdaş yanaşmaları kontekstində qiymətləndirilməlidir. Bu baxımdan, aşağıda təqdim olunan təhlil hissəsində əlilliyi olan şəxslərlə bağlı mövcud təcrübə, iş qəbul və iş mühiti şəraiti, qarşılaşılan çətinliklər və potensial imkanlar ardıcıl şəkildə nəzərdən keçirilir.

Müəssisəsində hazırda əlilliyi olan əməkdaş çalışan işəgötürənlərin təcrübəsi

İlk olaraq, təhlil hazırda əlilliyi olan əməkdaşların çalışdığı müəssisələrin təcrübəsi üzərindən aparılmışdır. Sorğu nəticələrinə əsasən **respondentlərin 62.2%-i** müəssisəsində hazırda əlilliyi olan şəxsin çalışdığını bildirmişdir.¹² Bu ümumi mənzərə müəssisə ölçüsü ilə birlikdə nəzərdən keçirildikdə, əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarında iştirakının **müəssisənin böyüklüyü ilə güclü müsbət korrelyasiya** göstərdiyi aydın olur. Mikromüəssisələrdə (1-10 nəfər) işçi sayı az olduğundan əlilliyi olan şəxsin çalışma ehtimalı da statistik olaraq aşağıdır. Bu qrupda respondentlərin **yalnız 22.5%-i** əlilliyi olan işçinin mövcudluğunu bildirmişdir. 11-50 nəfər işçisi olan müəssisələrdə bu **göstərici 32.8%-ə** yüksəlir. Orta ölçülü müəssisələrdə (51-100 nəfər) **68.9%**, 101-250 nəfərlik müəssisələrdə **87.1%-ə** çatır. İri müəssisələrdə (250 nəfərdən çox) isə bu göstərici **97.8%-dir**. (Qrafik 4)

Bu nəticə iki amillə əlaqələndirilə bilər. Birincisi, qanunvericiliyə əsasən müəssisələrdə kvota öhdəliklərinin işçi sayına uyğun olaraq artması və bu

¹²Bu göstərici müəssisədə əlilliyi olan şəxslərin mövcudluğunu əks etdirir. Nəzərə alınmalıdır ki, əlillik dərəcələri insanın həyat fəaliyyətinin əsas kateqoriyaları və onların məhdudlaşma dərəcələri ilə müəyyən olunur və bu dərəcələrə uyğun olaraq iş mühitində uyğunlaşdırma ehtiyacları fərqli ola bilər.



Qrafik 4

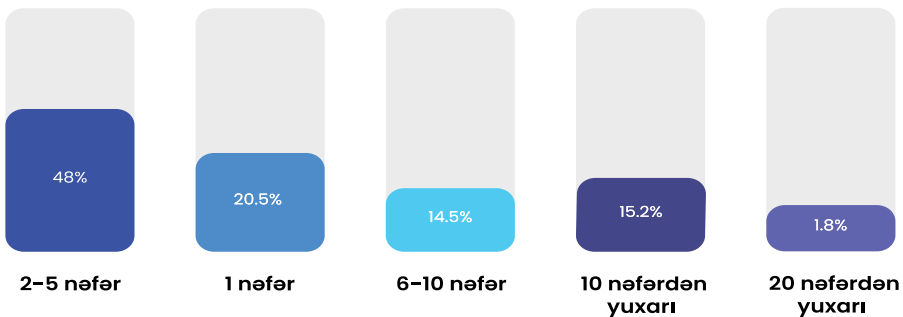
kvotanın müəyyən hissəsinin əlilliyi olan şəxslər üçün nəzərdə tutulmasıdır. İkincisi isə iri müəssisələrdə iş mühitinin uyğunlaşdırılması üçün daha çox resurs və imkanın mövcudluğudur. Hər iki amil əslində bir-birini tamamlayan dinamika yaradır. Kvota şamil edilən iri müəssisələr eyni zamanda bu öhdəliyi yerinə yetirmək üçün daha güclü infrastrukturu da yaradır.

Sorğu nəticələrinə əsasən müəssisələrdə əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu müxtəlif saylarla təmsil olunur. Ən yuxarı göstərici ilə **2-5 nəfərin (48%)** çalışdığı müəssisələrdir, bunun ardınca isə **yalnız 1 nəfərin** çalışdığı müəssisələr gəlir **(20.5%)**. Bununla yanaşı, **6-10 nəfər** əlilliyi olan əməkdaşların çalışdığı müəssisələr **(14.5%)** və **10 nəfərdən yuxarı** əlilliyi olan əməkdaşı olan müəssisələr **(15.2%)** qeydə alınmışdır. **20 nəfərdən** yuxarı əməkdaşı olan müəssisələr isə **1.8%** ilə kiçik bir qrupu əhatə edir. (Qrafik 5)

Müəssisənizdə təxminən neçə əlilliyi olan şəxs çalışır?

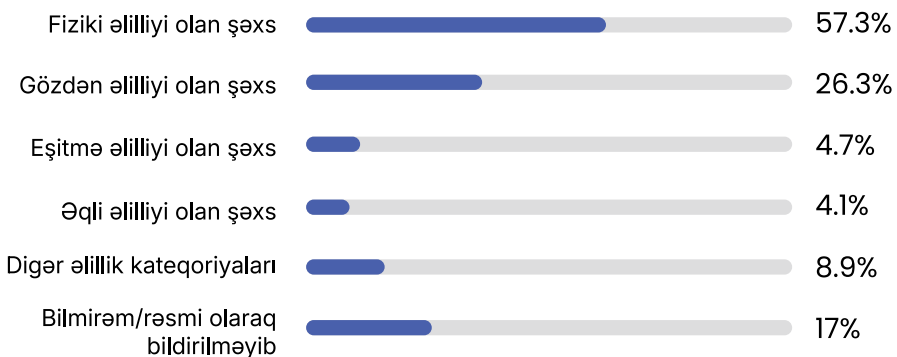
Nəticələr onu göstərir ki, əksər hallarda məhdud sayda olsa da müəssisələrdə əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu təmin olunur. Daha yüksək sayda əməkdaşın çalışdığı müəssisələrin payının nisbətən aşağı olması əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun geniş və sistemli

şəkildə deyil, əsasən məhdud sayda işçi ilə formalaşdığını göstərir. Eyni zamanda, sorğu əsasında işəgötürənlərin təcrübəsinin təhlili əlillik kateqoriyaları üzrə selektiv yanaşmanın mövcud olduğunu göstərir.



Qrafik 5

Daha geniş təcrübə əsasən **fiziki əlilliyi olan şəxslərlə** bağlıdır (**57.3%**), daha sonra **gözdən əlilliyi olan şəxslər** (**26.3%**) gəlir. **Eşitmə** (**4.7%**) **və əqli** (**4.1%**) **qabiliyyətlər üzrə** əlillik növləri ilə bağlı təcrübə nisbətən aşağı səviyyədədir. Respondentlərin **8.9%-i** isə **fərqli kateqoriyalar üzrə əlillik** halları qeyd etmişdir. (Qrafik 6)

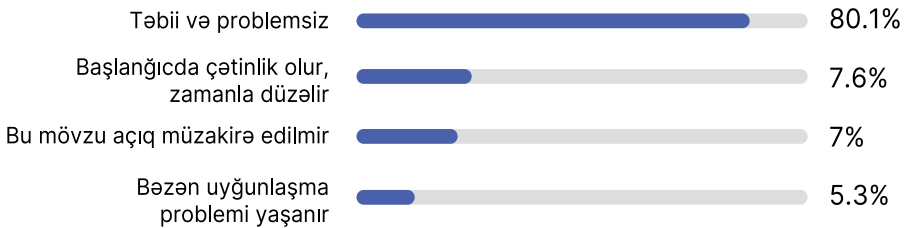


Qrafik 6

Daha çox hansı kateqoriyada əlilliyi olan şəxslərlə bağlı təcrübəniz var?

Bu nəticə göstərir ki, işəgötürənlər daha çox uyğunlaşdırılması nisbətən daha aydın və idarəolunan hesab edilən əlillik növləri olan işçilərə üstünlük verirlər. Digər tərəfdən, respondentlərin bir hissəsinin əlillik kateqoriyası ilə bağlı “bilmirəm” cavabını verməsi (17%) onu göstərir ki, müəssisələrdə bu məsələ yalnız məşğulluq səviyyəsində deyil, eyni zamanda **məlumatın qeydiyyatı və idarə olunması** baxımından da yetərinə sistemləşdirilməyib. Bu isə fərdi ehtiyaclara uyğun yanaşmanın qurulmasını çətinləşdirən amillərdən biridir.

Komandadaxili münasibətlərlə bağlı nəticələr isə daha fərqli bir mənzərə yaradır. Respondentlərin böyük əksəriyyəti (80.1%) əlilliyi olan həmkarlarla ünsiyyətin **təbii və problemsiz** olduğunu qeyd edir. **7.6%-i başlanğıcda çətinlik** yaşandığını, lakin zamanla düzəldiyini qeyd etmişdir. **7%-i** bu mövzunun kollektiv daxilində **açıq müzakirə edilmədiyini**, **5.3%-i** isə **bəzən uyğunlaşma problemlərinin** yaşandığını bildirib. (Qrafik 7)



Qrafik 7

Komanda üzvlərinin əlilliyi olan həmkarlarla ünsiyyəti necə formalaşır?

80.1% göstərici ilk baxışda müsbət görünür və iş yerlərində açıq qarşıdurma və ya mənfi münasibətin geniş yayılmadığını göstərir. Lakin bu nəticə digər göstəricilərlə birlikdə analiz edildikdə bu “problemsizlik” anlayışının hansı əsaslara söykəndiyi ilə bağlı sual yaradır. Bu vəziyyətin həqiqətən

bilik və hazırlığa əsaslanan yanaşmadan, yoxsa **mövzunun kifayət qədər dərk olunmamasından** qaynaqlandığını müəyyən etmək çətinləşir.

Bu baxımdan, müəssisələrdə bu sahə üzrə planlı təlim və məlumatlandırma fəaliyyətlərinin səviyyəsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Sorğu nəticələrinə əsasən müəssisələrin yalnız 28.65%-i bu istiqamətdə planlı fəaliyyət göstərdiyini bildirmiş, 28.07%-i yalnız konkret ehtiyac yarandıqda bu tədbirlərə müraciət etdiyini, 3.51%-i isə ehtiyac hiss etdiklərini, lakin hələ həyata keçirə bilmədiklərini qeyd etmişdir. Respondentlərin 39.77%-i isə bu istiqamətdə, ümumiyyətlə, ehtiyac hiss etmədiyini bildirmişdir. Bu göstəricilər onu göstərir ki, münasibətlərin “problemsiz” kimi qiymətləndirilməsi hər zaman mövzu üzrə məlumatlılıq və hazırlıq səviyyəsi ilə müşayiət olunmur. (Qrafik 8)

Əlilliyi olan əməkdaşlarla bağlı daxili təlim və ya məlumatlandırma edirsinizmi?



Qrafik 8

Bu uyğunsuzluq həm də münasibətlərin “problemsiz” kimi qiymətləndirilməsinin hər zaman inklüziv və peşəkar yanaşmanın göstəricisi olmadığını ortaya qoyur. Çünki inklüziv yanaşma yalnız **açıq mənfi münasibətin olmaması ilə deyil**, eyni zamanda fərqli ehtiyacların dərk olunması, uyğunlaşdırma tədbirlərinin tətbiqi və əməkdaşların bərabər iştirak imkanlarının təmin edilməsi ilə xarakterizə olunur.

Əlilliyi olan şəxslərlə aparılmış müsahibə nəticələri də göstərir ki, iş mühitində açıq diskriminasiya halları geniş yayılmasa da, davranışlarda özünü göstərən **məhdudlaşdırıcı yanaşmalar mövcuddur**. Bu yanaşmalar bəzi hallarda əlilliyi olan əməkdaşlara daha az məsuliyyətli və ya daha "yüngül" tapşırıqların verilməsi, onların daha çətin işlərdən uzaq tutulması və ya "qoruyucu" münasibətlə yanaşılması şəklində özünü göstərir.

Bu cür yanaşmalar ilk baxışda müsbət və dəstəkləyici kimi qəbul olunsada, əslində **pozitiv diskriminasiyaya** aiddir. Nəticə etibarilə, bu kimi hallar əməkdaşın potensialının tam reallaşmasına və peşəkar inkişaf imkanlarına məhdudiyyət yarada bilər. Bu səbəbdən, bu tip davranışlar açıq problem kimi qiymətləndirilməsə də, sorğuda qeyd olunan "problemsiz münasibət" göstəricisinin arxasında daha dərin yanaşma fərqlərinin mövcud olduğunu büruzə verir.

Digər tərəfdən, müsahibə nəticələri göstərir ki, müsbət təcrübənin formalaşdığı hallarda əsas rol oynayan amil **əvvəlcədən gözləntilərin və ehtiyacların düzgün müzakirə olunmasıdır**. İşə qəbul mərhələsində namizədin hansı dəstəyə ehtiyacı olduğunun soruşulması, iş prosesində qarşılıqlı kommunikasiya və iş yerinin fərdi ehtiyaclarına uyğun təşkil olunması həm işəgötürən, həm də əməkdaş üçün daha rahat və effektiv iş mühiti yaradır. Bu isə onu göstərir ki, əlilliyi olan şəxslərlə iş prosesinin uğurlu qurulması yalnız fiziki uyğunlaşdırma ilə deyil, eyni zamanda düzgün kommunikasiya və idarəetmə yanaşması ilə birbaşa bağlıdır.

Ümumilikdə, bu blok üzrə nəticələr göstərir ki, əlilliyi olan şəxslərlə iş təcrübəsi müəyyən səviyyədə mövcud olsa da, bu təcrübə hələ **sistemli fəaliyyət, struktur və institusional yanaşma** ilə dəstəklənmir. Bu baxımdan müsbət münasibətlərin olması vacib baza yaratsa da, bu sahədə sistemli fəaliyyətin təşkili, davamlı və keyfiyyətli inkişaf mühitinin

formalaşdırılması üçün planlı təlimlərin, mütəmadi məlumatlandırmanın və daha şüurlu idarəetmə yanaşmasının sərgilənməsinə ehtiyac vardır.

Bu nəticələr əlilliyi olan şəxslərlə bağlı müəyyən iş təcrübəsinin mövcud olduğunu göstərsə də, əmək bazarının digər mühüm hissəsi olan hazırda əlilliyi olan şəxslərdən əməkdaşı olmayan müəssisələrin yanaşması və perspektivləri də ayrıca nəzərdən keçirilməlidir. Çünki əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun genişlənməsi yalnız mövcud təcrübə ilə deyil, həm də bu sahədə hələ iştirak etməyən müəssisələrin mövqeyi və hazırlıq səviyyəsi ilə birbaşa bağlıdır.

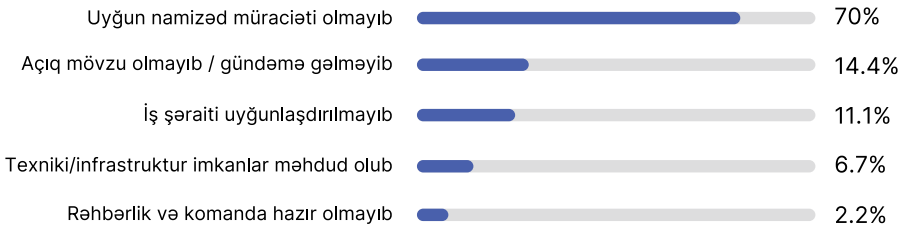
Müəssisəsində hazırda əlilliyi olan əməkdaş çalışmayan işəgötürənlərin mövqeyi və əməkdaşlıq perspektivi

Sorğu nəticələrinə əsasən **respondentlərin 32.7%-i** müəssisəsində hazırda əlilliyi olan şəxsin çalışmadığını bildirmişdir. Bu qrup üzrə cavablar əmək bazarında əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun qarşısında duran əsas səbəbləri və gələcək perspektivləri daha aydın şəkildə müəyyən etməyə imkan verir.

Sorğu nəticələrinə əsasən, hazırda əlilliyi olan şəxslərin çalışmadığı müəssisələrdə əsas səbəb kimi daha çox **“uyğun namizəd müraciətinin olmaması”** göstərilmişdir (**70%**). Bu göstərici ilk baxışda əmək bazarında təklif tərəfi ilə bağlı problem kimi görünə bilər. Lakin digər cavablarla birlikdə təhlil edildikdə, bu nəticənin yalnız namizəd çatışmazlığı ilə izah olunmadığı, eyni zamanda müəssisələr tərəfindən bu sahədə təşəbbüs və yönləndirmə imkanlarının məhdud ola biləcəyini də göstərir.

Belə ki, **respondentlərin 14.4%-i bu mövzunun ümumiyyətlə gündəmə gəlmədiyini, 11.1%-i iş şəraitinin uyğunlaşdırılmadığını, 6.7%-i isə texniki və infrastruktur imkanlarının məhdud olduğunu qeyd etmişdir. 2.2% isə rəhbərlik və komanda hazırlığının çatışmazlığını səbəb olaraq**

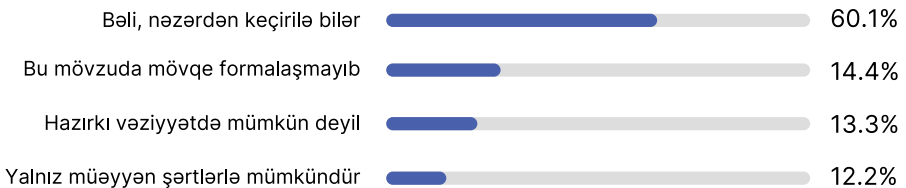
göstərib. Bu cavablar birlikdə onu göstərir ki, bir çox müəssisədə əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu məsələsi aktiv şəkildə planlaşdırılan və idarə olunan istiqamət kimi deyil, daha çox passiv yanaşma ilə həyata keçirilir. Yeni işəgötürənlər tərəfindən bu sahədə təşəbbüs göstərilmədiyi, prosesin daha çox müraciət əsasında formalaşdığı müşahidə olunur. (Qrafik 9)



Qrafik 9

Müəssisənizdə hazırda əlilliyi olan şəxsin/şəxslərin çalışmaması üçün əsas səbəb nədir?

Bu yanaşma gələcəyə dair yanaşma ilə bağlı cavablarda da özünü göstərir. **Respondentlərin 60.1%-i** uyğun şərait formalaşacağı təqdirdə gələcəkdə əlilliyi olan şəxslərin **işə qəbulunun mümkün olduğunu** bildirmişdir. **14.4%-i bu mövzuda mövqe formalaşmadığını** qeyd etmiş, **13.3%-i hazırkı vəziyyətdə bunun mümkün olmadığını, 12.2%-i isə yalnız müəyyən şərtlərlə** mümkün ola biləcəyini bildirmişdir. Bu göstərici onu deməyə əsas verir ki, müəssisələrdə bu sahəyə qarşı tam qapalı



Qrafik 10

mövqe yoxdur. Əksinə, müəyyən şərtlər daxilində əlilliyi olan şəxslərin işə qəbuluna açıq yanaşma mövcuddur. (Qrafik 10)

Müəssisənizdə uyğun şərait formalaşarsa, gələcəkdə əlilliyi olan şəxslərin işə qəbulu mümkündürmü?

Lakin bu yanaşma eyni zamanda onu göstərir ki, əlilliyi olan şəxslərin işə qəbulu hələ müəssisələrdə proaktiv şəkildə inkişaf etdirilən istiqamət kimi deyil, daha çox müəyyən şərtlər və imkanlar daxilində nəzərdən keçirilən məsələ kimi qalır. Başqa sözlə, işəgötürənlər bu sahədə təşəbbüs göstərməkdən çox, uyğun şərait yarandıqdan sonra addım atmağa üstünlük verirlər.

Müsahibə nəticələri də bu yanaşmanı dəstəkləyir. Respondentlər qeyd edir ki, bir çox hallarda işəgötürənlərdə əsas maneə istəksizlikdən daha çox, necə uyğunlaşdırma aparılacağı, hansı addımların atılmalı olduğu və potensial risklərin necə idarə ediləcəyi ilə bağlı qeyri-müəyyənlikdən qaynaqlanır. Bu isə onu göstərir ki, **problem daha çox təcrübə, konkret addımlar və tətbiq mexanizmləri ilə bağlı maarifləndirmə və məlumatlıqla əlaqədardır.**

Müsahibə nəticələrinə əsaslanaraq demək olar ki, uyğun şərait yaradıldıqda və düzgün yanaşma tətbiq edildikdə əlilliyi olan şəxslərlə əməkdaşlıq təcrübəsi müsbət olur. Bu isə işəgötürənlərin problemə münasibətinin zamanla dəyişə bildiyini, sorğuda qeyd olunan "uyğun şərait olduqda mümkündür" yanaşması isə əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına inteqrasiyasının əhatə dairəsinin genişlənməsi üçün real potensialın mövcud olduğunu göstərir.

Keçmişdə əlilliyi olan şəxslərlə işləmiş müəssisələrin yanaşmaları və əldə olunan təcrübələr

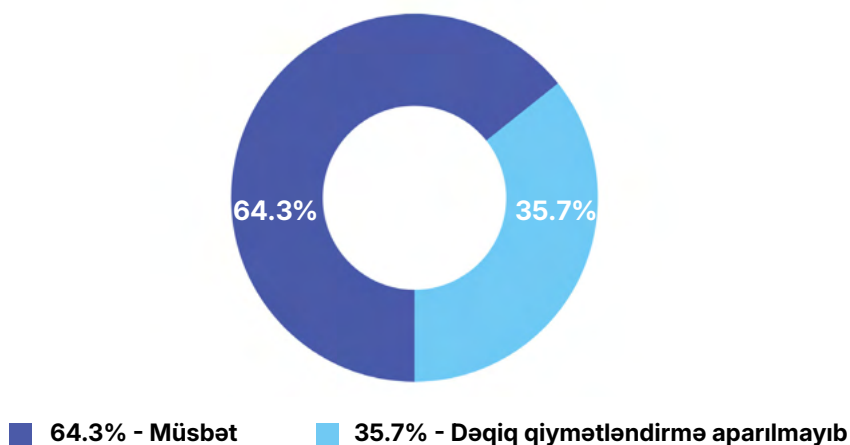
Keçmişdə əlilliyi olan işçisi olmuş, lakin hazırda bu kateqoriyaya aid işçinin

olmadığı müəssisələrin təcrübələrini qiymətləndirmək də önəmlidir. Çünki əlilliyi olan şəxslərin işə cəlb olunmasının davamlılığı yalnız ilkin işə qəbul ilə deyil, bu əmək münasibətlərinin necə formalaşdığı və hansı səbəblərlə davam etmədiyi ilə də birbaşa bağlıdır. Bu baxımdan, əvvəlki iş təcrübəsi olan müəssisələrin cavabları mövcud problemlərin daha dərindən anlaşılması üçün mühüm məlumatlar təqdim edir.

Sorğu nəticələrinə əsasən, əlilliyi olan şəxslərlə iş təcrübəsi olmuş müəssisələrin (5.1%) böyük əksəriyyəti bu təcrübəni müsbət kimi qiymətləndirir. Respondentlərin **64.3%-i əməkdaşlıq təcrübəsini müsbət, 35.7%-i isə dəqiq qiymətləndirmə aparmadığını bildirmiş**, mənfi və ya çətin kimi qiymətləndirmə isə ümumiyyətlə qeyd olunmamışdır. Bu nəticə göstərir ki, əlilliyi olan şəxslərlə iş təcrübəsi uyğun şərait olduqda effektiv şəkildə həyata keçirilə bilər. (Qrafik 11)

Əlilliyi olan şəxs(lər)lə iş təcrübəniz ümumilikdə necə olub?

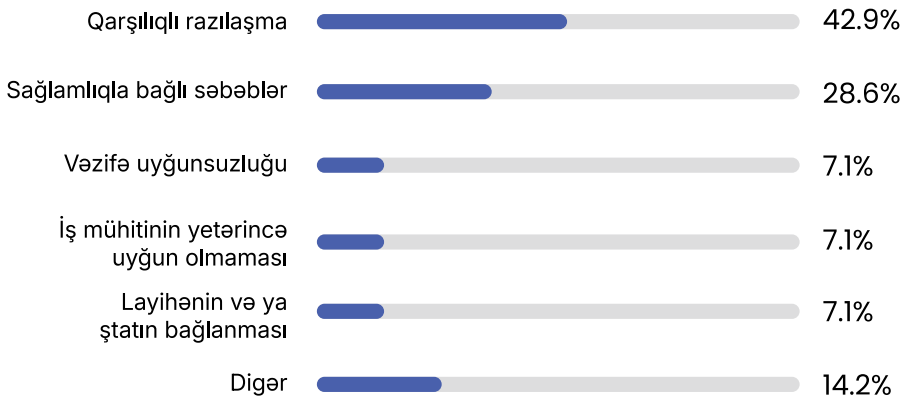
Bununla yanaşı, əmək münasibətlərinin davam etməməsində rol oynayan amillər daha çox **qarşılıqlı razılaşma (42.9%) və sağlamlıqla bağlı səbəblər (28.6%)** kimi qeyd olunmuşdur.



Qrafik 11

Vəzifə uyğunsuzluğu (7.1%), iş mühitinin yetərinə uyğun olmaması (7.1%), layihənin və ya ştatın bağlanması (7.1%) və digər hallar (14.2%) isə daha aşağı paylarla təmsil olunur. (Qrafik 12)

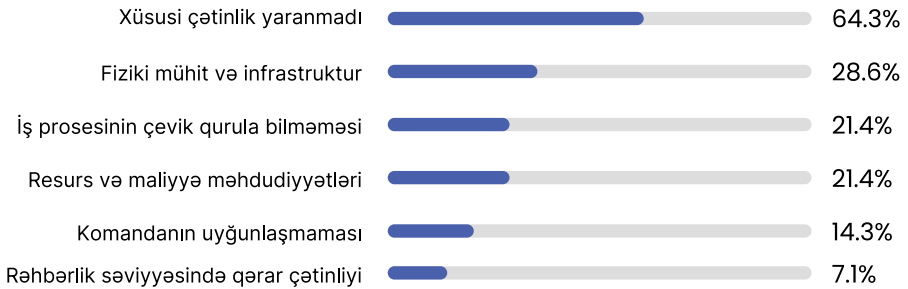
Əlilliyi olan keçmiş işçilərlə iş prosesinin davam etməməsində hansı amillər rol oynadı?



Qrafik 12

Əlilliyi olan şəxslərlə iş müddətində qarşılaşılan çətinliklərlə bağlı nəticələr isə ortaya daha maraqlı və müəyyən mənada ziddiyyətli mənzərə qoyur. Respondentlərin 64.3%-i əməkdaşlıq təcrübəsinin xüsusi çətinlik yaratmadığını bildirsə də, eyni zamanda fiziki mühit və infrastruktur (28.6%), iş prosesinin çevik qurula bilməməsi (21.4%) və resurs və maliyyə məhdudiyyətləri (21.4%) kimi konkret səbəblər də qeyd olunmuşdur. Komandanın uyğunlaşmaması (14.3%) və əlilliyi olan şəxslərin işə inteqrasiyası ilə bağlı rəhbərlik səviyyəsində qərarvermə prosesində çətinliklər (7.1%) isə daha az hallarda rast gəlinmişdir. Bu nəticələr göstərir ki, ümumi olaraq çətinlik yaşanmadığı qeyd edilərsə də, ayrı-ayrı istiqamətlər üzrə müəyyən praktiki çətinliklər də mövcud olmuşdur. (Qrafik 13)

Əlilliyi olan şəxslərlə işlədiyiniz dövründə praktik olaraq hansı məsələlər real çətinlik yaratdı?

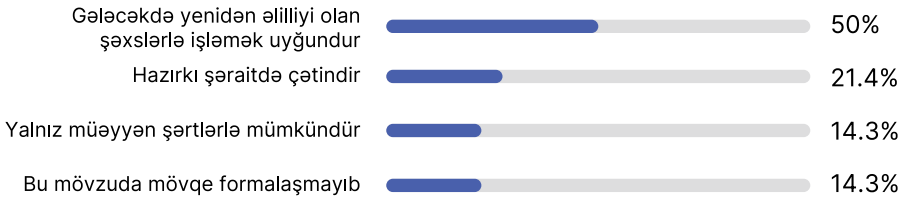


Qrafik 13

Müsaibə nəticələri bu məqamı daha da aydınlaşdırır. Respondentlər qeyd edir ki, bir çox hallarda çətinliklər işin özündən deyil, **iş mühitinin həmin şəxsə uyğunlaşdırılmamasından** qaynaqlanır. Eyni zamanda, bəzi hallarda **işəgötürənin bu istiqamətdə əvvəlcədən formalaşmış biliklərinin və təcrübəsinin olmaması** prosesə təsir edir. Bununla yanaşı, uyğunlaşdırmanın təmin edildiyi və yanaşmanın düzgün qurulduğu hallarda isə əməkdaşlıq daha stabil və effektiv olur.

Bu təcrübənin müəssisələrin gələcək yanaşmasına təsiri də diqqətçəkicidir. **Respondentlərin 50%-i gələcəkdə yenidən əlilliyi olan şəxslərlə işləməyin uyğun** olduğunu bildirir. **14.3%-i yalnız müəyyən şərtlər daxilində** mümkün olduğunu qeyd edir, **21.4%-i hazırkı şəraitdə çətin olduğunu** düşünür, **14.3%-i isə bu mövzuda mövqeyinin formalaşmadığını** bildirir. Nəticələr göstərir ki, əvvəlki təcrübə əksər hallarda müsbət təsir yaratsa da, müəyyən amillər işəgötürənləri əlilliyi olan şəxslərə münasibətdə ehtiyatlı davranmağa sövq edir. (Qrafik 14)

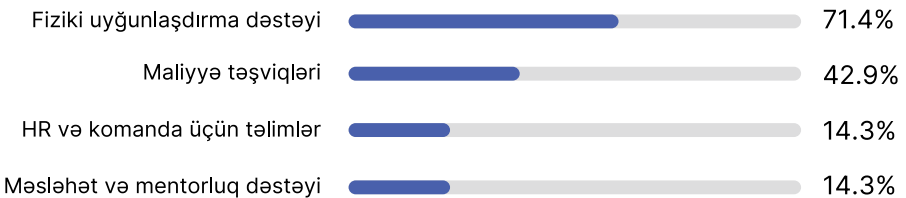
Bu təcrübə müəssisənizin əlilliyi olan şəxslərlə işləmək prosesinə yanaşmanıza necə təsir etdi?



Qrafik 14

Eyni zamanda, respondentlərin cavabları göstərir ki, uyğun dəstək və təşviq mexanizmləri mövcud olduğu təqdirdə əmək münasibətləri daha davamlı və uzunmüddətli ola bilərdi. Xüsusilə fiziki uyğunlaşdırma dəstəyi (71.4%) ən çox qeyd olunan ehtiyacdır. Maliyyə təşviqləri (42.9%) də mühüm amil kimi çıxış edir. HR və komanda üçün təlimlər (14.3%) və məsləhət/mentor dəstəyi (14.3%) isə daha az, lakin yenə də əhəmiyyətli istiqamətlər kimi qeyd olunur. Bu göstəricilər onu deməyə əsas verir ki, əsas boşluq daha çox fiziki mühit və resurslarla bağlı olsa da, institusional və bilik əsaslı dəstəyə də ehtiyac duyulmaqdadır. (Qrafik 15)

Hansı dəstək mexanizmləri olsaydı əlilliyi olan şəxslərlə işləməyiniz davam edə bilərdi?



Qrafik 15

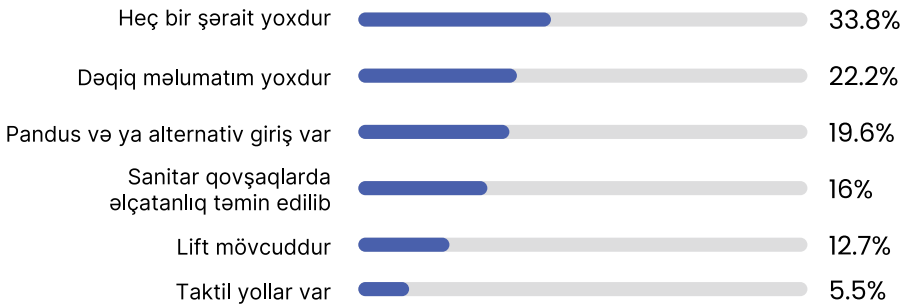
Ümumilikdə, bu blok üzrə nəticələr göstərir ki, əlilliyi olan şəxslərlə əvvəlki iş təcrübəsi ümumi olaraq müsbət qiymətləndirilsə də, əmək münasibətlərinin davamlılığı birbaşa uyğunlaşdırma səviyyəsi, vəzifə uyğunluğu və dəstək mexanizmlərinin mövcudluğu ilə bağlıdır. Mövcud çətinliklər daha çox sistemli yanaşmanın və resursların məhdudluğu ilə əlaqəlidir. Bu istiqamətdə dəstək və təşviq alətləri, həmçinin mexanizmləri təmin edildikdə əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun daha davamlı və əhatəli inkişafı üçün əlverişli şərait formalaşdırmaq mümkündür.

İş yerlərində fiziki və təşkilati uyğunlaşdırma imkanlarının mövcud vəziyyəti (bütün respondentlər üzrə)

İş yerlərində əlilliyi olan şəxslər üçün fiziki və təşkilati uyğunlaşdırma imkanlarının mövcud vəziyyəti üzrə nəticələr bütün respondentlərin cavabları əsasında təhlil edilmişdir. Bu yanaşma müəssisələrin ümumi hazırlıq səviyyəsini və iş mühitinin əlçatanlıq baxımından real vəziyyətini qiymətləndirməyə imkan verir. Sorğu nəticələrinə əsasən, iş yerlərində əlilliyi olan şəxslərin girişi və hərəkət imkanları üçün zəruri şərait məhdud səviyyədədir. **Respondentlərin 33.8%-i iş yerində bu istiqamətdə heç bir şəraitin olmadığını bildirir.** Bununla yanaşı, **22.2%-i bu barədə dəqiq məlumatının olmadığını** qeyd etmişdir. Yəni **respondentlərin 56%-i ya fiziki müəssərlik şəraitinin olmadığını, ya da bu barədə məlumatlanmadığını ifadə etmişdir.**

Mövcud şəraitlər arasında isə **pandus və ya alternativ giriş imkanları 19.6%, sanitar qovşaqlara əlçatanlıq 16%, lift mövcudluğu 12.7% və taktil yollar isə cəmi 5.5%** təşkil edir. Qeyd olunanlar onu göstərir ki, fiziki müəssərlik elementləri ayrı-ayrı hallarda mövcud olsa da, onların sistemli və kompleks şəkildə tətbiqi geniş yayılmamışdır. (Qrafik 16)

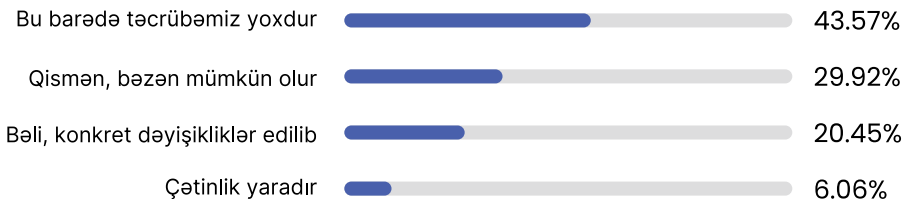
İş yerinizə əlilliyi olan şəxslərin giriş və hərəkət imkanları üçün hansı şərait mövcuddur?



Qrafik 16

İş prosesində fərdi ehtiyaclara uyğunlaşma ilə bağlı nəticələr də oxşar mənzərə ortaya qoyur. Respondentlərin yalnız **20.45%-i** iş prosesində konkret uyğunlaşdırma tədbirlərinin həyata keçirildiyini bildirir. **29.92%-i** bu uyğunlaşmanın **qismən mümkün olduğunu qeyd edir**. Bununla yanaşı, **43.57% respondent** bu sahədə ümumiyyətlə **təcrübəsinin olmadığını** bildirir. Respondentlərin **6.06%-i isə bu prosesin çətinlik yaratdığını** qeyd edib. Bu nəticələr göstərir ki, fərdi uyğunlaşdırma yanaşmaları hələ geniş yayılmayıb və bir çox müəssisədə bu sahədə praktiki təcrübə formalaşmayıb. (Qrafik 17)

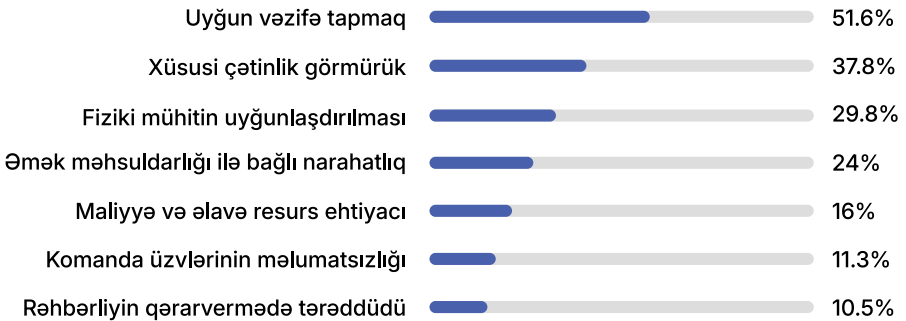
İş prosesində əlilliyi olan şəxslərin fərdi ehtiyaclarına uyğunlaşma təcrübəsi varmı?



Qrafik 17

Eyni zamanda, müəssisələrin əlilliyi olan şəxslərlə işləmək baxımından hansı məsələləri daha çətin hesab etdikləri ilə bağlı nəticələr bu sahədə əsas maneələri daha aydın göstərir. **Respondentlərin yarıdan çoxu (51.6%) uyğun vəzifə tapmağı əsas çətinlik kimi qeyd edir.** Bunun ardınca **xüsusi çətinlik görmədiyini bildirenlər 37.8%, fiziki mühitin uyğunlaşdırılması 29.8% və əmək məhsuldarlığı ilə bağlı narahatlıqlar 24%** ilə qeyd olunmuşdur. **Maliyyə və əlavə resurs ehtiyacı 16%, komanda üzvlərinin mövzu üzrə bilgi çatışmazlığı 11.3% və rəhbərlik səviyyəsində qərarvermə tərəddüdü isə 10.5%** təşkil edir. (Qrafik 18)

Aşağıdakı məsələlərdən hansılarını ümumilikdə əlilliyi olan şəxslərlə işləmək baxımından iş yeriniz üçün daha çətin hesab edirsiniz?



Qrafik 18

Müsaibə nəticələri bu mənzərəni daha konkret şəkildə izah edir. Respondentlər qeyd edir ki, bir çox hallarda **fiziki uyğunlaşdırma elementləri mövcud olsa da, onların praktik istifadəsi tam təmin olunmur və ya real ehtiyaclara uyğun şəkildə qurulmur.** Məsələn, pandusların texniki baxımdan uyğun olmaması, liftlərdə səsli yönləndirmə sistemlərinin olmaması və ya assistiv texnologiyaların tam funksional işləməməsi kimi hallar qeyd edilmişdir.

Bununla yanaşı, uyğunlaşdırma tədbirlərinin bir çox hallarda layihələndirmə və icra mərhələsində əlilliyi olan şəxslərin birbaşa iştirakı olmadan həyata keçirildiyi vurğulanır. Bu isə **yaradılan şəraitin formal xarakter daşmasına və praktik istifadədə məhdud effektivlik göstərməsinə səbəb olur.**

Eyni zamanda, müsahibələr göstərir ki, təkcə şəraitin müyəssərliyi kifayət deyil, ümumilikdə mühitin effektivliyi həm də inklüziv yanaşmanın tətbiqi ilə birbaşa bağlıdır. Bu baxımdan, fiziki mühitdə müəyyən uyğunlaşdırmaların mövcudluğu hər zaman funksional və davamlı müyəssər iş mühiti mənasına gəlmir.

Müsahibələr üzrə ümumiləşdirilmiş nəticələr

Müsahibə nəticələri göstərir ki, iş yerlərində yalnız fiziki mühit deyil, eyni zamanda **münasibətlər, kommunikasiya, təşkilati yanaşma və rəhbərliyin mövqeyi də nəzərə alınmalıdır.** Bu amillər əlilliyi olan şəxslərin iş mühitində tam və effektiv iştirakının təmin olunması baxımından xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

Sorğunun nəticələri göstərir ki, bir çox hallarda əsas maneələr fiziki mühitdən çox, **işəgötürənin və kollektivin yanaşması, onların məlumatlılıq səviyyəsi və praktiki təsəvvürlərinin çatışmazlığı ilə əlaqəlidir.**

Eyni zamanda, müsahibələrdən aydın olur ki, iş mühitinin formalaşmasında **rəhbərliyin mövqeyi həlledici rol oynayır** və bu sahədə göstərilən dəstək uyğunlaşdırma və inteqrasiya prosesinin effektivliyinə birbaşa təsir edir.

Respondentlər həmçinin qeyd edirlər ki, uyğunlaşdırma tədbirləri mövcud olsa belə, onların praktik istifadəyə uyğunluğu və sistemli tətbiqi hər zaman təmin olunmur. Bununla yanaşı, **fərdi ehtiyacların nəzərə alındığı və əvvəlcədən kommunikasiya qurulan hallarda əməkdaşlıq daha sabit və uğurlu olur.**

Müsahibə nəticələrindən belə qənaətə gəlmək olar ki, maarifləndirmə yalnız işəgötürənlər üçün deyil, əlilliyi olan şəxslərin özləri üçün də vacibdir. Respondentlərin fikrincə, əlilliyi olan şəxslərin **öz hüquq və imkanları barədə məlumatlı olması, bu imkanlardan düzgün istifadə etməsi və əmək mühitində aktiv mövqe tutması əməkdaşlığın effektivliyinə müsbət təsir göstərir.**

Eyni zamanda, karyera inkişafı baxımından **həm şəxsi təşəbbüsün, həm də institusional dəstəyin paralel şəkildə mövcudluğu vacib hesab olunur.** Bu amillərin birlikdə təmin edilməsi əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarında daha davamlı və uğurlu iştirakına şərait yaradır.



Nəticə

Nəticə

Aparılmış təhlil göstərir ki, iş yerlərində əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu ilə bağlı vəziyyət ayrı-ayrı müsbət təcrübələrin mövcudluğuna baxmayaraq, hələ sistemli və məqsədli şəkildə formalaşmamışdır. Mövcud yanaşma daha çox fərdi təşəbbüslər, cari şərait və konkret hallar əsasında formalaşır və geniş miqyaslı tətbiq xarakteri daşımır.

Əldə olunan nəticələr belə deməyə əsas verir ki, bu sahədə əsas məhdudiyyətlər fiziki amillərdən daha çox yanaşma və idarəetmə səviyyəsində formalaşır. İşəgötürənlərdə təşəbbüsün aşağı olması, uyğunlaşdırma ilə bağlı qeyri-müəyyənlik və praktiki vərdişlərin çatışmazlığı əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarında iştirakını məhdudlaşdıran əsas amillər kimi çıxış edir.

Eyni zamanda, müəssisələrin böyük hissəsinin uyğun şərait formalaşdığı halda əməkdaşlığa açıq olması bu sahədə qapalı deyil, nisbətən ehtiyatlı və passiv xarakterli yanaşma sərgiləmələri onu göstərir ki, hazırkı vəziyyətin mövcudluğu imkanların olmamasından daha çox, bu imkanların sistemli şəkildə aktivləşdirilməməsi ilə bağlıdır.

Təhlil həmçinin göstərir ki, iş yerlərinin əlilliyi olan şəxslər üçün uyğunluğu məsələsi çox vaxt yalnız fiziki uyğunlaşdırma ilə məhdudlaşdırılır, halbuki müsahibə nəticələri bu anlayışın daha əhatəli olduğunu, iş mühitində qarşılıqlı münasibətlərin qurulmasının, rəhbərliyin mövqeyinin, kommunikasiya və təşkilati yanaşmanın proseslərdə həlledici rol oynadığını ortaya qoyur.

Ümumilikdə, mövcud vəziyyət onu göstərir ki, əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun genişlənməsi üçün əsas ehtiyac əlavə resurslardan daha çox, **bu sahədə sistemli yanaşmanın formalaşdırılması, məlumatlılığın**

artırılması və işəgötürənlər üçün praktik istiqamətləndirici mexanizmlərin gücləndirilməsidir.

Eyni zamanda, müsahibə nəticələri göstərir ki, bu sahədə irəliləyişin təmin olunması yalnız işəgötürənlərə yönəlik tədbirlərlə məhdudlaşmamalı, **əlilliyi olan şəxslərin öz hüquq və imkanları barədə məlumatlılığının artırılması və əmək bazarında aktiv mövqeyinin təşviqi də paralel şəkildə nəzərə alınmalıdır.** Bu baxımdan, hər iki tərəfin məlumatlılığı və qarşılıqlı hazırlıq səviyyəsi əməkdaşlığın davamlı və effektiv qurulmasında mühüm rol oynayır.



Tövsiyələr

Tövsiyələr

Aparılmış təhlil nəticələri göstərir ki, iş yerlərində əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun genişləndirilməsi, inklüziv yanaşmanın və müəssərlik mühitinin gücləndirilməsi üçün sistemli və çoxşaxəli yanaşmanın tətbiqi zəruridir. Bu baxımdan aşağıdakı istiqamətlər üzrə tədbirlərin həyata keçirilməsi məqsədəuyğun hesab olunur.

İlk növbədə, işəgötürənlər arasında əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu, iş yerlərinə dair tələblərlə bağlı məlumatlılığın artırılması və bu sahədə praktiki biliklərin gücləndirilməsi istiqamətində tədbirlərin həyata keçirilməsi vacibdir. Xüsusilə insan resursları mütəxəssisləri və rəhbər heyət üçün əlillik növləri, uyğunlaşdırma üsulları, işə qəbul və integrasiya prosesləri ilə bağlı məqsədli təlim proqramlarının təşkili bu sahədə mövcud qeyri-müəyyənliyin azaldılmasına və daha sistemli yanaşmanın formalaşmasına töhfə verə bilər.

Bununla yanaşı, iş yerlərinin uyğunluğu məsələsinə yalnız fiziki uyğunlaşdırma kimi deyil, təşkilati və idarəetmə yanaşmasının bir hissəsi kimi baxılması təşviq edilməlidir. Bu məqsədlə müəssisələr üçün əlilliyi olan şəxslərlə iş üzrə metodik vəsaitlərin, praktiki təlimatların və nümunəvi tətbiq modellərinin hazırlanması və yayılması məqsədəuyğun hesab oluna bilər. Həmçinin, maarifləndirmə tədbirləri yalnız işəgötürənlərlə məhdudlaşmamalı, əlilliyi olan şəxslərin öz hüquq və imkanları barədə məlumatlılığının artırılmasını da əhatə etməlidir. Namizədlərin əmək bazarında mövcud imkanlar, uyğunlaşdırma mexanizmləri və gözləntilər barədə məlumatlandırılması onların daha aktiv və məqsədyönlü iştirakını dəstəkləyən amillərdən biridir.

Eyni zamanda, işəgötürənlərin əlilliyi olan şəxslərlə əməkdaşlığa təşviq edilməsi üçün stimullaşdırıcı mexanizmlərin tətbiqi faydalı ola bilər. Bu

çərçivədə tanınma və mükafatlandırma proqramları, müsbət təcrübələrin ictimai şəkildə paylaşılması, mentorluq və ya məsləhət dəstəyi, eləcə də bu sahədə təcrübə mübadiləsi imkanlarının genişləndirilməsi müəssisələrin bu istiqamətə marağını artıran amillərdən biri ola bilər.

Əlilliyi olan şəxslərin əmək bazarına çıxış imkanlarının artırılması üçün işəgötürənlərlə işsiz və işaxtaran şəxslər arasında əlaqənin gücləndirilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu məqsədlə vakansiyaların daha əlçatan formada təqdim olunması, namizədlərin bacarıqlarına uyğun iş yerlərinin müəyyənləşdirilməsi və onların bu işlərə yönləndirilməsi üzrə mexanizmlərin genişləndirilməsi və təkmilləşdirilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Bununla yanaşı, iş yerlərində fərdi ehtiyaclara uyğunlaşdırma yanaşmasının tətbiqi təşviq edilməlidir. İşə qəbul mərhələsində namizədlərin ehtiyaclarının müəyyən edilməsi, iş prosesində davamlı kommunikasiya və iş şəraitinin fərdi ehtiyaclara uyğun şəkildə təşkil edilməsi əməkdaşlığın davamlılığına müsbət təsir göstərə bilər.

Nəhayət, bu sahədə görülməli tədbirlərin effektivliyinin qiymətləndirilməsi və davamlı təkmilləşdirilməsi üçün monitoring və qiymətləndirmə mexanizmlərinin formalaşdırılması zəruridir. İşəgötürənlər üzrə inklüzivlik və müəssərlik səviyyəsinin, həmçinin, əlilliyi olan şəxslərin məşğulluq göstəricilərinin mütəmadi izlənilməsi daha çox data əsaslı qərarların qəbuluna imkan verə bilər.

The background features large, light gray stylized letters, possibly 'A' and 'B', and several circular icons. One icon shows two silhouettes of people, and another shows a globe with a grid. The text 'Əsas faktlar' is centered in a dark blue font.

Əsas faktlar

Əsas faktlar

- Sorğuda iştirak edən işəgötürənlərin **62.2%-i** hazırda müəssisədə əlilliyi olan əməkdaşın çalışdığını bildirmişdir. Bu göstərici müəssisə ölçüsü artdıqca əhəmiyyətli dərəcədə yüksəlir və iri müəssisələrdə **97.8%-ə** çatır.
- Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu müəssisələrdə əsasən məhdud saylarla təmsil olunur. Ən geniş yayılmış model 2-5 nəfərlik iştirakdır (**48%**), yalnız 1 nəfərin çalışdığı müəssisələr isə **20.5%** təşkil edir.
- İşəgötürənlərin təcrübəsi əsasən **fiziki (57.3%)** və **gözdən əlilliyi** olan şəxslərlə (**26.3%**) bağlıdır. **Eşitmə (4.7%)** və **əqli qabiliyyət üzrə (4.1%)** əlillik növləri üzrə təcrübə aşağı səviyyədədir.
- Respondentlərin **80.1%-i** komandaxili münasibətləri “problemsiz” kimi qiymətləndirsə də, müəssisələrin yalnız **28.65%-i** bu mövzu üzrə planlı təlim və ya məlumatlandırmanın həyata keçirildiyini qeyd etmişdir.
- Hazırda əlilliyi olan əməkdaşı olmayan müəssisələrdə əsas səbəb kimi **70%** “uyğun namizəd olmaması” qeyd edilmişdir. Bununla yanaşı, müəssisələrin **14.4%-ində** bu mövzunun ümumiyyətlə gündəmdə olmadığı, **11.1%-ində** isə iş şəraitinin uyğunlaşdırılmadığı bildirilmişdir.
- Müəssisələrin **60.1%-i** uyğun şərait yaradıldığı halda gələcəkdə əlilliyi olan şəxslərin işə qəbulunun mümkün olduğunu bildirmişdir.
- Keçmişdə əlilliyi olan şəxslərlə iş təcrübəsi olan müəssisələrin **64.3%-i** bu təcrübəni müsbət kimi qiymətləndirmişdir.
- Əmək münasibətlərinin davam etməməsində əsas səbəblər qarşılıqlı razılaşma (**42.9%**) və sağlamlıqla bağlı hallar (**28.6%**) olmuşdur.

- İş yerlərində fiziki müyəssərlik səviyyəsi məhdud xarakter daşıyır. Respondentlərin **33.8%-i** heç bir şəraitin olmadığını, **22.2%-i** isə bu barədə məlumatının olmadığını bildirmişdir.
- Mövcud fiziki uyğunlaşdırma elementləri arasında pandus və alternativ giriş imkanları (**19.6%**), sanitariya qovşaqlara əlçatanlıq (**16%**), lift (**12.7%**) və taktill yollar (**5.5%**) yer alır.
- Respondentlərin yalnız **20.45%-i** iş prosesində fərdi uyğunlaşdırma tədbirlərinin tətbiq edildiyini bildirmiş, **43.57%-i** isə bu sahədə ümumiyyətlə təcrübənin olmadığını bildirmişdir.
- Müəssisələrin **51.6%-i** əlilliyi olan şəxslərlə işləməkdə əsas çətinlik kimi "münasib vəzifə tapmağı" qeyd etmişdir.
- Müsahibə nəticələri göstərir ki, maarifləndirmə ehtiyacı yalnız işəgötürənlərlə məhdudlaşmır, əlilliyi olan şəxslərin **öz hüquq və imkanları barədə məlumatlılığı** da önəmlidir. Eyni zamanda, karyera inkişafı baxımından həm şəxsi təşəbbüs, həm də institusional dəstəyin paralel şəkildə vacib olduğu vurğulanmışdır.
- Müsahibə nəticələri göstərir ki, əsas maneələr yalnız fiziki mühitlə deyil, eyni zamanda **işəgötürənlərin yanaşması, məlumatlılıq səviyyəsi və iş proseslərinin təşkili** ilə bağlıdır.



Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi



Dövlət
Məşğulluq
Agentliyi



QR KODU OXUT!

Əmək Bazarı Bülletenin
qiymətləndirilməsi
sorgusunda iştirak et!