

UOT 316

[https://doi.org/10.30546/ifs.2025.2\(45\).0117](https://doi.org/10.30546/ifs.2025.2(45).0117)

ORTAYAŞLILARIN MƏŞĞULLUĞUNUN DƏSTƏKLƏNMƏSİ ÜZRƏ DÖVLƏT SİYASƏTİ VƏ İNSTİTUSİONAL YANAŞMALAR

Nərgiz Əliyeva

müəllim, Azərbaycan Turizm və Menecment Universiteti, **Azərbaycan**

nargiz.aliyeva3@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-5590-6274>

Xülasə. Bu məqalədə Azərbaycan Respublikasında ortayaşlı əhali kateqoriyasının məşğulluq imkanlarının artırılması və əmək bazarına inteqrasiyasının təmin olunması məqsədilə həyata keçirilən dövlət siyasəti və institusional yanaşmalar hərtərəfli şəkildə təhlil olunmuşdur. Təhlil zamanı həm normativ-hüquqi sənədlər, həm də mövcud sosioloji tədqiqatlar və statistik məlumatlar əsasında ölkədə bu istiqamətdə mövcud olan mexanizmlərin effektivliyi və tətbiq sahələri araşdırılmışdır.

Məqsəd: Tədqiqatın əsas məqsədi əmək bazarının strukturunda əhəmiyyətli yer tutan 40-65 yaş arası əhali qrupunun məşğulluq sahəsində qarşılaşdığı problemləri hərtərəfli şəkildə təhlil etmək, bu yaş kateqoriyasının əmək fəaliyyətinə təsir edən sosial, iqtisadi, psixoloji və institusional amilləri müəyyən etməkdən ibarətdir. Bu çərçivədə həyata keçirilən tədqiqat həmçinin ortayaşlı əhəlinin iqtisadi fəallıq səviyyəsinin yüksəldilməsi, onların əmək bazarına səmərəli inteqrasiyası və məşğulluq imkanlarının genişləndirilməsi məqsədilə mövcud dövlət siyasətinin və institusional mexanizmlərin effektivliyini qiymətləndirməyi və bu sahədə daha təsirli dəstək alətlərinin formalaşdırılması üçün elmi əsaslandırılmış təkliflər irəli sürməyi qarşıya məqsəd qoyur.

Metodologiya: Məqalədə məşğulluq siyasətinin hüquqi əsasları, peşə hazırlığı və təlim proqramları, yaşa görə diskriminasiya halları və regionlararası bərabərsizliklər təhlil edilmişdir. Sosioloji məlumatlar və təhlillər əsasında hazırlanmış nəticələr ortayaşlıların əmək bazarına inteqrasiyası üçün mövcud siyasətə əlavə dəstək mexanizmlərinin tətbiqinin zəruriliyini ortaya qoyur.

Tədqiqatın nəticələri: Qeyd etdiyimiz məqsədlə aparılan tədqiqat həm normativ-hüquqi çərçivəni, həm də real məşğulluq təcrübələrini sosioloji müstəvidə təhlil etməklə, yaşla bağlı əmək bazarındakı struktur maneələrin, diskriminasiya hallarının və resurs çatışmazlıqlarının aradan qaldırılması yollarını üzə çıxarmağa çalışır. Nəticə etibarilə, araşdırmanın məqsədi yalnız diaqnostik yanaşma ilə kifayətlənməyib, eyni zamanda praktik olaraq ortayaşlıların əmək bazarındakı mövqeyinin gücləndirilməsinə yönəlmiş kompleks institusional və sosial strategiyaların formalaşdırılmasına töhfə verməkdir. Məqalənin sonunda konkret və elmi əsaslandırılmış tövsiyələr təqdim edilmişdir.

Açar sözlər: orta yaş dövrü, məşğulluq siyasəti, dövlət proqramları, institusional dəstək, əmək bazarı, sosial müdafiə

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДДЕРЖКЕ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ СРЕДНЕГО ВОЗРАСТА

Наргиз Алиева

Резюме. В данной статье проанализированы государственная политика и институциональные подходы, реализуемые в Азербайджанской Республике в сфере занятости людей среднего возраста, в социологическом и нормативном контексте. Цель исследования заключается в научном обосновании предложений по формированию более эффективных инструментов поддержки в данной области.

Цель. Основная задача исследования - всесторонний анализ

проблем, с которыми сталкиваются граждане в возрасте от 40 до 65 лет, а также институциональных и структурных факторов, влияющих на их участие в экономической и трудовой деятельности. В этом контексте рассмотрены ключевые аспекты государственной

политики, направленной на обеспечение устойчивой занятости, профессиональной адаптации и социальной интеграции людей среднего возраста.

Методология. Проведённый анализ охватывает как нормативно-правовую базу, так и реальные практики занятости в социологическом измерении, с целью выявления путей устранения структурных барьеров, случаев дискриминации по возрасту и дефицита ресурсов на рынке труда.

Результаты исследования. В итоге, цель исследования заключается не только в диагностическом подходе, но и в практическом вкладе в формирование комплексных институциональных и социальных стратегий, направленных на укрепление позиций людей среднего возраста на рынке труда. В статье проанализированы правовые основы политики занятости, программы профессиональной подготовки и переподготовки, случаи дискриминации по возрасту и межрегиональные неравенства. Полученные на основе социологических данных и анализа результаты подтверждают необходимость внедрения дополнительных механизмов поддержки для интеграции людей среднего возраста в рынок труда. В заключение представлены конкретные и научно обоснованные рекомендации, направленные на совершенствование государственной политики в сфере занятости данной категории населения.

Ключевые слова: средний возраст, политика занятости, государственные программы, институциональная поддержка, рынок труда, социальная защита

PUBLIC POLICY AND INSTITUTIONAL STRATEGIES FOR PROMOTING THE EMPLOYMENT OF MIDDLE-AGED PEOPLE

Nargiz Aliyeva

Abstract. This article analyzes the state policy and institutional approaches implemented in the Republic of Azerbaijan to support the employment of middle-aged individuals within a sociological and normative context.

Objective: The main objective of the research is to comprehensively examine the employment challenges faced by the 40 - 65 age group, which holds a significant place in the structure of the labor market, and to identify the social, economic, psychological, and institutional factors influencing their labor activity. Within this framework, the study also aims to assess the effectiveness of existing state policies and institutional mechanisms designed to increase the economic activity of middle-aged people, ensure their effective integration into the labor market, and expand their employment opportunities.

Methodology: The research sets out to propose scientifically grounded recommendations for the development of more effective support tools in this field. By analyzing both the normative-legal framework and real employment practices from a sociological perspective, the study seeks to uncover the structural barriers, instances of age-based discrimination and resource deficiencies that hinder the participation of middle-aged individuals in the labor market.

Research results: Consequently, the aim of the research goes beyond diagnostic analysis, striving to contribute to the formulation of comprehensive institutional and social strategies to strengthen the position of middle-aged individuals in the labor market. It examines the legal foundations of employment policy, vocational training and retraining programs, instances of age discrimination, and regional inequalities. The findings, based on sociological data and analysis, reveal the necessity of introducing additional support mechanisms to enhance the integration of middle-aged individuals into the labor market. The article concludes with specific, scientifically substantiated recommendations.

Keywords: middle age, employment policy, state programs, institutional support, labor market, social protection

Giriş

Müasir dövrdə əmək bazarında baş verən struktur dəyişikliklər, sürətlənən texnoloji yeniliklər və demoqrafik transformasiyalar fonunda ortayaşlı əhalinin (40-65 yaş arası) məşğulluq imkanlarının qorunub saxlanması və genişləndirilməsi dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin prioritet istiqamətlərindən

birinə çevrilmişdir. Bu yaş qrupu cəmiyyətin əmək bazarında zəngin təcrübə, peşəkar bacarıqlar və etibarlı iş resursları ilə təmsil olunan mühüm sosial-iqtisadi potensial daşıyıcısı kimi çıxış edir. Onların aktiv əmək fəaliyyəti həm ölkə iqtisadiyyatının davamlı inkişafına, həm də nəsilərarası bilik və təcrübənin ötürülməsinə mühüm töhfə verir. Lakin əmək bazarının artan çevikliyi, rəqabətə əsaslanan yeni tələbləri və rəqəmsallaşma ilə müşayiət olunan texnoloji dəyişiklikləri fonunda ortayaşlı əhali kateqoriyasının məşğulluq sahəsində üzləşdiyi risk və məhdudiyyətlər daha da artmış olur. Əldə olunan araşdırma nəticələri göstərir ki, orta yaşlılar üçün iş yerlərinin məhdudluğu, yeni bacarıqlara uyğunlaşma çətinlikləri və yaşa görə qeyri-rəsmi diskriminasiya hallarının mövcudluğu onların əmək bazarına inteqrasiyasını ləngidən əsas amillər sırasındadır. Belə olan halda, dövlətin məşğulluq siyasətində bu sosial qrupun maraqlarını və ehtiyaclarını nəzərə alan xüsusi hədəfli tədbirlərin, o cümlədən institusional mexanizmlərin formalaşdırılması və tətbiqi zərurətə çevrilmişdir. Bu mexanizmlərə əmək bazarına uyğun təlim və ixtisasartırma proqramlarının genişləndirilməsi, sosial müdafiə və stimullaşdırıcı alətlərin gücləndirilməsi, həmçinin yaşa əsaslanan bərabərsizliklərin aradan qaldırılması üçün hüquqi və təşkilati tədbirlərin sistemli şəkildə həyata keçirilməsi daxildir. Nəticə etibarilə, ortayaşlıların əmək bazarında sabit və layiqli məşğulluğunun təmin olunması yalnız sosial rifahın qorunmasına deyil, həm də iqtisadiyyatın uzunmüddətli dayanıqlığına və məhsuldarlığa birbaşa təsir edən strateji hədəf kimi çıxış edir.

Araşdırma və təhlil

Əməyin baş verdiyi iqtisadi və hüquqi şəraitdə ümumi sosial tərəfilə yanaşı, məşğulluq həm də istehsal tərəfinə malikdir. Məhz effektiv məşğulluq iqtisadiyyatın çiçəklənməsinin, əhalinin rifahının ilkin şərtidir. Yalnız effektiv məşğulluq istənilən sosial proqramın reallaşdırılması üçün maddi əsas yaradır. Ona görə də iqtisadi effektivliyin, məşğulluğun məhsuldarlığının artırılması, təkcə məşğulluq siyasətinin deyil, həm də iqtisadi siyasətin bütünlükdə prioritetidir.

Azərbaycanda məşğulluq problemləri mürəkkəb və çoxşaxəli sosial-iqtisadi amillərlə şərtlənir. Əmək resurslarından qeyri-səmərəli istifadə olunması, iqtisadi artımın müşahidə olunduğu hazırkı mərhələdə belə, əmək bazarında müəyyən disbalansların və neqativ tendensiyaların qalmasına səbəb olur.

Məşğulluq sahəsində mövcud olan çətinliklər həm obyektiv, həm də subyektiv amillərlə bağlıdır. Tarixi aspektdən baxdıqda keçən əsrin 80-ci illərinin sonlarından etibarən Azərbaycanda müşahidə olunan dərin iqtisadi böhran və postsovet keçid dövrünün yaratdığı struktur pozuntuları məşğulluq münasibətlərində ciddi problemlərə yol açmışdır [9, s.175-176]. Xüsusilə 1990-cı illərin əvvəllərində ölkədə baş verən silahlı münaqişə və Ermənistanın hərbi təcavüzü nəticəsində ərazilərin 20 faizinin işğal olunması, bu ərazilərdə yerləşən 4 mindən artıq sənaye və kənd təsərrüfatı müəssisəsinin, eləcə də 300 mindən artıq iş yerinin itirilməsi və bir milyondan çox insanın qaçqın və məcburi köçkün vəziyyətinə düşməsi ölkənin iqtisadi və sosial strukturuna ciddi zərbə vurmuşdur. Bu faktorlar ölkədə işsizlik səviyyəsinin artmasına, qeyri-formal məşğulluğun geniş vüsət almasına və sosial təminat mexanizmlərinin zəifləməsinə səbəb olmuşdur. Lakin 2020-ci ildə Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyünün təmin olunması və işğal altında olan torpaqların azad edilməsi ilə ölkənin sosial-iqtisadi inkişafında yeni bir mərhələ başlanmışdır. Bu mərhələ azad edilmiş ərazilərdə genişmiqyaslı bərpa və yenidənqurma işlərinin aparılması, yeni infrastrukturun qurulması və iqtisadi fəaliyyətin bərpası fonunda məşğulluq imkanlarının genişləndirilməsi baxımından mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Həmçinin regionların sosial-iqtisadi inkişafı üzrə qəbul edilmiş dövlət proqramları və xüsusi iqtisadi zonaların yaradılması əmək bazarının diversifikasiyasına və məşğulluğun artırılmasına müsbət təsir göstərməkdədir.

Bununla belə, mövcud reallıq göstərir ki, əmək bazarında struktur uyğunluğunun təmin olunması, əmək resurslarının səmərəli yerləşdirilməsi, qeyri-rəsmi məşğulluğun azaldılması və ortayaşlı əhalinin əmək bazarına inteqrasiyasının dəstəklənməsi kimi məsələlər hələ də aktual olaraq qalmaqdadır. Bu baxımdan məşğulluq siyasətinin çevik, inklüziv və proqnozlaşdırıla bilən əsaslar üzərində qurulması xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Məhz bu məqsədlə “2019-2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası”nda ortayaşlıların təlim və rekvalifikasiya imkanlarının genişləndirilməsi, onların rəqəmsal və peşə bacarıqlarının artırılması əsas hədəflər kimi müəyyən olunmuşdur. Həmçinin “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu işsiz və işaxtaranların hüquqlarını

qoruyur, həmçinin aktiv məşğulluq tədbirlərini stimullaşdırır [10]. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi və əhali arasında məşğulluğun stimullaşdırılması haqqında digər qanunverici aktlar isə yaşa görə ayrı - seçkilinin qarşısının alınmasını və bərabər imkanların təmin olunmasını hüquqi əsas kimi tanıyır [1].

Hazırda Azərbaycanda ortayaşlıların məşğulluğunun dəstəklənməsi üzrə bir sıra institusional strukturlar və proqramlar fəaliyyət göstərir. Bunlardan Dövlət Məşğulluq Agentliyi Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin tabeliyində fəaliyyət göstərən əsas qurumlardan biridir. Onun funksiyaları arasında fərdi məşğulluq proqramlarının hazırlanması, işaxtaranların peşəyönümü, aktiv məşğulluq tədbirlərinə cəlb olunması kimi xidmətlər yer alır. 2024-cü ildə agentlik tərəfindən həyata keçirilən “Karyera qur!”, “Rəqəmsal bacarıqlar üçün təlimlər” kimi proqramlarda 40 yaşdan yuxarı şəxslərin xüsusi iştirakı təmin olunmuşdur [12].

Ortayaşlıların əmək bazarına yenidən inteqrasiyası üçün peşə təhsili mühüm vasitə kimi çıxış edir. Peşə Təhsili üzrə Dövlət Agentliyinin və müxtəlif təlim mərkəzlərinin həyata keçirdiyi proqramlar sayəsində ortayaşlılar yeni peşələrə yiyələnmək, rəqəmsal bacarıqlar qazanmaq, ixtisaslarını yeniləmək imkanı əldə edirlər. Bu təşəbbüslər onların əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşmasını təmin edir. Dövlət işəgötürən və işçilər arasında əməkdaşlığı nəzərdə tutan sosial tərəfdaşlıq institusiyası vasitəsilə əmək bazarında bərabərlik, əmək münasibətlərində balans və təcrübəyə əsaslanan iştirak prinsipləri təmin edilir. Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Sahibkarlar Konfederasiyası bu sahədə aktiv tərəfdaşdır.

“Məşğulluq” altsistemi, Əmək Münasibətləri və Məşğulluq Altsistemi (ƏMAS), həmçinin e-sosial.az platformaları vasitəsilə işaxtaran şəxslərin qeydiyyatı, mövcud vakansiyalarla uyğunlaşdırılması, həmçinin peşə hazırlığı və ixtisasartırma proqramlarına yönləndirilməsi prosesi rəqəmsal formada həyata keçirilir. Bu sistemlər vasitəsilə ortayaşlı şəxslərin müraciət imkanları sadələşdirilmiş, məşğulluq xidmətlərinə çıxışda operativlik və şəffaflıq təmin olunmuşdur.

Aparılmış sosioloji tədqiqatların nəticələri göstərir ki, ortayaşlı respondentlərin əhəmiyyətli bir hissəsi işsizliyin başlıca səbəbləri kimi yaş amilini və mövcud ixtisasın əmək bazarının müasir tələblərinə uyğun olmamasını vurğulamışdır. Belə ki, respondentlər arasında geniş yayılmış fikrə görə, yaşa görə diskriminasiya və peşə bacarıqlarının aktual tələblərə cavab verməməsi əmək bazarında mövcud olan məşğulluq problemlərinin əsas səbəblərindən biridir. Bu, xüsusilə rəqəmsal texnologiyaların və yeni iş metodlarının tətbiq olunduğu sahələrdə özünü daha qabarıq göstərir.

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 yanaşı, 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 [9, s. 178]. 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.

Eyni zamanda tədqiqatlar göstərir ki, dövlət tərəfindən həyata keçirilən peşə hazırlığı, ixtisasartırma və məşğulluq dəstəyi proqramlarında iştirak edən ortayaşlı vətəndaşlar arasında məşğulluq səviyyəsində nəzərəçarpan artım müşahidə olunur. Bu proqramlar iştirakçılara yeni peşə bilikləri və rəqəmsal bacarıqlar qazandırmaqla yanaşı, əmək bazarına inteqrasiyanı asanlaşdırır və iş yerlərinin əldə olunması imkanlarını artırır. Həmçinin, bu təlimlər işçilərin özünəinamının yüksəlməsinə və dəyişən əmək şəraitinə adaptasiya bacarıqlarının güclənməsinə də təsir göstərir.

Bu amillərdən çıxan nəticə odur ki, ortayaşlıların əmək bazarında mövqeyinin möhkəmləndirilməsi üçün davamlı peşə təhsili və ixtisasartırma tədbirlərinin genişləndirilməsi və onların rəqəmsal səriştələrinin artırılması xüsusi önəm daşıyır. Eyni zamanda yaşa görə diskriminasiyanın aradan qaldırılması və əmək bazarının ehtiyaclarına uyğun peşə hazırlığı proqramlarının səmərəliliyinin

artırılması istiqamətində dövlət və qeyri-dövlət sektorları arasında əməkdaşlığın gücləndirilməsi vacibdir.

Xüsusilə qeyd olunmalıdır ki, son illərdə Dövlət Məşğulluq Agentliyi tərəfindən həyata keçirilən fərdi məşğulluq proqramları, habelə “məşğulluq marafonu” kimi təşəbbüslər ortayaşlıların əmək bazarına təkrar inteqrasiyasına müsbət təsir göstərmişdir [12]. Bununla belə, sosioloji müşahidələr göstərir ki, ortayaşlılar arasında rəqəmsal bacarıqların məhdudluğu rəqəmsal platformalardan istifadədə çətinliklər yaradır. Eyni zamanda regionlarda təlim proqramlarına çıxış imkanlarının məhdudluğu və işəgötürənlər tərəfindən yaş əsaslı dolaylı diskriminasiya hallarının mövcudluğu bu yaş qrupunun məşğulluq imkanlarını məhdudlaşdıran əsas maneələr kimi qalmaqdadır.

Mövcud problemlərin aradan qaldırılması məqsədilə bir sıra istiqamətlər üzrə institusional tədbirlərin həyata keçirilməsi zəruridir. İlk növbədə peşə hazırlığı proqramlarında ortayaşlı şəxslərin öyrənmə xüsusiyyətlərini nəzərə alan uyğunlaşdırılmış modul təlim proqramlarının hazırlanması məqsədəuyğun hesab olunur. Eyni zamanda bu yaş qrupunun rəqəmsal bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün xüsusi olaraq intensiv rəqəmsal savadlılıq kurslarının təşkili vacibdir. Bundan əlavə, işəgötürənlərin ortayaşlı işçilərin məşğulluğuna marağını artırmaq məqsədilə yaş qrupuna əsaslanan stimullaşdırıcı vergi güzəştlərinin tətbiqi məqsədəuyğun və səmərəli bir yanaşma kimi çıxış edə bilər.

Ortayaşlıların məşğulluğunun təmin edilməsi istiqamətində dövlət siyasəti və institusional mexanizmlərə əsaslanan kompleks yanaşmalar tətbiq olunmasına baxmayaraq, bu tədbirlərin real əmək bazarının çağırışlarına tam cavab verməsi və effektiv nəticələr verməsi üçün mövcud normativ-hüquqi bazanın və praktik icra alətlərinin mütəmadi şəkildə təhlil olunaraq təkmilləşdirilməsi vacib məsələlərdən biri kimi qalmaqdadır. Əmək bazarında yaşla bağlı struktur maneələr, kadr ehtiyaclarının sürətlə dəyişməsi və texnoloji yeniliklərin təsiri fonunda 40-65 yaş arası əhali qrupunun məşğulluğunu qoruyub saxlamaq və daha da genişləndirmək üçün institusional səviyyədə çevik, adaptiv və inklüziv yanaşmalara ehtiyac duyulur.

Tədqiqatlar və mövcud sosioloji göstəricilər sübut edir ki, bu yaş kateqoriyasının əmək bazarına uğurla inteqrasiya olunması yalnız passiv sosial müdafiə tədbirləri ilə deyil, həm də proaktiv dəstək alətləri, xüsusilə əmək bazarına uyğunlaşdırılmış peşəkar yenidənəhazırlıq, ixtisasartırma və bacarıq yönümlü təlim proqramları vasitəsilə mümkündür. Belə proqramlar ortayaşlıların dəyişən iqtisadi şəraitə adaptasiyasını asanlaşdırır, onların rəqabət qabiliyyətini artırır və əmək fəaliyyətində iştirak səviyyəsini yüksəldir. Eyni zamanda məqsədli sosial-iqtisadi dəstək mexanizmləri, o cümlədən subsidiya və stimullaşdırıcı vergi güzəştləri, işəgötürənlər üçün təşviqediciləşdirən proqramlar və yaş fərqi əsaslanan diskriminasiyanın qarşısını alan hüquqi mexanizmlər bu istiqamətdə həyata keçirilən tədbirlərin təsir dairəsini genişləndirir [8, s.79-80]. Bu cür kompleks yanaşma həm sosial ədalət prinsipinə əsaslanır, həm də əmək bazarının inklüzivliyini artırmaqla, ümumi milli inkişaf strategiyasına və dayanıqlı məşğulluq siyasətinin formalaşmasına mühüm töhfə verir.

Azərbaycan Respublikasında həyata keçirilən məşğulluq siyasəti çərçivəsində ortayaşlı əhalinin (40-65 yaş arası) əmək bazarına səmərəli inteqrasiyası və onların iqtisadi fəallıq səviyyəsinin artırılması istiqamətində son illərdə bir sıra mühüm institusional və normativ addımlar atılmışdır. Xüsusilə “Məşğulluq haqqında” Qanun, “Ömürboyu təhsil üzrə Milli Kvalifikasiyalar Çərçivəsi”, habelə Dövlət Məşğulluq Agentliyinin fəaliyyəti bu yaş qrupunun əmək bazarında iştirakının təşviq olunmasına xidmət edən əsas mexanizmlər sırasındadır [5]. Eyni zamanda aktiv əmək bazarı proqramlarının icrası, peşə hazırlığı və ixtisasartırma tədbirlərinin genişləndirilməsi, özünüməşğulluq təşəbbüslərinin dəstəklənməsi və yaşa görə bərabər imkanların yaradılması istiqamətində də nəzərəcarpacaq irəliləyişlər müşahidə olunmaqdadır.

Bununla belə, həyata keçirilən tədbirlər və qəbul olunmuş strateji sənədlər bu yaş qrupunun əmək bazarında real vəziyyətini tam şəkildə dəyişmək üçün yetərli olmamışdır. Mövcud institusional və normativ baza müəyyən əsaslar yaratsa da, onların praktiki tətbiqi zamanı bir sıra sistemli çətinliklər ortaya çıxır. Bu çətinliklərə uyğun iş yerlərinin azlığı, işəgötürənlər tərəfindən yaşla bağlı stereotiplərin davam etməsi, peşəkar yenidənəhazırlıq proqramlarının məhdud əlçatanlığı və fərdi ehtiyacları uyğunlaşdırılmaması kimi amillər daxildir. Eyni zamanda regionlarda yaşayan ortayaşlı əhali üçün bu xidmətlərə çıxış imkanlarının qeyri-bərabər olması da aktual problemlərdən biridir.

Beləliklə, ortayaşlıların əmək bazarına inteqrasiyası istiqamətində aparılan dövlət siyasəti və institusional yanaşmaların daha effektiv nəticə verməsi üçün yalnız mövcud hüquqi-normativ çərçivə ilə kifayətlənməyərək, eyni zamanda icra mexanizmlərinin çevikləşdirilməsi, hədəfli proqramların gücləndirilməsi və sosial-iqtisadi şəraitə uyğunlaşdırılması tələb olunur.

Nəticə

Aparılmış sosioloji araşdırmalar və mövcud institusional təcrübə göstərir ki, ortayaşlı şəxslər əmək bazarına inteqrasiya prosesində bir sıra sistemli maneələrlə üzləşirlər. Ən önəmli çətinliklərdən biri onların mövcud peşə ixtisaslarının əmək bazarının dəyişən tələblərinə uyğun gəlməməsidir. Bundan əlavə, yeni texnologiyalara uyğunlaşma prosesində yaşanan çətinliklər və rəqəmsal savadlılıq səviyyəsinin aşağı olması da bu yaş qrupunun məşğulluq imkanlarını məhdudlaşdıran amillər sırasındadır. İşgötürənlər tərəfindən yaşa əsaslanan dolayı diskriminasiya hallarının mövcudluğu, regionlarda məşğulluq imkanlarının qeyri-bərabər paylanması və təlim proqramlarına çıxış imkanlarının məhdudluğu da mühüm problemlər kimi çıxış edir. Eyni zamanda əmək bazarı haqqında dolğun və əlçatan informasiya, eləcə də peşəkar məsləhət xidmətlərinin yetərsizliyi ortayaşlıların səmərəli məşğulluğuna maneə yaradan əsas institusional çatışmazlıqlardan hesab olunur. Bütün bu hallar ortayaşlıların işsizlik müddətinin uzanmasına, sosial statuslarının zəifləməsinə və psixoloji baxımdan özlərinə inamın azalmasına səbəb olur. Bu isə təkcə fərdlərin deyil, ümumilikdə cəmiyyətin iqtisadi və sosial inkişafına da mənfi təsir göstərir.

Ölkəmizdə bu gün məşğulluq xidmətinin qarşısında böyük vəzifələr durur. Bu onunla əlaqədardır ki, bu gün məşğulluqun qarantı qismində təkcə dövlət, bələdiyyələr və ictimai təşkilatlar deyil, həm də iqtisadiyyatın özəl sektoru (xarici firmaların iştirakı olmadan qarışıq və onların iştirakı ilə fəaliyyət göstərən xarici mülkiyyət də daxil olmaqla) çıxış edir və hər bir şəxs üçün sahibkarlıqla məşğul olmaq üçün şərait vardır. Bütün bunlar insanın əmək davranışını dəyişdirir. Təsərrüfatçılığın yeni şəraitində işə düzəlmə hər bir kəsin şəxsi işinə çevrilmişdir. Dövlət isə bu məsələlərin həllində ona yalnız yardım edir. Bundan əlavə, işə düzəlmə işsizlik şəraitində baş verir ki, bu da məşğulluq problemini həll etməyi çətinləşdirir [9, s. 174].

Əhalinin məşğulluğunun təmin olunması üçün əsas istiqamətlərdən biri də dövlətin iqtisadiyyatı stimullaşdırmaq üçün fəaliyyətidir ki, bu da istehlak və investisiya xarakterli mallara olan tələbatı artırmalıdır. Məhz bu əsasda o, dövlət və bələdiyyə mülkiyyətində olan müəssisələrdə yeni iş yerləri açsın, iqtisadiyyatın özəl sektorunu stimullaşdırarsın. Lakin bütünlükdə bu cür fəaliyyət qısa bir müddət ərzində təkmilləşməyə ehtiyac duyar.

Lakin onu da etiraf etmək lazımdır ki, iri dövlət və özəl müəssisələrin gücü ilə işsizlik problemini, çətin ki, həll etmək mümkün olsun. İnkişaf etmiş ölkələrdə məşğul əhalinin əsas hissəsi kiçik və orta biznesdə toplaşmışdır. Məhz bu sahənin sənətkarlıq və fərdi əmək fəaliyyəti ilə yanaşı inkişafı məşğulluğun artırılması və işsizliyin aradan qaldırılması problemini həll edə bilər. Lakin bu sahədə çoxlu problemlər mövcuddur; hələ bu gün də fərdi bizneslə məşğul olmaq istəyənlər bu və ya digər problemlərlə qarşılaşırlar. Bunların aradan qaldırılması dövlətin ümdə vəzifəsidir.

Bu kontekstdə ortayaşlıların məşğulluq imkanlarının genişləndirilməsi və əmək bazarına uğurlu inteqrasiyası məqsədlə aşağıdakı institusional və praktiki tədbirlərin həyata keçirilməsi məqsəduyğun hesab olunur:

- Ortayaşlı şəxslər üçün təşkil olunan ixtisasartırma və peşə yönümlü təlim proqramları onların yaş xüsusiyyətlərinə uyğunlaşdırılmalı, regionlarda isə bu proqramların əlçatan və davamlı təşkili təmin edilməlidir [5].

- Rəqəmsal savadlılıq sahəsində intensiv və qısamüddətli təlim proqramlarının miqyası genişləndirilməli, bu yaş qrupunun müasir texnologiyalara adaptasiyasını sürətləndirmək məqsədilə onlayn və hibrid təlim modellərinin tətbiqi təşviq edilməlidir [6].

- Dövlət Məşğulluq Agentliyi tərəfindən ortayaşlı şəxslər üçün fərdi məşğulluq planlarının hazırlanması praktikası genişləndirilməli, bu yanaşma onların fərdi potensialına əsaslanan peşə yönləndirilməsini təmin etməlidir.

- Karyera məsləhətçiləri tərəfindən ortayaşlılara psixoloji və peşə yönümlü fərdi dəstəyin göstərilməsi təmin olunmalı, uzunmüddətli işsizlik yaşayan şəxslər üçün xüsusi mentorluq və psixoloji

yardım proqramları həyata keçirilməlidir.

- Əmək Məcəlləsində yaşa görə dolayı diskriminasiyaya qarşı daha konkret hüquqi normalar təsbit olunmalı və bu normaların tətbiq mexanizmləri gücləndirilməlidir.

- İşəgötürənlər arasında yaş müxtəlifliyinin əmək məhsuldarlığına və təşkilati dayanıqlığa verdiyi töhfələr barədə maarifləndirmə kampaniyaları aparılmalı və bu sahədə təşviqedic mexanizmlər tətbiq olunmalıdır [1].

- Ortayaşılı işçilərin iş qəbulunu təşviq etmək məqsədilə müəssisələrə vergi güzəştləri və digər stimullaşdırıcı subsidiyalar tətbiq olunmalıdır.

- Bölgələrdə fəaliyyət göstərən məşğulluq mərkəzləri və peşə təhsili müəssisələrinin maddi - texniki infrastrukturunu və insan resursları imkanları gücləndirilməlidir.

- Regionlar üzrə əmək bazarının ehtiyaclarını əks etdirən analitik məlumat bazaları formalaşdırılmalı və bu məlumatlar əsasında məqsədyönlü təlim proqramları təşkil edilməlidir.

- Ortayaşılıların sahibkarlıq fəaliyyətinə təşviqi məqsədilə biznes planlaşdırılması, maliyyə savadlılığı və mikrokreditlər üzrə dəstək proqramlarının əhatə dairəsi genişləndirilməlidir.

- Ortayaşılıların məşğulluq vəziyyəti üzrə daimi monitorinq aparılmalı, onların əmək bazarına çıxış imkanları barədə statistik məlumatların sistemli şəkildə toplanması təmin edilməlidir.

Ortayaşılıların məşğulluğunun dəstəklənməsi təkə sosial ədalətin təmin olunması və bərabər imkanların yaradılması baxımından deyil, eyni zamanda ölkənin iqtisadi inkişafının dayanıqlılığı, insan kapitalının səmərəli istifadəsi və demoqrafik tarazlığın qorunması baxımından da strateji əhəmiyyət kəsb edir. Müasir dövrdə əmək bazarında baş verən sürətli dəyişikliklər və yaşlanan əhali strukturu fonunda bu yaş qrupunun əmək fəaliyyətinə cəlb olunması yalnız sosial siyasətin deyil, həm də iqtisadi inkişafın mühüm istiqamətlərindən biri kimi qiymətləndirilməlidir. Bu kontekstdə dövlət siyasətinin institusional yanaşmalarla effektiv şəkildə uzlaşdırılması, idarəetmədə koordinasiyanın gücləndirilməsi və resursların məqsədyönlü istifadəsi ortayaşılıların peşə potensialının və iş təcrübəsinin səmərəli şəkildə reallaşmasına şərait yaradır. Əmək bazarına yönəlik çevik və adaptiv mexanizmlərlə müşayiət olunan dövlət proqramları bu yaş qrupunun rəqabətədavamlılığını artırmaqla yanaşı, onların iqtisadi və sosial həyatda fəal iştirakını təşviq edir. Davamlı və inklüziv məşğulluq siyasəti, yəni dəyişən iqtisadi və sosial şəraitə uyğunlaşa bilən, fərdlərin bacarıq və ehtiyaclarını nəzərə alan yanaşma cəmiyyətin bütövlükdə inkişafını şərtləndirən əsas amillərdən biri kimi çıxış edir. Belə siyasət həm fərdi səviyyədə sosial inteqrasiyanı gücləndirir, həm də makroiqtisadi səviyyədə işçi qüvvəsinin optimal istifadəsinə və sosial sabitliyin təmininə xidmət edir. Nəticə etibarilə, ortayaşılıların əmək bazarına effektiv cəlb olunması və onların potensialından tam istifadə olunması, uzunmüddətli perspektivdə ölkənin sosial-iqtisadi inkişaf modelinin dayanıqlılığını təmin edən mühüm faktorlardan birinə çevrilir.

İstifadə olunmuş ədəbiyyat

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. 01 fevral 1999-cu il, № 618-IQ.
2. Azərbaycan 2020: Gələcəyə Baxış İnkişaf Konsepsiyası. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı. 29 dekabr 2012-ci il, № 800.
3. Azərbaycan Respublikasında dayanıqlı inkişaf məqsədlərinə nail olunması üzrə Milli Əlaqələndirmə Şurasının yaradılması haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı. 06 oktyabr 2016-cı il, № 1050.
4. Azərbaycan Respublikasında sosial müdafiə sisteminin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı bəzi tədbirlər haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı. 20 iyun 2011-ci il, № 469.
5. Azərbaycan Respublikasının ömürboyu təhsil üzrə Milli Kvalifikasiyalar Çərçivəsinin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı. 18 iyul 2018-ci il, № 311.
6. *Azərbaycan Respublikasında Rəqəmsal İnkişaf Konsepsiyasının təsdiq edilməsi haqqında* Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı № 3375. Bakı. Azərbaycan qəzeti, 28 aprel 2022. Əhalinin sosial müdafiəsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. 19 dekabr 1991-ci il, № 187.
7. Əmək pensiyaları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. 07 fevral 2006-cı il, № 54-IIIQ.
8. Əliyeva Ş.T. *Kiçik və orta biznesin inkişafı və məşğulluq problemləri*. Bakı: Elm, 2005, 288 s.

9. Həsənov R.M. *Sosial siyasət: Ali məktəblər üçün dərslik*. Bakı: Avropa, 2016, 310 s.
10. Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. 29 iyun 2018-ci il, № 1171-VQ.
11. <https://www.stat.gov.az/source/labour/>
12. <https://dma.gov.az/storage/m-k-bazar-blleteni-1.pdf>

Rəyçi:f.f.d.,dos. Zeynəddin Şabanov