

DOI: <https://doi.org/10.36719/2663-4619/97/60-65>

**Azər Musayev**

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında  
Dövlət İdarəçilik Akademiyası  
magistrant  
azermusayev82@gmail.com

**Şahnaz Ələkbərli**

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında  
Dövlət İdarəçilik Akademiyası  
magistrant  
sahnaz907.sa@gmail.com

**Zöhrə Kəngərli**

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında  
Dövlət İdarəçilik Akademiyası  
magistrant  
kengerlizohre05@gmail.com

## ƏLİLLİYİ OLAN ŞƏXSLƏRİN ƏMƏK HÜQUQLARI VƏ MƏŞĞULLUĞU: MİLLİ VƏ BEYNƏLXALQ TƏCRÜBƏ KONTEKSTİNDƏ

### Xülasə

Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu onların sosial müdafiəsi və ən müxtəlif sosial təminatları üçün xüsusilə əhəmiyyət daşıyır. Onların məşğulluğunun təmin edilməsi ilə bağlı Azərbaycan Respublikasında kvota sistemi tətbiq edilir və bu sistemdə müəyyən təkmilləşdirmələrə ehtiyac vardır.

Məqalədə əlilliyi olan şəxslərin əmək şəraiti və əmək münasibətlərində sahib olduğu hüquqlar, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında Azərbaycan Respublikası Qanunu və digər sahəvi qanunlar və normativ-hüquqi aktlar, o cümlədən regional və universal səviyyəli beynəlxalq hüquqi sənədlər kontekstində təhlil edilmişdir.

*Açar sözlər: əlilliyi olan şəxslər, əmək hüququ, məşğulluq, kvota sistemi, konvensiya*

**Azer Musayev**

The Academy of Public Administration under the  
President of the Republic of Azerbaijan  
master student  
azermusayev82@gmail.com

**Shahnaz Alakbarli**

The Academy of Public Administration under the  
President of the Republic of Azerbaijan  
master student  
sahnaz907.sa@gmail.com

**Zohra Kangarli**

The Academy of Public Administration under the  
President of the Republic of Azerbaijan  
master student  
kengerlizohre05@gmail.com

## Labor rights and employment of persons with disabilities: in the context of national and international practice

### Abstract

Employment of persons with disabilities is of particular importance for their social protection and the most diverse social guarantees. The quota system is applied in the Republic of Azerbaijan to ensure their employment, and there is a need for certain improvements in this system.

The article analyzes the labour conditions of persons with disabilities and their rights in labour relations in the context of the Labour Code of the Republic of Azerbaijan, the law of the Republic of Azerbaijan on the rights of Persons with disabilities and other sectoral laws and normative-legal acts, including regional and universal international legal documents.

**Keywords:** *persons with disabilities, labor law, employment, quota system, convention*

### Giriş

Cəmiyyətdə əsas həssas sosial qruplardan hesab edilən əlilliyi olan şəxslərin bu və ya digər ehtiyaclarının, hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsi Azərbaycan Respublikasının sosial siyasətinin əsas istiqamətlərindən birini təşkil etməkdədir. İstər milli, istərsə də beynəlxalq praktikada əlilliyi olan şəxslərin hüquqi statusuna yönələn xeyli miqdarda normativ-hüquqi akt qəbul edilmişdir. Hazırda başlıca beynəlxalq hüquqi sənəd əlilliyi olan şəxslərin hüquqları sahəsində ilk məcburi beynəlxalq sənəd olan Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında BMT Konvensiyasıdır. Azərbaycan Respublikası bu Konvensiyaya 2 oktyabr 2008-ci il tarixdə qoşulmuşdur. Konvensiya əlilliyi olan şəxslərlə bağlı yeni hüquqlar müəyyən etməyərək onların əsas konstitusion hüquqlarını möhkəmləndirir və burada əlilliyi olan şəxslərin əmək hüququ xüsusi əhəmiyyət daşıyır.

Ümumilikdə əlilliyi olan şəxslərin hüquqi statusu ilə bağlı məsələnin beynəlxalq hüquq arenasına gətirilməsi ötən əsrin 60-cı illərindən başlamışdır. Bu vaxta qədər qəbul olunan insan hüquq və azadlıqları ilə bağlı universal beynəlxalq sənədlərdə birbaşa əlilliyi olan şəxslərin hüquqi statusuna yönələn normalara yer verilməmişdir. 1961-ci ildə qəbul edilən Avropa Sosial Xartiyası əlilliyi olan şəxslərin hüquqi statusu ilə bağlı normanın nəzərdə tutulduğu ilk beynəlxalq hüquqi aktdır. Aktın 15-ci maddəsi əlilliyi olan şəxslərin sosial inteqrasiyasının və ya cəmiyyət həyatında müstəqil iştirak hüququnun təmin edilməsi ilə bağlı iştirakçı dövlətlərin üzərinə əlilliyi olan şəxslərin təhsil və peşə hazırlığını təmin etmək məqsədilə dövlət və mümkün qədər özəl sektor çərçivəsində tədbirlər görmək, onların adi şəraitdə məşğulluğunu təmin etmək, bu mümkün olmadıqda isə onların əlilliyinin xarakterik xüsusiyyətlərinə uyğun olan məşğulluq sahələri yaratmaq və əlillərin əmək reabilitasiyasını bu və ya başqa formada asanlaşdırmaq kimi öhdəliklər qoyulmuşdur.

Azərbaycan Respublikası Qanunvericiliyində əlilliyi olan şəxslərin hüquqi statusu ilə bağlı normanı özündə ehtiva edən bir sıra qanunvericilik aktlarına geniş ifadə dəyişiklikləri edilmişdir. O cümlədən Avropa Sosial Xartiyasının təsdiq edilməsi barədə 18 oktyabr 2001-ci il tarixli Azərbaycan Respublikasının Qanununun 15-ci maddəsi yeni redaksiyada verilmiş və şikəstlik ifadəsi fiziki və əqli çatışmazlıq ifadəsi ilə əvəz edilmişdir. Bununla belə, həmin maddədə əksini tapan digər şikəstlik ifadəsi maddənin mətnində qalmaqdadır. Fikrimizcə, müvafiq dəyişiklik bu hissədə də öz əksini tapmalıdır.

Əlilliyi olan şəxslərin hüquqi statusuna yönələn beynəlxalq sənədlərdə əlilliyi olan şəxslərə verilən anlayış zamanla daha da təkmilləşmişdir və hazırda Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında Konvensiya əlilliyi olan şəxsləri *“müxtəlif maneələrlə qarşılaşdığı zaman digər şəxslərlə bərabər səviyyədə cəmiyyət həyatında tam və səmərəli iştirakına mane olan sabit fiziki, psixi, əqli və ya hissiyyət pozuntuları olan şəxs”* kimi müəyyən edir (1). Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında Konvensiyanın 12-ci maddəsinə əsasən iştirakçı dövlətlər bütün sahələrdə əlilliyi olan şəxslərin bərabər hüquq qabiliyyətini təmin etməyi öz öhdələrinə götürürlər (1). Bu sahələr

içerisində əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu, əmək münasibətlərində bərabər iştirakı və peşə-əmək reabilitasiyası xüsusi yer tutur.

Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında Konvensiyanın 27-ci maddəsi əlilliyi olan şəxslərin əmək hüququnu təsbit edir və onların məşğulluğunun təmin edilməsi ilə əlaqədar bütün sahələrdə (iş axtarılması, tapılması, işə qəbul, karyerada irəliləmə, ədalətli, təhlükəsiz, əlverişli əmək şəraiti və s.) dövlətlərin üzərinə müvafiq öhdəliklər qoyur (1).

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı əlilliyi məhz məşğulluq nöqtəyi-nəzərindən qiymətləndirmişdir. Belə ki, BƏT-in “Əlilliyi olan şəxslərin peşə reabilitasiyası və məşğulluğu haqqında” 1983-cü il tarixli 159 nömrəli Konvensiyasının 1-ci maddəsində əlilliyi olan şəxs “fiziki və psixi çatışmazlıqları səbəbindən iş tapmaq, münasib işdə qalmaq və xidmət üzrə irəli çəkilmək imkanları məhdud olan şəxs” kimi müəyyən edilib (Əliyeva, 2019: 10). Bundan əlavə BƏT-in “Sosial təminat haqqında” 1952-ci il Konvensiyası əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təmin edilməsi ilə bağlı məsələyə onların müvafiq işlə təmin edilməsi məqsədilə müxtəlif səhiyyə xidmətləri göstərən dövlət və özəl müəssisələrin bu xidmətlərlə bağlı ümumi əməkdaşlığının təmin edilməsi və peşə reabilitasiyasının təmin edilməsi ilə bağlı zəruri müddəaların milli qanunvericilikdə nəzərdə tutulması aspektindən yanaşır (Əliyeva, 2019: 111).

Əlilliyi olan şəxslərin əmək hüquqları və məşğulluğu ilə bağlı regional aktlar da əhəmiyyət daşıyır. “Əlilliyi olan şəxslərə qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında” 1999-cu il Amerikaarası Konvensiyada əlilliyi olan şəxslərlə bağlı əsas hədəflərdən biri əlilliyi olan şəxslərin onların imkan və bacarıqlarına uyğun işlə təmin edilməsidir. “Məşğulluq və yoxsulluğun azaldılması üzrə” 2004-cü il Afrika Bəyannaməsi və Fəaliyyət planına əhalinin həssas qrupları ilə bağlı yoxsulluğun azaldılması proqramı və siyasətinin hazırlanıb həyata keçirilməsini nəzərdə tutmuşdur ki, burada həssas qruplar sırasında əlilliyi olan şəxslər ilk olaraq vurğulananlardandır (Əliyeva, 2019: 154-156).

Azərbaycan Respublikası dövlət müstəqilliyi bərpa etdikdən sonra əlilliyi olan şəxslərin hüquqları və azadlıqları, imtiyazları ilə bağlı çoxlu sayda normativ akt qəbul edilmişdir. Burada “Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası, sosial müdafiəsi haqqında” (qüvvədən düşmüşdür) və “Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunları xüsusi əhəmiyyət daşıyır. “Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 5-ci fəslə əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğuna həsr edilib və əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu ilə bağlı əsas etibarlı ilə “Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında” Qanunun müddəalarını təkrarlayır, lakin iki fərq xüsusilə qeyd olunmalıdır:

1. Birinci Qanuna əsasən əlilliyi olan şəxslərlə bağlı kvota tələblərini yerinə yetirməyən işəgötürənlər Azərbaycan Respublikası DSMF-yə respublika üzrə orta aylıq əmək haqqının 3 misli məbləğində vəsait köçürməli idilər.

2. Müəssisənin ləğv edilməsi halları istisna olmaqla, istehsalatda bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş, yaxud peşə xəstəliyinə tutulmuş və bunun nəticəsində əlilliyi olan işçilərlə əmək müqaviləsini ləğv edərkən işəgötürən DSMF-yə respublika üzrə orta aylıq əmək haqqının 120 misli məbləğində vəsait köçürməlidirlər.

Hazırda hər iki halla bağlı inzibati məsuliyyət nəzərdə tutulmuşdur.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində əlilliyi olan şəxslərlə əlaqədar onların digər şəxslərlə bərabər səviyyədə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmasını təmin etmək işəgötürənlərin vəzifələrindən biri kimi qeyd olunması istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlilliyi yaranan şəxslərin işçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanılmaqda üstünlük hüququ, orqanizmin funksiyalarının 81-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş ailə üzvü olan işçilərlə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağan edilir. Əlilliyi olan işçilərin yalnız öz razılığı ilə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi nəzərə alınmaqla gecə vaxtı işlərinə cəlb oluna bilməsi, əlilliyi olan şəxslərlə bağlı əmək məzuniyyətinin müddəti 42 gündən az olmamaqla müəyyən edilməsi və s. ilə bağlı müddəalar nəzərdə tutulub (3).

Həm beynəlxalq, həm də milli qanunvericilik səviyyəsində qadağan edilməsinə baxmayaraq əlilliyi olan şəxslər əksər hallarda yoxsulluq və işsizlik kimi problemlərlə üzləşirlər və araşdırmalar

son qeyd olunan amillərin birbaşa bir-biri ilə bağlı olduğunu göstərir. Belə ki, əlilliyi olan şəxslərin işsiz qalma riski digərlərinə nisbətə daha çoxdur və onlar adətən aşağı maaşlı işçi qruplarına aid edirlər. O cümlədən əlilliyi olan şəxslər karyera yüksəlişinin olmaması və iş qəbul zamanı bacarıq və peşə hazırlığının qeyri-kafi dəyərləndirilməsi kimi problemlərlə üzləşirlər (George, Trichopoulou, 2012: 37).

Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təmin edilməsi ilə əlaqədar ilkin məsələ onların iş qəbul olma və müvafiq iş yerlərinin olması imkanları ilə bağlıdır və sözügedən problemin aradan qaldırılması üçün dünya təcrübəsində bir neçə vasitə tətbiq edilməkdədir və ən özünü doğrultmuş təcrübə kvota sisteminin tətbiqidir. Sözügedən sahəyə ayrılan maliyyə dəstəyi, dövlət və özəl sektor çərçivəsində məşğulluq proqramları və s. də bu qəbildəndir. Kvota sistemi tarixdə ilk dəfə ötən əsrin 20-ci illərindən başlayaraq Qərbi Avropa dövlətlərində tətbiq edilməyə başlayıb. Bu sistem əsas etibarilə müəssisənin işçilərinin sayına mütənasib olmaqla işəgötürəndən müvafiq sayda əlilliyi olan şəxsi işə götürməyi tələb edir. Lakin bu tələbin məcburi və ya könüllü xarakter daşması kvotanın həddi və işəgötürənin yerinə yetirmədiyi halda daşdığı məsuliyyətin həcmi ilə əlaqədar fərqlər mövcuddur. Hazırda Avropa ölkələri üçün kvotaların həddi müəssisənin işçilərinin sayından asılı olmaqla 2% ilə 10% arasında dəyişir (Agefiph, 2022: 13). Bəzi ölkələrdə kvotada müəyyən olunan miqdardan daha artıq əlilliyi olan şəxsi işəgötürən müəssisələr müəyyən güzəştlər əldə edirlər. İtaliyada ən azı 30 faizi əlilliyi olan işçi qüvvəsi olan sosial kooperativlər sosial sığorta haqlarından azad edilə bilər. Digər halda bəzi ölkələrdə isə müəssisələr kvotanı doldurmada dövlət büdcəsinə müəyyən məbləğdə vəsait ödəməli olurlar. Məsələn, Yaponiyada kvotadakı sayə çatmayan müəssisələrə rüsum tətbiq edilir. Yığılan rüsumlar kvotadan artıq əlilliyi olan işçiləri işə götürən müəssisələrə grant kimi ödənilir (O'Reilly, 2003: 59).

Kvota sistemi Azərbaycan Respublikasında da tətbiq olunmaqdadır və Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında Qanunun 22.2-ci maddəsinə əsasən bu məsələ "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunu ilə tənzimlənməkdədir. Bununla bağlı "Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün kvota tətbiq edilməsi Qaydası"- təsdiq edilib. Əlilliyi olan şəxslər həmin vətəndaşlar sırasında vurğulanıb və onlarla əlaqədar işəgötürənlər qarşısında işçilərin sayının müvafiq faizinə mütənasib (məs. 25-50 sayda işçisi olan müəssisədə işçilərin orta illik siyahı sayının 3 faizi miqdarında işçi həmin vətəndaşlardan ibarət olmalı, bir iş yeri isə əlilliyi olan şəxslər üçün nəzərdə tutulmalıdır) kvota tələbi vardır (7). Bu sənəddə kvota tələbinin şamil edilmədiyi müəssisələr sırasında dövlət orqanları ilk olaraq vurğulanır. Bu amil əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təmin edilməsindəki geniş imkanlardan məhrum edən səbəblərdən biridir. Buna müvafiq olaraq da həmin normadakı orqanlar sırasından dövlət orqanlarının çıxarılması və ya tələbin bütün dövlət orqanlarına şamil edilmədiyini təmin edən yeni redaksiyada verilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir. O cümlədən Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında Konvensiyanın yuxarıda qeyd olunan 27-ci maddəsində əlilliyi olan şəxslərin dövlət sektorunda işlə təmin edilməsi iştirakçı dövlətlərin üzərinə vəzifə kimi qoyulmuşdur.

Əlilliyi olan şəxslərlə bağlı kvota tələbinin şamil edilmədiyi müəssisələrə dünya praktikasında yanaşma müxtəlifdir. Belə ki, Türkiyə Respublikasında əlilliyi olan şəxslərin hüquqi statusuna yönələn əsas akt 5378 saylı Əlillərin Müdafiəsi Qanunudur və bu aktə əlilliyi olan şəxslərlə bağlı kvota tələbi həm dövlət, həm də özəl sektordə bütün ölkə ərazisində və bütün işəgötürənlərə tətbiq olunur. 24 noyabr 1995-ci il tarixli Əlillərin sosial müdafiəsi haqqında Qanuna əsasən Rusiya Federasiyasında işəgötürənlər ümumi işçilərin ən azı 2%-i miqdarında əlilliyi olan şəxsi işə götürülməlidirlər. Buna baxmayaraq qeyd olunan kvota tələbi kiçik müəssisələr və kiçik və orta sahibkarlıq subyektləri, habelə əhaliyə sosial xidmətlərin göstərilməsi ilə məşğul olan dövlət və bələdiyyə qurumlarına şamil edilmir. Buna baxmayaraq əlilliyi olan şəxslərlə bağlı kvota tələbini müəyyən etməyən dövlətlər də var. Məsələn, ABŞ-də bununla bağlı federal qanun yoxdur və hökumət yalnız müvafiq məşğulluq proqramlarını həyata keçirməklə əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunu təmin etməyə çalışır (8).

Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təmin edilməsi ilə əlaqədar beynəlxalq praktikada qəbul edilmiş əsas vasitələrdən biri də bu sahə üzrə maliyyə dəstəyidir və belə maliyyə dəstəyi ən

müxtəlif formalarda tətbiq edilir. Əlilliyi olan işçilərlə əlaqədar işəgötürənlərə verilən əməkhaqqı subsidiyaları maliyyə dəstəyinin əsas formalarındandır. Bəzi ölkələrdə işəgötürənlərə bu cür əməkhaqqı subsidiyaları müəyyən vaxt çərçivəsində verilir (İsveçdə 4 il, Almaniyada 8 il və s.). Subsidiyanın məbləği isə dəyişkəndir. Məsələn, Avstriyada bu, işin birinci ilində tam əmək haqqının 80 faizinə qədər ola bilər. Bəzi ölkələrdə iş yerlərinin əlilliyi olan şəxslər üçün müyəssərliyinin, və yaxud çatımlılığının təmin edilməsi ilə əlaqədar çəkilən xərclərlə bağlı işə götürənlər vergi güzəştləri tələb edə bilərlər (O'Reilly, 2003: 55).

Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu və əmək bazarında inklüziv iştirakı onların sosial müdafiəsi üçün xüsusilə əhəmiyyət daşıyan faktordur. Belə ki, əhalinin həssas sosial qruplarının maddi ehtiyaclarını qarşılamaq üçün, demək olar ki, bütün dünya dövlətlərində sosial pensiya və müavinətlər sistemi tətbiq edilir və əlilliyə və ya digər əsaslara görə sosial pensiyalara hüququn yaranması üçün qanunvericilikdə müvafiq əmək stajı, yaxud da sosial sığorta stajı tələbi nəzərdə tutulur.

Azərbaycan Respublikasında da əlilliklə bağlı sosial pensiya və müavinət sistemi tətbiq edilməkdədir və əlilliyi olan şəxslərlə bağlı qeyd olunan hüququn yaranmasının əsasları, şərtləri, məbləği və s. sahəvi qanunlarla müəyyən edilir ("Əmək pensiyaları haqqında" və "Sosial müavinətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunları) (9).

Qanunverici əlilliyə görə əmək pensiyasına anlayış verərkən məhz əmək hüququ nöqtəyi nəzərdən çıxış etmiş və sözügedən pensiyanın əqli və ya fiziki pozuntulara görə əmək qabiliyyətinin məhdudlaşması ilə bağlı olaraq təyin edildiyini qeyd etmişdir. Əlilliyi olan şəxslərin orqanizmin funksiyalarının pozulma faizlərindən asılı olaraq əmək pensiyasının təyin edilməsi üçün tələb olunan sosial sığorta stajının müddətləri dəyişir. Belə ki, orqanizmin funksiyalarının 81-100 faiz pozulması halında 5 ildən az olmayan sosial sığorta stajı və əmək qabiliyyətli yaş dövrünün hər tam ili üçün 4 ay sığorta stajı tələb edilir (10).

Orqanizmin funksiyalarının 31-80 faiz pozulma halında isə yuxarıda qeyd olunan sosial sığorta stajı müddəti tələblərindən əlavə şəxsin fərdi hesabının sığorta hissəsində qeydə alınmış pensiya kapitalının əmək pensiyasının minimum məbləğindən az olmayan pensiya təminatına imkan verməsi tələb edilir. Sonuncu tələblərə cavab vermədikdə əlilliyə görə sosial müavinət hüququ yaranır (11).

Əlilliyi olan şəxslərin əmək şəraiti ilə bağlı Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyində konkret tələblər vardır. Belə ki bunlara həm əlilliyi olan şəxslərlə bağlı ümumi tələblər (onların işlədiyi binaların dəhlizlərinin eninin 1,8 m-dən, qapılarının girişinin eninin 0,9 m-dən az olmaması, habelə həmin binalarda işıq-çağırış siqnallarının və səsə işıq indikatorunun quraşdırılması və s.) habelə ayrı-ayrı kateqoriyadan olan əlilliyi olan şəxslərlə bağlı (əlilliyi olan şəxs üçün arabada hərəkət edənlər, görmə qabiliyyətini tam itirmiş əlilliyi olan şəxslər, eşitmə qabiliyyətini tam itirmiş əlilliyi olan şəxslər və s.) aid etmək olar (12).

### Nəticə

Əlilliyi olan şəxslərin əmək hüquqları onların əsas konstitusion hüquqlarından biridir və bu hüquqla bağlı bir sıra beynəlxalq və regional xarakterli hüquqi aktlar qəbul edilmişdir və burada əsas sənəd "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" BMT Konvensiyasıdır. Əlilliyi olan şəxslərin əsas sosial təminatlarından olan əmək pensiyası əksər dövlətlərin qanunvericiliyində əmək stajı ilə şərtləndirildiyindən əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təmini onların sosial müdafiəsi üçün xüsusi əhəmiyyət daşımaqdadır. Azərbaycan Respublikasında mövcud olan əlilliyi olan şəxslərlə bağlı sosial imtiyaz sistemi olduqca mütərəqqi xarakter daşıyır və müasir beynəlxalq standartlara cavab verir.

Buna baxmayaraq əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təmin edilməsi ilə bağlı özünü doğrultmuş və əksər dünya dövlətlərində, o cümlədən Azərbaycan Respublikasında da tətbiq edilən kvota sistemi ilə əlaqədar müəyyən təkmilləşdirilmələrə ehtiyac vardır.

### Ədəbiyyat

1. "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Konvensiyaya qoşulmaq barəsində Azərbaycan Respublikasının Qanunu <https://e-qanun.az/framework/15641>
2. Əliyeva, S. (2019). Əlillərin hüquqlarının müdafiəsi sahəsində beynəlxalq hüquq normalarının Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə implementasiyası. Bakı: Red N Line.
3. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi <https://e-qanun.az/framework/46943>
4. George, N., Trichopoulou, A. (2012). Employment Status For People With Disabilities In Greece. South-Eastern Europe Journal of Economics.
5. Agefiph, (2022). Employment of people with disabilities. Studies and Statics.
6. O'Reilly, A. (2003). The right to decent work of persons with disabilities. ILO.
7. "Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün kvota tətbiq edilməsi Qaydası"nın və "Kvota şamil edilməyən müəssisələrin Siyahısı"nın təsdiq edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı <https://e-qanun.az/framework/11456>
8. "Əmək pensiyaları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu <https://e-qanun.az/framework/11566>
9. "Əlilliyi olan şəxslərin iş yerlərinin standartları"nın təsdiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı <https://e-qanun.az/framework/43242>
10. Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xəttəlar Məcəlləsi <https://e-qanun.az/framework/46960>
11. "Əlilliyi olan şəxslərin iş yerlərinin standartları"nın təsdiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı <https://e-qanun.az/framework/43242>
12. "Avropa Sosial Xartiyasının təsdiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu <https://e-qanun.az/framework/5409>

Göndərilib: 06.10.2023

Qəbul edilib: 18.11.2023