

**Etnik azlıqlar üçün məşğulluq siyasəti  
Beynəlxalq təcrübələrə ümumi baxış**



Etnik azlıqlar üçün məşğulluq siyasəti

Beynəlxalq təcrübələrə ümumi baxış

Sosial Ədalət Mərkəzi

Tiflis 2021



სოციალური  
საბანო-სამართლებრივი  
ცენტრი



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Embassy of Switzerland in Georgia

სანად ისვერა სეფირლიყინი დესტაკლადიყი "ენიკ აზლიყარი ინტეგრასიყასინი ვე ჰუყუყარინი მუდაფიესი ტადყიყატინი, ტესილ, ვაკილიკ ვე ეტიბარინ გუკლენდირმე იოლუ ილე გუკლენდირილმესი" ლაყიჰესი ჯერჯივასინდე ჰაზირლანმისყირ.

ბუ სანადინ მესჰმუნუ სოსილ ედალეთ მერკეზინი (ენველიკი EMC) იეგანე მესულიყეთიდირ ვე ჰეჯ ბირ ჟაკილდე ისვერა ფედერალ ჯარიკი ისლერ ნაზირლიყინი ფიკირლერინი აქს ეტიდირმირ.

**რეყინ მუელიფი:** Ekaterine Tsurtsunia

**რეჰბერ:** Tamta Mikeladze

**უკლიკ:** Salome Latsabidze

**რედაკტორ:** Medea Imerlishvili

ბუ ტადყიყატინ ჰეჯ ბირ ჰისსესი ტეჟკილათინ იყაზილი იყაჯესი ოლმადან ჯოყალდილმასინა, აყარიჟ სისტემინდე საყლანილმასინა ვე იჰერ ჰანსი ბირ ჟაკილდე კომერსია მესყესი ილე ოტურულე ბილმეჰ.

© სოსილ ედალეთ მერკეზი

უნვან: I. Abashidze 12b, Tbilisi, Gurcistan

Tel.: +995 032 2 23 37 06

[www.emc.org.ge](http://www.emc.org.ge)

[info@emc.org.ge](mailto:info@emc.org.ge)

<https://www.facebook.com/EMCRIGHTS/>

## Mündəricat

<b>GIRIŞ VƏ MƏZMUNUN TƏSVİRİ .....</b>	<b>3</b>
<b>MƏŞĞULLUQ SIYASƏTI TƏSNİFATLARI.....</b>	<b>4</b>
<b>MÜVAFIQ QANUNVERİCİLİK BAZASI .....</b>	<b>5</b>
<b>BEYNƏLXALQ TƏCRÜBƏLƏRƏ ÜMUMİ BAXIŞ .....</b>	<b>6</b>
BİRLƏŞMİŞ KRALLIQ .....	6
HİNDİSTAN.....	8
AVSTRALIYA.....	9
NİDERLAND.....	10
ŞƏRQİ AVROPA .....	11
SKANDİNAVIYA ÖLKƏLƏRİ.....	12
İSPANİA .....	14
<b>ŞƏXSİYYƏT VƏ AGENTLİK DİALEKTİKASI .....</b>	<b>14</b>
<b>NƏTİCƏ.....</b>	<b>16</b>
<b>BİBLİOQRAFIYA .....</b>	<b>17</b>

### Giriş və məzmunun təsviri

Gürcüstanda məşğulluq siyasəti zəif və parçalanmışdır. İnkişaf əlamətləri 2012-ci ildən eynibərabər Avropa Birliyi ilə əməkdaşlıq və assosiasiya prosesinin ardınca gerçəkləşməyə başlayıb. Bu istiqamətdə atılan addımlar arasında əmək bazarının formalaşması strategiyasının hazırlanması, vahid iş axtaran qeydiyyat portalının yaradılması və 2014-cü ildən eynibərabər irimiqyaslı peşə təhsili proqramının başlanması yer alır. Bu cəhdlərə rəğmən, məşğulluq siyasəti müvafiq araşdırmalara, iqtisadi inkişaf strategiyası sistemə və təklif tərəfi ilə tələb tərəfinin müdaxilələri arasında düzgün tarazlığın qorunması prinsipinə əsaslanmır. Eyni zamanda, ölkədə iqtisadiyyatın quruluşunun dəyişdirilməsini və iqtisadi və maliyyə ilə əlaqəli məşğulluq proqramları da daxil olmaqla, müəyyən iqtisadi sahələrə dövlət tərəfindən sistemə və ardıcıl dəstək siyasətinin həyata keçirilməsini əhatə edən sənaye siyasəti olmadıqda, işsizlik vəziyyəti dəyişmir. Rəsmi məlumatlara görə, 2018-ci ildə Gürcüstanda işsizlik nisbəti 12,7% təşkil edirdi.<sup>1</sup> Bununla bərabər, bu rəqəmin gat-gat yüksək olma ehtimalı var, çünki özünüməşğullar beynəlxalq standartlara uyğun olaraq işləyən sayılır və bu səbəbdən işsizlər sırasına düşürlər. Özlərini iş ilə təmin edənlər, Gürcüstanda ümumi işləyənlərin yarısını təşkil edir (2018-ci ildə% 48). Bu sonuncu göstəricinin böyük əksəriyyəti bir çox hallarda minimum ehtiyaclarını belə ödəyər bilməyən kasıb fermerlərdir, hansılar ki əkinçiliklə məşğul olurlar.<sup>2</sup>

Məlumdur ki, mövcud reallıq etnik azlıqların məşğulluq prosesinə ikiqat ziyan vurur, çünki təhsilə, dövlət xidmətlərinə, həmçinin iqtisadi dəstək proqramlarından yararlanmaq məhdudluğu, zəif dil sərişələri və dil siyasətində etnik azlıqların dillərinin kökündən buraxılması və bu sahədə boşluq yaranması səbəbindən, ayrı-seçkilik mühiti onların sosial və iqtisadi həyatda iştirak etmələrini çətinləşdirir. Vətəndaş İnteqrasiyası və Millətlərarası Münasibətlər Mərkəzi (CCIIR) 2017-ci ildə 1+4 proqramından faydalananlar arasında keçirilmiş sorğu göstərir ki, respondentlərin 50,8 %-i məşğulluq üçün əsas problemlərdən biri iş ilə təmin edənin

<sup>1</sup> Geostat məlumatları, mövcuddur: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-da-umushevroba>

<sup>2</sup> İnkişaf Kontekstində Məşğulluq Siyasəti, EMC, 2020, mövcuddur: <https://emc.org.ge/ka/products/dasakmebis-politika-sakartveloshi>

qərəzli/mənfi yanaşmasını hesab edirlər. Respondentlərin 54% -isə məşğulluq bazarında etnik azlıqlar üçün güzəştli bir siyasətin olmasını bəyan edirlər.<sup>3</sup>

Etnik azlıqların dövlət işində çalışması da problemlidir. Yaşıl Qavqaz araşdırmasına görə, etnik azlıqlar Kvemo Kartli bələdiyyələrindəki dövlət qulluqçularının yalnız 17 %-ni təşkil edir, halbu ki bölgənin 49 %-ni təşkil edir. Əhali ilə dövlət qulluqçularının sayı arasındakı ən böyük uyğunlaşmamag nisbəti Marneuli və Bolnisi bələdiyyələrində görülməsi diqqət çəkir. Tədqiqata əsasən, Bolnisi Bələdiyyəsinin əhalisindəki dominant olmayan etnik qrupların sayı (69%) ilə Bələdiyyə İdarəsindəki payları ( 11%) arasındakı balanssızlıq 58 %-dir. Marneuli bələdiyyəsində bu rəqəm 54% -dir.<sup>4</sup> Bu ağır məlumatlara baxmayaraq, fragmentiv programdan başqa(1+4 proqramının iştirakçıları üçün təcrübə proqramı) dövlətin bu sahədə, o cümlədən etnik azlıqların sıx yaşadığı bölgələrdə fəaliyyət göstərən inzibati qurumlarda etnik azlıqların məşğulluğunu təşviq etmək üçün təsirli yanaşma və siyasət yoxdur.

Etnik azlıqların böyük bir hissəsi əsasən daxili təsərrüfatla məşğuldur. Gürcüstanın Milli Statistika İdarəsi tərəfindən 2019-cu ildə iqtisadi fəaliyyətin bölgüsünə görə, əmək qabiliyyətli əhalidə öz-özünü işlə təmin edənlərin nisbəti azlıqların sıx yerləşdiyi bölgələrdə, yəni Kvemo Kartli-də (özünüməşğulluq 51%) və Samtskhe-Javakheti (63% özünüməşğulluq) əhəmiyyətli dərəcədə yüksəkdir.<sup>5</sup> Geostata görə, 2017-ci ildə Gürcüstan əhalisinin 13,9% -i işsiz idi. Bu faiz göstəricisi etnik azlıqlar arasında 23,7% -ə gədər yüksəlir ki, bu da Gürcüstan əhalisindəki ümumi göstəricidən təxminən iki dəfə çoxdur.

Qeyd etmək lazımdır ki, son bir neçə ildə etnik azlıqlar üçün məşğulluğun təşviqi siyasətində müəyyən aktivlik müşahidə olunur, xüsusən Sosial Xidmət Agentliyinin məşğulluğa yardım proqramları, Vətəndaş Bərabərliyi və İnteqrasiyası Dövlət Strategiyası və 2015-2020 illərdə fəaliyyət planı və gürcü dili tədris proqramından( 1+4) istifadə edən şəxslər üçün dövlət xidmətlərində təcrübə. Ancag, rəsmi xarakter daşdığı elan edilən bu proqramlar, tutarlı bir siyasətin hissəsi deyil, əsas problem həll etmə mexanizmlərini ehtiva etmir və bu səbəbdən bir problemi düzəltmək üçün fragmentiv müdaxilə kimidir. Azlıq qruplarının ayrı-ayrı sahələr üzrə təmsil olunmasına dair araşdırmaya əsaslanan statistikanın olmaması dövlətin azlıqların məşğulluğunu təşviq etmək üçün hansı istiqamətdə addım atmalı olduğunu belə bilmir.

Aydındır ki, bu gerçəklik etnik azlıqların iqtisadi zəifliyini və sosial təcridini dərinləşdirir və dövlətin müsbət müdaxiləsi və lazimi siyasətin yürüdülməsini gündəmə gətirir.

Bu tədqiqatın məqsədi, etnik azlıqların məşğulluq siyasətindəki xüsusi ehtiyaclarını anlamaq və əlavə dəstəkləyici siyasət yürütmək üçün dövlət üçün maraqlı bir qaynaq ola biləcək etnik azlıqların məşğulluq siyasətlərinin müvafiq təcrübələrini nəzərdən keçirməkdir.

### Məşğulluq siyasəti təsnifatları

Məşğulluq siyasəti, dövlətin məşğulluq səviyyəsini artırmaq üçün ölkədə icra etdiyi bir sıra proqramlar, tədbirlər və xidmətlər kimi tərif edilə bilər. Avropa Birliyinin Statistika İdarəsi Eurostat-a görə, məşğulluq (eyni əmək bazarı) siyasəti "dövlətin əmək bazarına müdaxiləsi, əsas məqsədi səmərəli fəaliyyət göstərməsini təmin etmək və bərabərsizlikləri aradan qaldırmaq" olaraq tərif edilir.<sup>6</sup>

Məşğulluq siyasətinin fərqli təsnifatları mövcuddur. Ən yayılmış fərq isə, bir tərəfdən aktiv və passiv məşğulluq siyasəti ilə digər tərəfdən "təklif tərəfi" və "tələb tərəfi" siyasətləri arasındakı fərqlərdir. Pasiv məşğulluq siyasəti işsizlik dövründə işsizlərə maddi dəstəyi nəzərdə tutur; Onun əsas aləti işsizliki sığortalamaq sistemidir. Ancag aktiv siyasət, ictimai işə düzəltmə xidmətləri tərəfindən işsizlərə, məsələn, məsləhətləşmə, təlim (yenidən

<sup>3</sup> Vətəndaş İnteqrasiyası və Millətlərarası Münasibətlər Mərkəzi (CCIIR) araşdırması, 2017, mövcuddur: [https://cciiir.ge/images/pdf/CCIIR%20research%20report\\_2017.pdf](https://cciiir.ge/images/pdf/CCIIR%20research%20report_2017.pdf)

<sup>4</sup> Yaşıl Qavqaz, 2016, mövcuddur: <http://www.ivote.ge/GREENCAUCASUS/wp-content/uploads/2017/01/Minorities-in-Kvemo-Kartli-Municipal-Administrations-research-presentation-16092016.pdf>

<sup>5</sup> Gürcüstanın Milli Statistika İdarəsi - 2003-2019-cu illərdə 15 yaşdan yuxarı əhalinin iqtisadi fəaliyyətə görə bölgüsü.

<sup>6</sup> İnkişaf Kontekstində Məşğulluq Siyasəti, EMC, 2020, mövcuddur: <https://emc.org.ge/ka/products/dasakmebis-politika-sakartveloshi>

hazırlıq kursları) və s. daxil olan müxtəlif məşğulluq xidmətlərinin göstərilməsini nəzərdə tutur. Qeyd etmək lazımdır ki, həm passiv, həm də aktiv əmək bazarı siyasətinin əsas ölçüləri təklif tərəfli məşğulluq siyasətidir. Sonuncu, səylərin işsizlərə yönəldildiyini, bacarıq və səriştələrini gücləndirməyə, iş bazarına asanlıqla qayıda bilmək üçün onlara məsləhət verməyə və ümumiyyətlə kömək etməyə yönəldiyini nəzərdə tutur. Bu gün həm inkişaf etmiş, həm də inkişaf etməkdə olan ölkələrdə üstünlük təşkil edən məhz “təklif” tərəfli məşğulluq siyasətidir.<sup>7</sup>

"Tələb tərəfi" məşğulluq siyasətinə gəldikdə isə, iş yerlərinin açılmasına yönəlmiş dövlət müdaxilələrindən bəhs olunur. Buraya ilk növbədə sahibkarlığı təşviq edən proqramlar, dövlət məşğulluq proqramları, subsidiya proqramları və s.<sup>8</sup>

Burda geyd etmək lazımdır ki, "tələb tərəfi" məşğulluq siyasəti sənaye siyasətindən keyfiyyətcə fərqlidir. sonuncu, ölkə iqtisadiyyatının strukturunun dəyişdirilməsinə yönəlmiş makroiqtisadi siyasəti nəzərdə tutur. "Məşğulluq siyasətindən" fərqli olaraq, sənaye siyasəti iqtisadiyyatı kökündən dəyişdirməyə yönəlmiş daha böyük bir layihədir. Bu müddətdə dövlət müvafiq ixracat, maliyyə və idxalat siyasətləri ilə birlikdə həyata keçirilən müəyyən iqtisadi sahələri məqsədyönlü şəkildə dəstəkləyir.<sup>9</sup>

### Müvafiq qanunvericilik bazası

Gürcüstan konstitusiyasının 11-ci maddəsi və Gürcüstanın ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında qanununun 1-ci maddəsi etnik/milliyət mənsubiyyəti daxil olmaqla hər hansı bir ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üçün bir öhdəlik götürür. Eyni zamanda, Gürcüstanın əmək məcəlləsi, hər hansı bir ayrı-seçkiliyin, o cümlədən etnik mənsubiyyətə görə, əmək və müqavilə öncəsi münasibətlərdə, o cümlədən vakansiya müraciəti dərc edilərkən və seçim mərhələsində qadağan olunduğunu nəzərdə tutur.<sup>10</sup> Məcəllə eyni zamanda əmək ayrışeçkiliyi anlayışını, ayrışeçkiliyin qadağan olunma formalarını, əhatə dairəsini müəyyənləşdirir. Məcəllədə əlavə gey olunur ki, yaş, cinsiyyət, fiziki imkan məhdudluğu, ailə məsuliyyəti, sosial və ya mədəni vəziyyət baxımından normal olaraq xüsusi qoruma və ya dəstək tələb olunan şəxslərin ehtiyaclarını ödəmək üçün görülən xüsusi tədbirlər ayrışeçkiliyi kimi qiymətləndirilmir.<sup>11</sup> Məcəllənin 9-cu maddəsi fiziki imkan məhdudluğu olan şəxslər üçün qaydaları daha ətraflı tərif edir, işəgötürən bərabərliyi pozمامağ məqsədi ilə fiziki imkan məhdudluğu olan şəxslərin ixtisasında gəlişməsində, karyera yüksəlişinə və s. hər çürə şərait yaratmalıdır. Bundan irəli gələrək , məcəllədə etnik fərqləri olan şəxslərin ehtiyacları, hansılar ki işlə təmin olmaq prosesinə maneə törədə bilər, göstərilməyib.

Dövlət xidməti haqqında qanun, hansı ki başqa məsələlərlə birgə peşəkar dövlət qulluqçusunun məşğulluğunu tənzimləyən, həmçinin bələdiyyələrdə dövlət qulluqçularının rəsmi hüquqi münasibətləri ilə yanaşı, yalnız qanun qarşısında bərabərlik haqqında ümumi qeydlərlə məhdudlaşır, və heç bir xüsusi ölçü / tədbir göstərmir, hansı ki etnik azlıqların dövlət xidmətində (mərkəzi və ya yerli səviyyədə) məşğulluğunu asanlaşdıracaqdır.

Gürcüstan qanunvericiliyində etnik azlıqların istihdamına dair daha spesifik qeydlər mövcud deyil ki, bu da həm dövlət, həm də özəl sektorda azlıqların məşğulluğunun dəstəklənməsinə mane olur. Buna baxmayaraq, Gürcüstanın müxtəlif beynəlxalq öhdəliklərini və bu ümumi qeydləri tamamlamaq üçün beynəlxalq məhkəmələr tərəfindən müəyyən edilmiş standartları nəzərə almalıyıq.

Avropa Şurası İrəqçiliyə və Düzümsüzlüyə Qarşı Komissiya (ECRI), məşğulluqdakı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üçün maraqlı açıqlamalar verir. Bu münasibətlərdəki etnik ayrışeçkiliyin aradan qaldırılması üçün ECRI, dövlətlərə səsənərək buyurub ki məşğulluqdakı ayrı-seçkilik maneələrini aradan qaldırmaq üçün

<sup>7</sup> İnkişaf Kontekstində Məşğulluq Siyasəti, EMC, 2020, mövcuddur: <https://emc.org.ge/ka/products/dasakmebis-politika-sakartveloshi>

<sup>8</sup> Orda.

<sup>9</sup> Orda.

<sup>10</sup> Gürcüstanın Əmək Məcəlləsi, Maddə 2(3).

<sup>11</sup> Gürcüstanın Əmək Məcəlləsi, Maddə 8.

müvafiq tədbirlər gözlərək etnik, dini və dil baxımından müxtəlif kadrlarla qarşılıqlı əlaqəni asanlaşdırmaq üçün insan resursları və idarəetmə heyəti üçün hazırlıq və təlimləşdirilsinlərki o şəxslərlə ünsiyət zamanı bir anlaşılmalı və xoşa gəlməz hadisələr baş verməsin və bu şəkildə irqi/etnik ayrışdırılmalı aradan qaldırılsın. Bu tövsiyələr çərçivəsində əmək münasibətlərindəki ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması öhdəliyi həm dövlət, həm də özəl sektora aiddir və üstəlik, iş ilə təmin edən tərəf ayrı-seçkiliyi aradan qaldırmaq üçün müsbət addımlar atmaq məcburiyyətindədir.<sup>12</sup>

Etnik azlıqların qorunması üçün çərçivə konvensiyası məşvərət komitəsinin 2019-cu il Gürcüstanla bağlı hesabatına dair tövsiyələrindən birində komitə səlahiyyətli etnik azlıqların əmək bazarına bərabər çıxışı üçün çalışmağa çağırır.<sup>13</sup> Milli Azlıqların Qoruma Çərçivə Konvensiyasında azlıqların məşğulluğunu təşviq etmək üçün dövlətin öhdəliklərinin xüsusi qeydləri olmadığına rəğmən, konvensiyanın 15-ci maddəsi bu baxımdan da məşvərət komitəsi tərəfindən şərh olunur və tətbiq olunur. Xüsusilə, bu maddəyə əsasən, üzv dövlətlər azlıqların ictimai, mədəni, sosial və iqtisadi həyatda səmərəli iştirakı üçün lazımı şərait yaratmaqla mükəlləfdirlər. İştirak hüququ sadəcə seçilmiş orqanlardakı təmsilçilik hüququ və ya azlıqlar üçün məsləhət mexanizmləri yaratmaq öhdəliyi hesab edilmir. Burada məsləhət komitəsi ictimai və iqtisadi həyatda iştirak etmək hüququnu da nəzərdə tutur. Bu baxımdan, komitənin tövsiyələrində tez-tez etnik azlıqların məşğulluğunun təşviqi üçün xüsusi tədbirlərin görülməsi məsələsinə toxunulur. Mustəsna surətdə, bu xüsusi tədbirlər, qrupların digər namizədlərlə ayrı-ayrı vəzifələrdə çalışmaları üçün bərabər səviyyədə olması üçün həm dövlət, həm də özəl sahələrdə etnik azlıqların təhsil və ya yenidən hazırlıq ehtiyacları da daxil edilə bilər.<sup>14</sup> Üçüncü dövr çərçivəsində Gürcüstanla əlaqəli məşğulluq sahəsində bərabər imkanların yaradılması ilə əlaqədar verilən tövsiyə, ictimai və iqtisadi həyatda iştirak etmək hüququ ilə əlaqədar idi.

## Beynəlxalq təcrübələrə ümumi baxış

### Birləşmiş Krallıq

Birləşmiş Krallıqda dominant olmayan qrupların cəmiyyətə garişmaları həmçinin institusional irqçilik və aşağı yaşayış standartlarına qarşı mübarizəsi üçün, dörd əsas yanaşması var:

- **Qanunverici yanaşma**, hansı ki etnik azlıqların iş ilə təmin edənin məhkəmə və sənaye tribunallarına üz tutmaq yolu ilə ayrı-seçkilik faktlarına etiraz etməsinə və təzminat tələb edə bilmələrinə imkan verir . Qeyd etmək lazımdır ki, 1976-cı ildə Birləşmiş Krallıqda irqi münasibətlər aktının əhatə dairəsi, məşğulluqda birbaşa ayrışdırılmalı da əhatə edir, hansı ki illər keçdikcə genişləndirilmiş, dəqiqləşdirilmiş və ayrı-seçkilik edən bir hərəkət kimi izah edilmişdir, eləcədə işə qəbul prosesində bərabərlik olmayan meyllər və eləcədə maddəli işçilərin vəzifəsində yüksəldilməsi də bir hissəsi kimi qəbul edildi. Bundan əlavə, mənzil və digər təməl xidmətlər göstərmək üçün təhlükəsizlik mexanizmləri qurulmuşdur.

Sənaye tribunalına baş hüquqşünas və işçi və iş ilə təmin edən təşkilatlardan dəvət olunmuş iki nəfər rəhbərlik edir. İddiaya Sənaye Məhkəməsi baxılmadan əvvəl, iş materialları yerli barışiq və arbitraj xidmətinə göndərilir. Sənaye məhkəməsi iddiaya yalnız tərəflər razılığa gəlmədikdə və ya iddia tələb etmədikdə baxır.

Qeyd etmək lazımdır ki, iri təşkilatların şikayətçiyə təzyiqi səbəbindən şikayətlərin geri götürülməsi halları çoxdur. Şikayət təmin edildiyi hallarda aşağı kompensasiya məsələsi də problemlidir.

<sup>12</sup> EMC, (2019), Etnik Azlıqların Hüquqlarına dair Beynəlxalq Standartların icmalı, s. 67.

<sup>13</sup> Council of Europe - ADVISORY COMMITTEE ON THE FRAMEWORK CONVENTION FOR THE PROTECTION OF NATIONAL MINORITIES, third opinion on Georgia (2019) -p.43

<sup>14</sup> Albaniya ilə əlaqədar komitə tövsiyələri, ikinci dövr. 2008.

- **İnzibati yanaşma** ilə yerli hökumət iş ilə təmin edən şirkətlərə təzyiq edir, ki məşğulluq siyasəti strategiyası daxilində bərabər imkanları təmin etsinlər və müvafiq şərtləri əmək müqavilələrində əks etdirdinlər. Bu siyasət çərçivəsində, *irqi bərabərlik komissiyası* yaradıldı ki, əsaslı şübhə olduğu təqdirdə təşkilatların ayrı-seçkilik fəaliyyətini araşdırsın, və onlara xəbərdarlıq etsin, ehtiyac olduğu halda, onlara qarşı sənaye məhkəməsində məhkəmə istintaqı başlatsın. Komissiya, həmçinin irqi ayrıseçkiliyin aradan qaldırılması üçün işinin bir hissəsi olaraq müvafiq nazirliklər üçün tövsiyələrdə hazırlayacaqdır.
- **Voluntarist yanaşma** təşkilatlar tərəfindən bərabərlik siyasətini onların xoş niyyətləri ilə qurulması deməkdir, bunun üçün iki qurum tövsiyələr hazırlayacaq: *irqi bərabərlik komitəsi* və təhsil nazirliyi nəznində ki *məşğulluq departamenti*. Tövsiyələr özəl və dövlət sektorları və yerli bələdiyyələr üçün eyni dərəcədə əhəmiyyətlidir. Bu təlimatlar tövsiyə xarakterlidir və icbari deyildir. 1992-ci ildə iş ilə təmin edənə üçün on bəndlik bir fəaliyyət planı hazırladılar:
  1. Bərabər imkanlar siyasətinin inkişafı, işə gəbul, işdə irəliləmə və təlimi təşviq etmək yolu ilə;
  2. Hədəf miqdarını ehtiva edən bir fəaliyyət planı hazırlamaq;
  3. İş ilə təmin edənlər üçün bərabərliyi barədə məlumatlandırma treninglərin keçirilməsi;
  4. Fəaliyyət planı daxilində əldə olunan nailiyyətlərin monitorinqi;
  5. İşə qəbulun (vakansiya müraciətlərinin etnik azlıqların dilinə tərcüməsi və azlıq mətbuatı və təşkilatlarında paylanması), seçim, təşviq və təlimlərin müntəzəm monitorinqi;
  6. Əsaslandırılmış iş təsviri meyarlarını hazırlamaq;
  7. İşə başlamazdan əvvəl sərişələrin artırılması təlimini təklif edilməsi;
  8. Təşkilatın cəmiyyətdəki imicinin yüksəldilməsi;
  9. Uşaqlı ailələr üçün çevik iş şəraitini müzakirə etmək;
  10. Təşkilatlar tərəfindən icma ilə əlaqələrin qurulması və dərinləşdirilməsi.<sup>15</sup>
- **Kollektiv fəaliyyət**, etnik azlıq təşkilatları və işçi qrupları həmkarlar ittifaqları vasitəsi ilə böyük təşkilatlara təzyiq göstərmək, bərabərlik təşviqat təşəbbüslərini inkişaf etdirib həyata keçirmək üçün. Həmkarlar ittifaqı konqresi irqçiliyə qarşı mübarizə üçün aşağıdakı əsas məqamları özündə əks etdirən tövsiyələr hazırladı:
  1. Zənci işçilərinin həmkarlar ittifaqlarında vəzifə tutması üçün maneələrin aradan qaldırılması;
  2. İrqi şikayətlərlə bağlı proaktiv hərəkətləri inkişaf etdirmək;
  3. İrqi təbliğatla qarşı-qarşıya gəlməyi öhdəsinə götürmək;
  4. İşçi qəbulu və yüksəliş prosedurlarına diqqət yetirilməsi;
  5. Həmkarlar ittifaqının sənədlərinin etnik azlıq dillərinə tərcüməsi;
  6. Kollektiv müqavilələrə bərabər fürsətlərdən bəhs edən bir məlumatın daxil edilməsi.

Qeyd etmək lazımdır ki, problem Birləşmiş Krallıqda hələ də aktualdır zəncilər və etnik azlıqların həmkarlar ittifaqlarında iştirakı, xüsusən də yüksək səviyyəli mövqelərə yer tutmaları aşağı səviyyədədir. Heterojenlik siyasətinin tam mənasında qurulması bu gün üçün problem olaraq qalır. İş yerlərində işgötürənlər üçün minimum kvotanın olmaması və iş görüşmələri zamanı azlıqlara üstünlük vermə meylinin olmaması da tənqid olunur. Qütbləşmə prosesinin əsas iştirakçıları dominant dil bilgisi kəsirinə malik, həmkarlar ittifaqı üzvü olmayan və az maaşlı işlərdə çalışan etnik azlıqlardır. Onların həssaslığının səbəblərindən biri də iş yerində minimum qoruma mexanizmlərinin belə olmamasıdır.

Nəticə olaraq, İngiltərədəki azlıqların məşğulluq müxtəlifliyi siyasətinin əsas problemi, məcburi qanun prinsipi daxilində deyil, təşkilatlar tərəfindən "daxildən" yaradılan və tənzimlənən könüllülük prinsipinin təbiətidir.

<sup>15</sup> Wrench, J., Modood, T., (2000), "The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK", International Migration Papers Vol. 38, pp. 51-52.



Etnik azlıqların məşğulluğu baxımından 2020-ci ildə əsas maneə dil və ümumilikdə təhsil məsələsidir, necə ki təlim və profillərin sayı genişləndirilmişdir, həmçinin dil kursları üçün büdcə artırılmışdır.<sup>16</sup>

## Hindistan

Hindistandakı etnik azlıqların ən böyük qrupu əsasən sosial vəziyyəti aşağı olan təbəğələrdən və cəmiyyətlərdən ibarətdir. Hindistan dövlət sektorunda azlıqlar fərqli bir iş ilə təmin olmaq modelinə sahibdir. Geyd olunan proqramın utilizasiyası üçün dörd dövlət xidməti platforması ayrılmışdır: dövlət xidmətləri, dövlət sektoru müəssisələri, milliləşdirilmiş banklar və sığorta şirkətləri.

Hindistanda ayrı-seçkilik və marginalizasiyaya qarşı iki tərəfli yanaşma mövcuddur: 1. Ayrı-seçkiliyə qarşı qaydaların qorunması; 2. Müsbət möhkəmləndirmə və inkişaf tədbirləri. Effektiv icra üçün dövlət prosedurları belə görünür:

- Etnik azlıqlar ilə reportajların aparılması ayrı-ayrılıqda idarəedilməsi;
- İş məsələləri üçün təyin olunmuş xüsusi şəxslər tərəfinən hər bir xidmətdə rezervasyon siyasətinin həyata keçirilməsinin nəzarəti;
- Seçmə itifaqlarında azlıqların nümayəndələrinin təyin edilməsi;
- Rezervləşdirilmiş vəzifələrin derezervasiyasının qadağası;
- Namizədlər arasında azlıqlar olmadıqca, etnik azlıq mövqelərinin tam təyinləşdirməyi qadağan edilməsi;
- Etnik azlıqlar tərəfindən doldurulacaq iş sayının mütənasib bir hissəsini yaradılması;
- Rezervasyon siyasətinin həyata keçirilməsi üçün zəruri məsələlərin müəyyənləşdirilməsi.<sup>17</sup>

Araşdırmalara görə, rezervasyon siyasəti dövlət sektorundakı azlıqların məşğulluğu baxımından təsirli bir şəkildə işləmiş və əvvəlki illərə nisbətən müsbət dəyişikliklər ortaya qoymuşdur. Hindistanın ictimai xidmətlərindəki müxtəlif sosial qrupların məşğulluq səviyyələri qurulmuş və kvota mandatında göstərilən təxmini faizə çatmaq real olmuşdur. Rezervasyon siyasəti üçün fəaliyyət göstərən bir neçə qurum var. Əsas qurum mərkəzi nəzarətçilər və ayrı-ayrı zabitlər tərəfindən xidmətlərə verilən kvotalara nəzarət edən kadrlar və təlim departamentidir və ayrı-seçkilik şikayətlərini qəbul edən müstəqil bir təşkilat olan kastlar və icmalar üzrə dövlət komissiyası, hansılar ki ayrı-seçkilik şikayətlərini qəbul edirlər, işəgötürənlərin fəaliyyətini araşdırmaq səlahiyyətinə malikdirlər və eləcə də parlamentə illik hesabat təqdim edirlər. Bütün müvafiq nazirliklər və işçi qrupları əlavə şərtləri və aspektləri əhatə etdiyi və səmərəli icra üçün onların iştirakını tələb etdiyi üçün rezervasyon siyasətinin həyata keçirilməsində iştirak edirlər. Rezervləşdirilmiş işlərin nisbəti hər bölgədə yaşayan icmaların mühasibata uyğun olaraq ölçülür və müəyyənləşdirilir.

Qeyd etmək lazımdır ki, hökumət yanaşması fərman şəklində ölkə konstitusiyasında əks olundu və bərabərlik prinsipi qanunla təsbit edildi. Xüsusilə, iş ayrı-seçkiliyi qadağan edildi mərkəzi və regional hökumətlərin etnik azlıqlara iş yerlərini rezervasiya etməsinə icazə verdi. Həmçinin, nümayəndə heyətinin tərkibində bölgələrdə etnik azlıqları təhsil, sosial, siyasi və iqtisadi sahələrdə struktur təcridindən qorumaq üçün xüsusi qərarlar qəbul edildi.<sup>18</sup>

<sup>16</sup>Ethnic minority employment bulletin: January 2020, from: <https://www.gov.uk/government/publications/ethnic-minority-employment-bulletins/ethnic-minority-employment-bulletin-january-2020>.

<sup>17</sup> Browne, E., (2013), "Ethnic minority public sector employment.", pp. 3.

<sup>18</sup> Thorat, S., Senapati, C., (2006), "Reservation Policy in India – Dimensions and Issues.".

## Avstraliya

Avstraliyadakı azlıqlar aborjinlərdir. Aborjinlərin iqtisadi iştirakına dair dövlət tərəfdaşlığı sazişi 2008-ci ildə daha geniş bir sənəd - Aborijen Dövlət İslahatı Sazişi çərçivəsində qəbul edilmişdir. Avstraliyada həm dövlət, həm də özəl sektor üçün tətbiq olunan və ən uğurlu modellərdən biri sayılan bir növ etnik azlıqların məşğulluq siyasətinin sintezi var. Əsas məqamları:

- Təhsil və təlim yolu ilə azlıqların bacarıqlarını artırması;
- İşə başlamazdan əvvəl fərdi qiymətləndirmə və müəyyən bir işə hazırlaşmaq üçün xüsusi təlim keçirilməsi;
- Standart olmayan işə götürmə strategiyaları hazırlanması-standart seçim nəticəsində rədd edilmiş azlıq üzvlərinin iş qazanması üçün imkanlar yaradılması;
- İşgötürənlər tərəfindən mədəniyyətlərarası tədrisin tətbiqi;
- İş saxlama mexanizmlərinin yaradılması:
  - Davamlı rəhbərlik və dəstək;
  - Aborjinlərin iş, ailə və icma vəzifələrini tarazlaşdırmasına imkan verən çevik iş şəraiti;
  - Ailə dəstəyi;
  - İş yerində mədəniyyətlərarası təhsil verərək irqçiliklə mübarizə.
- Əmək haqqı subsidiyası və digər əmək bazarı proqramlarının inkişafı, iş axtaran yerli sakinlərə təsirli şəkildə əks olunaçaktır;
- Yeni iş yerlərinin açılması mexanizmi kimi güclü makroiqtisadiyyat; Aborjinlərin məşğulluq motivasiyasını artırmaq üçün iş sektoruna dəstək;
- Dövlət proqramları üçün dəqiq məşğulluq hədəfləri hazırlamaq.

Effektivliyi qiymətləndirmək üçün, Victoria ştatında yerli əhali üçün mövcud məşğulluq proqramı araşdırıldı və aşağıdakı amillər müəyyən edildi:

- Bütün dövlət sektoru qurumları üçün aydın bir strategiyaya və marketinqə sahib olmaq;
- Azlıq icmaları ilə məsləhətləşmə və əməkdaşlıq;
- Brokerlərdən istifadə edərək aborijenlərin məşğulluğu üçün, dövlət sektorunda məşğulluq imkanlarının yaradılması. Bir tərəfdən dövlət sektorunu yaxşı tanıyan, digər tərəfdən fəaliyyət göstərdikləri bölgələrlə sıx əlaqədə olanlar tərəfindən;
- Tərəqqini qiymətləndirmə və monitoringi;
- Təhsil və təlim - təqaüdlər, təcrübə proqramı və məşğulluqda da peşəkar inkişaf; Öyrənməyə davam etmək üçün fürsət vermək; Məşğulluq və karyera imkanları barədə məlumatlılığı artırmaq üçün məktəblərlə əlaqə qurma;<sup>19</sup>

Araşdırmaya görə, subsidiya siyasəti müzakirə olunan proqramlardan irəli gələrək hədəfə çatmaq üçün önəmli bir platforma oldu. Bu səbəbdən irəli gələrək aborjinlər üçün iş yerlərinin sayı yüzdə 19 % artdı və müəyyən bir müddətdən sonra təxminən yüzdə 60 %-ı əlavə təlimlər keçərək bacarıqlarını artırdı və subsidiyasız əmək haqqına keçdi.<sup>20</sup>

Avstraliya təhsil şurası, Avstraliyanın yerli əhalisinin məşğulluq siyasətini Victoria (ən sıx məskunlaşmış ştatında) nümunəsi əsasında qiymətləndirdi və üç tövsiyə hazırladı;

1. Siyasətin davamlı və bölünməmiş təbiətini nəzərdə tutan siyasət ardıcılığı, proqram nailiyyətləri üzərində daha çox irəliləyiş əldə etmək üçün uzunmüddətli layihələrə diqqət yetirməlidir. Ardıcılıq

<sup>19</sup> Browne, E., (2013), "Ethnic minority public sector employment.", pp. 8-10.

<sup>20</sup> Gray, M., Hunter, B., and Lohar, S., (2012), "Increasing Indigenous Employment Rates. Closing the Gap - Clearinghouse Report", Australian Government, pp.15.

baxımından, siyasət hazırlanmasında və həyata keçirilməsində mümkün olan bütün müvafiq dövlət çevrələrinin və maraqlanan tərəflərin cəlb edilməsinə diqqət yetirilməlidir. Azlıqların məşğulluğu üçün əlverişsiz şərait yaradan amillərin mürəkkəbliyi nəzərə alınmalı və məşğulluq, mənzil, təhsil və səhiyyə proqramları bir-biri ilə əlaqəli olmalıdır.

2. Əməkdaşlıq, bu çoxluq və azlıqları təmsil edən fərdlər, təşkilatlar və icmalar arasında həqiqi və dərin iş birliyini nəzərdə tutur. Bu, azlıqlar üçün yaradılan məşğulluq təşəbbüslərinin azlıqlar üçün anlaşılıqlı və məqbul olması üçün lazımdır. Bu əməkdaşlıq dinamik, mənalı, davamlı olmalı və zamanla güclənmə potensialına sahib olmalıdır. Araşdırmalar, xüsusilə kənd azlığı icmalarında, broker və koordinatorların həqiqi və fəal iştirakı müvəffəqiyyət üçün bir şərti və eyni zamanda səbr tələb edən uzun bir proses olduğunu göstərdi.
3. Öhdəlik məsuliyyətini qorumaq, hökumətin yuxarı eşelonları da daxil olmaqla bütün azlıqların sektorları və təşkilatları üçün azlıqların məşğulluq siyasəti üçün xüsusi tədbirlər həyata keçirmək üçün vacibdir. Bu sahədə çalışan aktorlar rəhbərlikdən həqiqi və praktik dəstəyə sahib olmasalar, uzunmüddətli, sistemli dəyişiklik ələdə edə bilməyəcəklər.<sup>21</sup>

## Niderland

Niderlandyada 1980-ci illərdən bəri həyata keçirdiyi dövlət və yerli inteqrasiya siyasəti etnik azlıqların əmək bazarında təmsilçiliyinin artırılmasına və qanunvericilik səviyyəsində müxtəliflik siyasətinin təşviq edilməsinə yönəlmişdi. Sözdə "Ciddi" müxtəliflik siyasəti üç əsas komponentdən ibarətdir:

- Bu siyasəti həyata keçirmək üçün müvafiq təşkilatların öhdəliyini yerinə yetirilməsi;
- Eyni səriştəyə malik iki namizəd barəsində etnik azlığın lehinə qərar vermək məcburiyyəti (üstünlüklü yanaşma);
- Hədəf miqdarını təyin edilməsi.<sup>22</sup>

Müxtəliflik siyasəti çərçivəsində məsuliyyət tətbiq etmək, hökumət tərəfindən müəyyən bir məmur, komitə və ya müxtəliflik xidmətinin bu siyasət üçün məsuliyyət daşımaq öhdəliyini nəzərdə tutur. 1971-2002-ci illərdə aparılan tədqiqatlar bu siyasətin digər siyasətlərdən daha təsirli olduğunu göstərdi. Üstəlik, hesabatlılıq siyasəti olmadan stereotiplərin və imkansız qrupların təcridinin aradan qaldırılması kimi bir strategiya, demək olar ki, qeyri-mümkündür.<sup>23</sup>

İmtiyazlı (preferensial) yanaşma eyni ixtisasa sahib namizədlərdən, azlığın nümayəndəsini işə götürmək deməkdir. Ənənəvi olaraq, imtiyazlı yanaşma özəl sektordən daha çox dövlət sektorunda populyardır. Bu, imtiyazlı yanaşmanın radikal bir forması deyil, çünki dominant və azlıq qrupundan bərabər səviyyədə tələb olunan namizədlərin səlahiyyətlərini təmin edir. Araşdırmalar ABŞ-dakı oxşar siyasətlərin digər imtiyazsız qruplardan daha çox, ağdərililə qadınların məşğulluğunu təşviq etdiyini göstərir. Ancaq müvəffəqiyyət mütləq deyildi və bütün azlıq qruplarına çatmadı. İmtiyazlı yanaşma tez-tez daha simvolik olduğu və ayrışdırıcıya qarşı siyasət yürütmək üçün təsirli bir mexanizm olmadığı üçün tənqid olunur. Bir tərəfdən, iki namizədin vakansiya üçün bərabər keyfiyyətə sahib olub olmadığını müəyyənləşdirmək çətinidir və digər tərəfdən, profesional yanaşma əks təsir göstərə bilər, azlıq qruplarının damğalanması və çoxluq təşkil edən qrupların preferensial yanaşmaya əks reaksiyası kimi.

Hədəf sayının müəyyənləşdirilməsi, təşkilatdakı təmsilçiliyini artırmaq üçün təşkilatlar tərəfindən etnik azlıqların məşğulluq səviyyəsinin yaxşılaşdırılması deməkdir. Bu yanaşma üstünlüklü yanaşmadan, fərgci

<sup>21</sup> Purdie, N., Frigo, T., Stone, A., Dick, W., (2006), "Enhancing employment opportunities for indigenous Victorians: a review of the literature." Australian Council for Educational Research, pp. 93-96.

<sup>22</sup> Varbeek, S., Groeneveld, S., (2012), "Do hard diversity policies increase ethnic minority representation?" Personnel Review, Vol. 41, No 5, pp.3.

<sup>23</sup> Kalev, A., Dobbin, F. and Kelly, E., (2006), "Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies", American Sociological Review, Vol. 71 No. 4, pp. 589-617.

yalnız nəticələri qiymətləndirməklə əldə etməyə çalışmasıdır. Təşkilati siyasətin qeyri-bərabər kəmiyyət nəticələrinə diqqət yetirilir və nəinki təşkilatda ki keyfiyyət baxımından qeyri-bərabər siyasətə, məsələn, iş qəbul və yüksəliş prosesində azlığın iştirakının azlığı. Tədqiqatlar göstərir ki, müsbət hərəkətin hədəfləri nə qədər iddialı olarsa, hədəf kəmiyyət nəticələri o qədər yüksək olur. Hədəf rəqəmlərinə nail olmaq, eyni zamanda azalmalar zamanı azlıqların işdən çıxarılmasının qarşısının alınması ilə əlaqədardır.

Problem bu yanaşmaların hər birinin "qeyri-kamilliyidir". Məsuliyyət götürmə siyasəti əslində mənasızdır və müəyyən bir hədəfə sahib deyil, hədəf miqdarına çatma strategiyası isə formasızdır, yəni müəyyən bir hədəfə çatmağın bir yolu yoxdur. Preferensial yanaşmaya gəldikdə, daha əvvəl də qeyd edildiyi kimi, praktikada bu, minimum dərəcədə istifadə olunur və bu səbəbdən tədqiqat qıtlığının obyektidir.

Üç komponentin səmərəli işləməsi üçün bir-birindən qaynaqlandıqları və tamamlayıcı olduqları üçün məqsədə çatmaq üçün hər üç təbəqəni eyni vaxtda aktivləşdirmək lazımdır.

2019-cu ildə Türkiyədə etnik azlıqların məşgulluqa dair tədqiqat nəticəsində aşkar edildi ki, bu siyasəti hazırlayanlar diqqətini əmək bazarı qurumlarına, işə qəbul zamanı işçiyə qoyulan tələblərə və məşgulluq prosesinin rəsmiləşdirilməsinə yönəltməlidirlər.<sup>24</sup>

## Şərqi Avropa

**Slovakiyadakı** etnik azlıqlar üçün məşgulluq siyasəti, Slovakiya ilə Avropa komissiyası arasında ortaq bir daxilolma memorandumu altında həyata keçirilən Sosial İnkişafa dair dövlət fəaliyyət planında müəyyən edilmişdir.<sup>25</sup> Slovakiyadakı ən marginal və həssas heterojen qrup qaraçı cəmiyyətidir. Hansı ki, periferiada məskunlaşmışlar və ikitərəfli marginallaşmadan əziyyət çəkirlər. İşsizlik onlarda çox yüksəkdir və təhsil formalıdır və əsasən məktəblə məhdudlaşmışlar, bu səbəbdən onların əmək bazarından kənarlaşdırılması qaçılmazdır. Mövcud problemləri aradan qaldırmaq üçün birgə daxilolma memorandumu üç əsas sahəni müəyyən etmişdir:

- Həssas qrupların məşgulluğu üçün məşgulluq keyfiyyətinin və bacarıqlarının artırılması;
- Təhsil çatışmazlıqlarının (maneələrin) aradan qaldırılması;
- Etnik azlıqların inteqrasiyasını təşviq etmək.

Məşgulluq məsələləri sosial sistemdəki və əmək bazarındakı dəyişikliklər sayəsində məşgulluğun artmasına kömək edən bir strategiyada hazırlanmışdır. Məzmun çoxşaxəlidir və təhsil, dövlət idarəetməsi siyasəti, sosial xidmətlər və sosial-qanunvericilik qorunması mexanizmləri kimi sahələrdə islahatlara ehtiyac duyur. İstisna risklərini qorumaq üçün bütün müvafiq aktorları cəlb etmək və məşgulluqla əlaqəli mənbələrin, hüquqların, faydaların və xidmətlərin mövcudluğu. Etnik azlıqların məşgulluq siyasətini yaxşılaşdırmaq üçün Əmək və Sosial Məsələlər Xidmətinin rəhbərlik etdiyi və fəaliyyət planı təqdim edən peşəkar məsləhət xidmətləri ilə məşgulluq vasitəçilik xidmətləri qurulmuşdur. Fəaliyyət planı çərçivəsində əmək bazarına uyğunlaşdırılmış təlimlər yazıldı, iş axtaranların təlimi və əsas funksiyası işsizlərin imkanlarını və peşə bacarıqlarını müəyyənləşdirmək, gələcək işlərini asanlaşdırmaq olan müvəqqəti məşgulluq agentliyinin yaradılması daxil idi. İstiqamətlərdən biri də öz işlərini davam etdirən şəxslərin fəaliyyətlərini inkişaf etdirmək üçün məsləhətləşmələri idi.

<sup>24</sup> Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., Yemane, R., (2019), "Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes", Journal of Ethnic and Migration Studies, pp. 14-15.

<sup>25</sup> Agarın, T., Brosig, M., (2009), "Minority integration in central eastern Europe: Between Ethnic Diversity and Equality", Series: On the Boundary of Two Worlds, Volume: 18, Rodopi B.V.: Amsterdam - New York, NY.

Təhsil baxımından, digər ölkələrdə olduğu kimi, burada da diqqət dil kurslarına yönəldilmişdir, tematik maneələr təhlil edilmiş, məktəblərə və universitetlərə etnik azlıqların ehtiyacları və özünəməxsus xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq siyasətlərini nəzərdən keçirmək tapşırılmışdır. Həm də təhsilə çıxış və əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması.<sup>26</sup> İntegrasiya və sosial daxilolma siyasətində azlıqlarla səmərəli işləmə prosesinə müsbət təsir göstərəcək dövlət hakimiyyətinin mərkəzsizləşdirilməsi və səlahiyyətlərin dövlət idarəçiliyinə və özünüidarəetmə orqanlarına yenidən bölüşdürülməsi məsələsindən bəhs etmək vacibdir. Yerli səviyyədə funksiyaların yenidən bölüşdürülməsi, bələdiyyələr tərəfindən icmanın funksional öyrənilməsi və təhlili, ehtiyaclarının müəyyənləşdirilməsi, planlaşdırılan xidmətlərə cəlb edilməsi və dövlət tərəfindən həyata keçirilən prosesin izlənməsi müəyyən bir etnik azlıqlar "xəritə" yaradır və problemləri və xüsusiyyətləri ortaya qoyur, hansı ki müəyyən bir icma üçün xarakterikdir. Struktur və Sosial İnkişaf Fondlarından əldə olunan maksimum vəsaitlər, xüsusi proqramlar və layihələrin hazırlanması da daxil olmaqla etnik azlıqların inkluziası üçün məşğulluq xidmətlərinin artırılması üçün istifadə olunur. Məsələn, Mədəniyyət Nazirliyi mədəniyyət proqramları çərçivəsində, bir vasitəçi rolunu yerinə yetirir mədəniyyətlərarası dialoqun təşviq edilməsi, QHT-lərin və yerli nümayəndələrin iştirakı ilə dominant qrup və azlıqlar arasında münasibətlərin yaxşılaşdırılması üçün.

**Çex Respublikasındakı** layihələrin biri, əsasən qaraçıların (digər etnik azlıqlar olmasıda mümkündür) Çex dövlət məktəbi müəllimlərinin asistentləri kimi işə götürülməsini əhatə edirdi. Bu layihə, işin səlahiyyətinə və əhəmiyyətinə görə etnik azlıqların özlərini dominant qrupa bərabər hiss etmələrini təmin etdi. İşləyən azlıqlar məktəb və yerli azlıq icmaları arasında bir növ əlaqə vasitəsinə çevrildi. Layihə çərçivəsində azlıqları təşviq etməyi və onları təhsil almağa təşviq etməyi bacardılar və bu da inklüziv bir qurumun yaradılmasına kömək etdi. Nəhayət, bu layihə işləyən azlıqlar üçün karyera yüksəlişi üçün bir növ platforma oldu. Təhsil Nazirliyi layihədə fəal iştirak edirdi, və iştirakçıların bu vəzifəni tutması üçün xüsusi bir təlim hazırlamışdır. Təlim əsasən təhsil nəzəriyyəsi, uşaq psixologiyası, riyaziyyat və Çex dilinin əsaslarını əhatə edirdi, seqment olaraq 18 yaşdan yuxarı məzunlar qəbul olunmuşdur.<sup>27</sup>

**Albaniya**, dövlət strategiyası çərçivəsində qaraçı qadınların integrasiyası və onların məşğulluğu üçün bir layihə həyata keçirmişdir. Layihə strategiyasının iki istiqaməti var idi - bir tərəfdən qaraçı camaatının biznes inkişafı və digər tərəfdən özəl şirkətləri azlıqları işə götürməyə təşviq etməkdir. Albaniya dövlət proqramlarına əsasən, qaraçılar və 35 yaşdan yuxarı gənc analar üçün ən azı bir illik əmək müqaviləsi bağlandığı təqdirdə, dövlət tərəfindən maliyyələşdirilən əmək haqqı və tibbi sığorta subsidiyaları, işəgötürən iş kontraktının uzadılması halında ödənişlərində miqdarı artarçaqdır müqaviləyə əsasən.<sup>28</sup>

### Skandinaviya ölkələri

Skandinaviya ölkələri məşğulluq siyasəti baxımından İsveç modelinə əsaslanır, bunlar üçün məşğulluq qanununa üstünlük vermək yaddır və bundan irəli gələrək bitərəfliyini qoruyurlar. Qanunvericilik ikinci dərəcəli tənzimləmə mənbəyidir və sosial tərəfdaşlar arasında kollektiv müqavilələrə üstünlük verilir. Qeyd etmək vacibdir ki, tarixən İskandinav ölkələri siyasi və fəlsəfi yanaşmalarına görə azlıqlara fərqli yanaşmaları mövcuddur. O mənada ki, icmaların ayrı-seçkilik siyasətini yürütmürlər, çünki bunun onların damğalanmalarını daha da dərinləşdirəcəyinə inanırlar. Bunu tarazlaşdırmaq üçün təhsil proqramlarına, mənzil və digər əsas mallara dövlətdən subsidiya daxil olan yüksək sosial məsuliyyət siyasətinə sahibdirlər.

İsveçdə etnik azlıqlar əsasən xidmət sektorunda çalışırlar və dövlət xidmətlərinə və iri müəssisələrə daha az giriş imkanı var. Sosial kapital və əlaqələr məşğulluq prosesində əhəmiyyətli bir rol oynayaraq, geniş bir sosial şəbəkəsi olmayan mühacirlər üçün problem yaradır. İsveçdə irqi, etnik, mədəni və ya dini ayrı-seçkilik haqqında birləşdirici qanun yoxdur, əksinə ayrı-seçkiliyin müxtəlif aspektlərini müstəqil şəkildə tənzimləyən bir sıra

<sup>26</sup> National action plan on social inclusion, Slovak Republic from: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/nap\\_incl\\_2004\\_sk\\_en\\_version.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/nap_incl_2004_sk_en_version.pdf).

<sup>27</sup> Agarın, T., Brosig, M., (2009), "Minority integration in central eastern Europe: Between Ethnic Diversity and Equality", Series: On the Boundary of Two Worlds, Volume: 18, pp. 305-330, Rodopi B.V.: Amsterdam - New York, NY.

<sup>28</sup> Ibid, pp. 157-159.

qanunlar mövcuddur. İsveç hökumətinin 1986-cı ildə etnik ayrışdırılıya qarşı bir ombudsman təyin etməsi ilə son onilliklərdə etnik azlıqların məlumatlandırılması artmışdır. Hansının ki vəzifələrinə iş yerindəki etnik müxtəlifliyin izlənməsi və şikayətlərin məhkəməyə göndərilməsi daxildir. Ombudsman 1999-cu ildə, məşğulluqla əlaqəli etnik ayrışdırılıqla mübarizə üçün xüsusi tədbirlər müəyyənləşdirən etnik ayrı-seçkiliyə qarşı bir qanun başlatdı.

Həmçinin dövlət əmək bazarının idarə edilməsində mərkəzi orqan olan və məşğulluq xidməti mərkəzləri üçün təlimatlar hazırlayan Dövlət Əmək Bazar Şurası var. İsveç Məşğulluq Xidməti Dövlət Əmək Bazarları Şurasının nəzdində fəaliyyət göstərir və məşğulluq xidmətləri göstərməkdən məsuldur. Məşğulluq Xidmətinin vəzifəsi əmək bazarında müxtəliflik siyasəti aparmaqdır ki, bunun altında miqrantların məşğulluq vəziyyəti barədə hesabatlar hazırlamaqdır. Bir neçə böyük həmkarlar ittifaqı da miqrant problemləri və müxtəliflik siyasəti məsələləri üzərində işləyir. Həmçinin bir neçə böyük həmkarlar ittifaqı da miqrant problemləri və müxtəliflik siyasəti məsələləri üzərində işləyir.

Əvvəlcə immiqrasiya və inteqrasiyanın bütün aspektləri İsveç İmmiqrasiya Şurası tərəfindən idarə olunurdu. 1998-ci ildə iki əsas sahə müəyyən edildi: immiqrasiya və inteqrasiya; yeni gələn miqrantları dəstəkləmək və cəmiyyətə inteqrasiya etmək üçün İsveç İnteqrasiya Şurası yaradıldı. Həmçinin, irqi və etnik əsasında ayrışdırılıqla qarşısının alınması, aradan qaldırılması, iş yerində izlənilməsi və dövlət müxtəlifliyi siyasətinin qiymətləndirilməsi üçün. İdarə heyəti müxtəlif materiallar təqdim edir, konfranslar təşkil edir və layihə təşəbbüslərini təqdim edir. Dövlət və özəl sektorda etnik azlıqların işə götürülməsi üçün motivasiyanı artırmaq üçün işəgötürənlərlə məlumatlandırma kampaniyasına da başlatdı.

2001-ci ildə İsveç hökuməti irqçiliyə, yabancılı düşmanlığa, homofobiyaya və etnik ayrışdırılıya qarşı bir dövlət fəaliyyət planı hazırladı. Hansı ki xüsusi parlament komissiyası tərəfindən ayrı-seçkiliyə qarşı qanunvericiliyin vahid versiyasının hazırlanmasını təmin etmişdir.

Müxtəliflik Siyasəti çərçivəsində ən uğurlu layihələrdən biri də İsveç Müəssisələr Konfederasiyası Layihəsidir. Məqsədləri uzun müddət işsiz olan etnik azlıqları müəyyənləşdirmək və potensiallarını göstərmək üçün məşğulluq xidmətlərinə təqdim etmək idi. Layihə, işə qəbul şəbəsi və sonuncunun bacarıqlarını müəyyənləşdirmək üçün işsizlərlə müsahibələri əhatə edirdi. Təəssüf ki, İsveç Müəssisələr Konfederasiyasının müxtəliflik layihələri "dar" və effektivliyini qiymətləndirən komponentlər yoxdur və nəticələr barədə danışmağı çətinləşdirir.

Araşdırmalara görə, İsveçdəki Afrikalılar əmək bazarında ən çox ayrı-seçkilik mövzudur. 2001-ci ildə Afro-İsveç Milli Dərnəyi, İsveç əmək bazarında Afrikalıların məşğulluq vəziyyətini həll etmək üçün bir illik bir layihəyə başladı. Araşdırmanın əsas məqsədi, Afrikalılar üçün İsveç əmək bazarındakı maneələrin aradan qaldırılması və vəziyyətin yaxşılaşdırılması üçün uzunmüddətli strategiyalar hazırlamaq idi.<sup>29</sup>

Dominant qrupun dilini mükəmməl səviyədə bilməyən etnik azlıqların işə başlamaları üçün mane olan əsas maneələrdən biri olduğu qəbul edilir. Skandinaviya ölkələri, bu baxımdan, həm məktəbdə, həm də sonrakı dövrlərdə müsbət bir öhdəliyin bir hissəsi olaraq pulsuz dil öyrənmə təlimlərinə diqqət yetirirlər. Sözdə Giriş proqramı daxilində<sup>30</sup>, Norveç və Danimarkada bənzər bir yanaşma olan bir dil proqramı mövcuddur ki, bu da məşğulluğa yönəldilmiş 2-3 illik xüsusi dil kursu təqdim edir, məcburidir, İsveçdə isə könüllüdür. Peşə təhsili kurslarını özündə birləşdirən əmək bazarı təlimi proqramı da mövcuddur, azlıqlar əmək bazarına uyğunlaşdırılır və müvafiq təlimlər verilir.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> Englund, C., (2003), "Migrants, minorities and employment in Sweden – exclusion, discrimination and anti-discrimination.", European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC).

<sup>30</sup> Jakobsen, V., Korpi, T., Lorentzen, T., (2018), "Immigration and integration policy and labour market attainment among immigrants to Scandinavia".

<sup>31</sup> Niknami, S., Schroder L., Wadensjo, E., (2019), "Ethnic minority youths in the labour markets in Denmark, Finland, Norway and Sweden."

## İspania

İspaniyaya etnik azlıqların daxil edilməsi üçün əsas layihə ACCEDER proqramıdır. Hansı ki Avropa Sosial Fondunun İspan Qaraçı Katibliyi Vəqfi tərəfindən idarə olunan "Ayrı-seçkiliyə qarşı mübarizə" adlı çox bölgəli proqramı çərçivəsində həyata keçirilir. Layihə, əmək bazarına inteqrasiya və sabit məşğulluq yolu ilə azlıqların yaşayış səviyyəsini yaxşılaşdırmağı hədəfləyir. Layihə təlimləri, işbirlikçi bir iş mühiti yaradaraq hakim qrup və azlıqlar arasında mədəni məlumatlılığı artırmağı hədəfləyirdi. Layihənin əsas strategiyası, qaraçı icma və ərəb icmasından peşəkar işçi qrupu cəlb etməyi əhatə edən mədəniyyətlərarası və çoxmədəniyyətli yanaşmasıdır. Layihə əsasən qaraçı benefisiyarlara xidmət etsə də, bəziləri qaraçı deyil, bu da həm rəhbərlik, həm də məsləhətləşmə yolu ilə, həm də təlim yolu ilə münasibətlər qurmağa kömək edir.

Layihə çərçivəsində qaraçı cəmiyyətində məşğulluğun zəruriliyi barədə məlumatlandırma, əmək bazarı haqqında ümumi məlumatların yayılması və müvafiq təlimlərə yönəlmiş məlumat kampaniyaları mövcuddur.

Fərdi qiymətləndirmə və fəaliyyət planları hazırlanır və faydalananların irəliləməsinin izlənməsi rəhbərlik və məsləhətləşmə yolu ilə həyata keçirilir.

İşçi qruplar əmək bazarının tələblərini qiymətləndirir, vakansiyalar barədə araşdırma aparır və məlumat toplayır, şirkətlərlə danışıqlar aparır və işə qəbulun ilk mərhələsində faydalananlara dəstək və monitorinq təklif edir. Məqsədləri dövlət məmurları, müəssisələr, media və siyasətçilər arasındakı əməkdaşlığı dərinləşdirmək, problem ətrafında birləşmək və maneələri aşmaqdır.

Proqramın proaktiv fəaliyyətlərinə dövlət, regional və yerli strukturlar arasında əməkdaşlığın təşviqi, qaraçılara yönəlmiş proqramların texniki dəstəyi daxildir. Qaraçı iş bazarına məşğulluq monitorinq mərkəzi qaraçı cəmiyyətini araşdırır və stereotipləri yıxmaq və qaraçı cəmiyyətinin imicini yaxşılaşdırmaq üçün sosial işçilər üçün təlim və sosial müdaxilələrin ehtiyaclarını aradan galdırmaq üçün çalışır.

İspaniyada, qaraçı icması üçün əlçatan yerlərdə 48 vahid məşğulluq mərkəzi yaradıldı. 2009-cu ilin məlumatlarına görə 35 mindən çox faydalanıcıya xidmət göstərən və 26 min əmək müqaviləsi imzalanmışdır və 846 peşə təhsili kursu həyata keçirilmişdir.<sup>32</sup>

## Şəxsiyyət və agentlik dialektikası

Geniş mənada şəxsiyyət anlayışı, bir obyektin (subyektin) bir obyektə (subyektə) bütövlüyün, konkret universalın bir hissəsi kimi aid olmasını əks etdirir. Bu anlayış özünü başqası ilə əlaqəli qurmağın, eyni zamanda özünü özü ilə tanımağın əsas əlaməti və əsasıdır. Kimlik müəyyən edilmiş bir kateqoriya kimi deyil, zamanın təsirlərinə, yəni dəyişən iqtisadi, sosial və mədəni dəyişikliklərin təsirlərinə, coğrafi və vətəndaş göstəricilərinə əsaslanan seçimlərə tabe olan bir proses kimi düşünülə bilər. Azlıqlar tez-tez etnik azlıq kimliyini qorumaq, əksəriyyət kimliyini mənimsəmək və ikisinin birləşməsini birləşdirmək və axtarmaq arasında seçim etməli olurlar. Bu baxımdan etnik və milli kimliklər bir-biri ilə ziddiyyət təşkil etmiş, eyni zamanda tamamlayıcılıq, eklektizm və birgəyaşayış baxımından tarixi təcrübə və potensialı paylaşmış ola bilər. Çoxluğun azlığa olan münasibəti, azlıq kimliyinin inkişafına təsir göstərir ki, bu da iqtisadi inteqrasiya dinamikasında dəyişikliklərə səbəb ola bilər.

Amelia Constant və Klaus Zimmermann, iki etnik kimlik arasındakı əlaqəni öyrənmək üçün istifadə edilə bilən bir etno-ölçü nəzəriyyəsi inkişaf etdirdilər.

Çoxluğa münasibətdə azlığın etnik kimliyinin dörd əsas sahədə inkişaf edə biləcəyini aşkar ediblər:

- Assimilyasiya halında, əksəriyyətin müəyyən edilmiş norma və adətlərinə uyğunluq azlığın mənsəyi ilə əlaqəli şəxsiyyətin zəifləməsi hesabına həyata keçirilir;

<sup>32</sup> Fresno, J. M., (2009), "Framework document – ACCEDER programme", pp. 36.

- İnteqrasiya vəziyyətində həm dominant, həm də azlıq olan etnik kimliklər gücləndirilir və onlarla birlikdə iki mədəni cəhətdən eyniləşdirilir;
- Marginalizasiya halında, fərdin və ya mədəniyyətin bir hissəsinin çoxluq və / və ya azlıq mədəniyyətindən açıq şəkildə ayrılması;
- Ayrılıq azlığın şəxsi identifikasiyası ilə güclü bir bağın olması və əksəriyyətin şəxsiyyətinin zəif bir şəkildə qəbul edilməsi və ya tamamilə inkar edilməsini nəzərdə tutur.<sup>33</sup>

İdentiklik şəxsiyyətin iş yolunu seçməsinə təsir göstərir, məsələn, güclü etnik kimlik fərdi daxili qeyri-rəsmi azlıq şəbəkəsi vasitəsi ilə iş tapmaq və daha az pullu işə razılaşımaq üçün seçim etməyə məcbur edə bilər. Demək olar ki, separasiyalı identiklik haqqında əsaslı məşğulluq qərarlarının özünəməxsus irrasional hesab edilə bilməyəcəyi iddialar edilə bilər. İqtisadi fayda və etnikdaxili sosial kapital arasında seçim digər cəhətlərdən də, xüsusən də əmək bazarında rəqabət risk faktorunu əksəriyyətlə nəzərə alaraq praktik ola bilər.<sup>34</sup>

Kohen van Lir və Madi Yansenin "Çalışan Etnik Azlıq Təşkilatları: Kimlik, Karyera və Sosial Dəyişiklik Mübarizəsi"<sup>35</sup> adlı bir məqaləsində müəlliflər, dominant qrupun güc söylemində azlıqların təmsilçiliyinin ifadə olunması üçün üç əsas strategiyayı müzakirə edirlər. Hər bir strategiya həm qarşıdurma, həm də tabeçilik komponentlərini əhatə edir və bir-biri ilə əlaqəli identiklik, karyera yüksəlişi və sosial dəyişiklik səviyyələrində fəaliyyət göstərir.

- Rədd strategiyası, hakim qrupun muzakirə obyektinə çevirilməsini rədd edilməsini nəzərdə tutur. Bir azlıq üzvü özünü ayrıca bir təşkilat kimi tanımaqdan, eləcə də dominant bir qrupa assimilyasiya olmaqdan imtina edə bilər. Bu strategiya tabeçilik komponentini də əhatə edir. Fərqliyi rədd etmək özlüyündə əksəriyyətin normalarına müəyyən bir itaəti və oxşarlığa istinad etməyi nəzərdə tutur və assimilyasiya etməkdən imtina isə, işə götürülmədə və ya yüksəldilməsində ayrı-seçkilik edən bir elementi gücləndirə bilər, bu da mübahisələrin və itaətin agentliyin ifadə strategiyasında dialektik olaraq əlaqəli olduğunu göstərir;
- Öz müqəddəratını təyin etmə strategiyası mövcud danışıq mövqeyini yenidən təyin etmək və fərqli bir diskurs yaratmaqdır. Etnik azlıqlar məsələsində, stereotip xüsusiyyətlərin mənası əsaslı şəkildə dəyişdirilmişdir. Öz müqəddəratını təyin etmə strategiyası, müəyyən bir dərəcədə mövcud etnik ikililiyin qəbul edilməsini və ona tabe olmağı əhatə edir ki, bu da əksəriyyətin güc mövqeyini gücləndirə bilər. Müqəddəratını təyin etmə stereotiplərin güclənməsinə və ayrı-seçkililiyin yenidən ortaya çıxmasına səbəb ola bilmə riski var.
- Uyğunlaşma strategiyası əksəriyyətin etnik konstruksiyalarının qəbul edilməsini və etnik bayağılığın təkrarlanması əhatə etdiyi üçün əsasən itaətkar kimi qəbul edilir. Lakin itaətin bu şəkli, fərdin öz maraqlarını təmin etmək və dominant qrupdakı müəyyən güc proseslərinə müqavimət göstərmək üçün stereotip fikirlərdən strateji olaraq istifadə etməsini təmin edə bilər.

İdentiklik, karyera yüksəlişi və sosial dəyişikliklər arasında əlaqəli platformalarda fərdlər müxtəlif mübarizələr aparırlar. Platformalar konsepsiyası, platforma döyüş məkanını və mürəkkəbliyini əks etdirən, zirvə nöqtəsinə malik olmayan və daima bir proses vəziyyətində olan bir məcaz kimi qəbul edilən Gilles Deleuze və Felix Gattar nəzəriyyəsinə ilham almışdır. Platformalar bir-biri ilə dialektik bir əlaqədədir və bir platformada müvəffəq olmaq başqa bir platformada mənfi təsir göstərə bilər.<sup>36</sup>

- İdentiklik platformasında fərd suala cavab verməyə çalışır: "İşdə kim ola bilərəm?" Şəxsiyyəti inkişaf etdirmək, qorumaq və ifadə etmək və eyni zamanda çoxluğun müəyyən bir çərçivəni ona uyğunlaşdırma

<sup>33</sup> Constant, Amelie F., 2014. "Ethnic Identity and Work," IZA Discussion Papers 8571, Institute of Labor Economics (IZA), p. 8.

<sup>34</sup> Orda, 14.

<sup>35</sup> Van Lear, K., Janssens, M., (2016). "Agency of ethnic minority employees: Struggles around identity, career and social change.", p. 2.

<sup>36</sup> Orda, 15



siyasəti ilə öz müqəddəratını təyin etməsinə qarşı çıxmaq məqsədi daşıyır. Məqsəd, peşəkar və etnik şəxsiyyətləri üst-üstə düşməyəcək şəkildə birləşdirməkdir.

- Karyera yüksəliş platformasında fərd bunları anlamağa çalışır, nə qədər potensial karyera yüksəliş imkanları var ki, hakim qrupun iş və yüksəliş imkanlarını məhdudlaşdırdığı bir vəziyyətdə. Bu platforma etnik azlıq iqtisadi marginallaşma və qaynaqlara bərabər olmayan çıxışa qarşı çıxır. Bu yaylada davam edən mübarizə digər yaylalardan müstəqil deyildir və şəxsiyyət və sosial dəyişiklik yaylaları ilə ziddiyyət təşkil edə bilər. Məsələn, fərqləri gizlətmək və karyera yüksəlişinə nail olmaq üçün özünə inteqrasiya olunmuş şəkildə nail olmaq, şəxsiyyət və ifadə hissi ehtiyacları ilə qarşılaşa bilər. Nəticə olaraq, şəxsiyyət və karyera platformaları arasında güzəştə getməli olurlar.
- Sosial dəyişiklik platformasında azlıq fərdi sosial, struktur və etnik bərabərsizliyə söykənən əksəriyyətin gücü ilə mübarizə aparır (Michel Fuko). Etnik azlıqlara qarşı mövcud ayrı-seçkilik siyasətini təkmilləşdirmək üçün, identiklik və karyera platformaları ilə müqayisədə, sosial dəyişiklik platforması uğrunda mübarizə daha çox kollektiv xarakter daşıyır və onlara qarşı kəskin müqavimət göstərilə bilər. Məsələn, sosial dəyişikliklər uğrunda mübarizə bir şəxsin özünü peşəkar bir şəxsiyyət kimi inkişaf etdirməsinə və ya karyerasını irəliləməsinə mane ola bilər. Kollektiv səviyyədə əldə edilən sosial dəyişiklik, fəal iştirak edən insanlar üçün baha başa gələ bilər və riskləri nəzərə alaraq, həmin platformada mübarizədən çəkinə bilərlər.

Müasir neoliberal qaydada, mübahisələrin fərdi mikroprosessorları ənənəvi kollektiv mübarizə formalarına üstünlük verirlər. Ədəbiyyatda, əsasən şəxsiyyət platformasında davam edən mübahisələrə diqqət yetirilir. Bəzi alimlər bunları zərərsiz və bayağı və radikal mübarizə formalarından məzmunu boşaldılmış adlandırirlar. Bundan başqa, şəxsiyyət platformasında mübarizə, müvafiq təhsili, sabit bir karyerası olan və birbaşa ayrışçılıq yaşamayan imtiyazlı azlıqlar üçün daha əlçatandır. Nəzərdə tutulan şəxsiyyət söyləməsinin kənarında, sinif kontekstində karyera və sosial dəyişiklik platformalarında döyüşməkdən qaçınmaq mümkün olmayan həssas azlıq qrupları qalır və bir qayda olaraq mübarizələr platformaları arasındakı güzəştlərlə onlar üçün sona çatır.<sup>37</sup> Fərd üzərində neoliberal individualist fokus özü özü göstərir ki hər kəsin düzgün strategiyayı tətbiq etməsi halında, müvəffəq ola biləcəyinə baxmayaraq, fərdi müvəffəqiyyətin dominant perspektivi azlıqların dəyərli şəxsiyyətləri müəyyənləşdirməsinə və istədikləri peşə karyerasını davam etdirməsinə imkan verən struktur dəyişikliklərinə ehtiyac olduğunu göstərir.

### Nəticə

Etnik azlıqlara qarşı beynəlxalq məşğulluq siyasətinin təhlilinə əsasən belə nəticəyə gəlmək olar, ki demokratik ölkədə, qanunvericilik mexanizmlərdən başqa, bu ölkələrin etnik qruplarının problemlərinə və ölkənin siyasi və sosial sistemlərinin xüsusiyyətlərinə cavab verən xüsusi mexanizmlər mövcuddur.

Gürcüstan gerçəkliyində etnik azlıqların məşğulluq siyasətinin müzakirəsi, kontekstimizdə siyasi və sosial amillərin düzgün başa düşülməsini tələb edir. Dövlət xidmətində azlıqların məşğulluq dərəcələrini kəskin dərəcədə aşağı olması, azlıqların sıx yaşadığı bölgələrdə dövlət dilini bilmək və mövcud dil siyasəti ilə əlaqəli sistem problemləri mövcudluğu, etnik azlıqların təhsil siyasətindəki sistemik geriləmələr və əlçatanlığın kəskin problemi, azlıqların məşğulluq siyasətində dövlət tərəfindən xüsusi səylər və təcili tədbirlər görülməsini tələb edir. Təəssüf ki, hal-hazırda bu cür müsbət mexanizmlər hüquqi və siyasi sistemimizdə təmin edilməyib. Hətta bu məsələləri müzakirə etmək təcrübəsi belə zəifdir. 2012-ci ildən bəri məşğulluq siyasəti sahəsində görülən müsbət səylərə baxmayaraq, bu müddətdə etnik azlıqların məşğulluğunun təşviqi prioritet təşkil edilməmişdir və dövlət etnik azlıqların dəstək proqramlarından necə və necə səmərəli istifadə etdikləri barədə araşdırmaya əsaslanan biliklərə belə malik deyildir. Dövlət, struktur bərabərsizlik müddətinin bir sosial sahədə ayrışçılığın digər sahədə də ayrışçılığa səbəb olduğu yan təsirləri ehtiva etdiyini anlamaqı önəmlidir. Etnik azlıqlar üçün ədalətli və bərabər bir mühit yaratmaq üçün, mühümdür ki Dövlət təhsil və dövlət xidmətlərinə

<sup>37</sup> Orda, 17.

əlçatımlılığını, müxtəlif ictimai və inzibati əlaqələrdə azlıqların dil siyasətinə əlçatımlılığını, sosial infrastrukturun yaxşılaşdırılması, təlim və məşğulluğun təşviqi üçün ilkin şərtlər yaradan sistemli proqramlar və tədbirlər hazırlamalı və həyata keçirməlidir. Gürcüstanda etnik azlıqların iqtisadi və sosial həssaslığının mənfəti təcrübəsini və onun struktur səbəblərini əhəmiyyətli dərəcədə həll etməyən ayrı-ayrı fragmentik proqramlar azlıqların sosial və iqtisadi daxil olması prosesində dəyişdirici rol oynaya bilməyəcəkdir.

Ümid edirik ki, bu məqalədə müzakirə olunan digər ölkələrdəki etnik azlıqların müsbət məşğulluq təcrübələri bu baxımdan Gürcüstanda gələcək islahatlar prosesi üçün maraqlı bir çərçivə və təkliflər yaradacaqdır.

## Bibliografiya

1. Agarın, T., Brosig, M (2009), "Minority integration in central eastern Europe: Between Ethnic Diversity and Equality", Series: On the Boundary of Two Worlds, Volume: 18, Rodopi B.V.: Amsterdam - New York, NY
2. Browne, E., (2013), „Ethnic minority public sector employment.“, GSDRC: Applied Knowledge Services
3. Constant, Amelie F., 2014. "Ethnic Identity and Work," IZA Discussion Papers 8571, Institute of Labor Economics (IZA)
4. EMC, (2020), Etnik Azlıqların Məsləhətləşmə Mexanizmləri, Gürcüstanda Reallıqlar və Beynəlxalq Təcrübə
5. EMC, (2019), Etnik Azlıqların Hüquqlarına dair Beynəlxalq Standartların icmalı
6. Englund, C., (2003), "Migrants, minorities and employment in Sweden – exclusion, discrimination and anti-discrimination.", European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC)
7. Ethnic minority employment bulletin: January 2020, from: <https://www.gov.uk/government/publications/ethnic-minority-employment-bulletins/ethnic-minority-employment-bulletin-january-2020>
8. Fresno, J. M., (2009), "Framework document – ACCEDER programme"
9. Gray, M., Hunter, B., Lohar, S., (2012). "Increasing Indigenous Employment Rates. Closing the Gap - Clearinghouse Report. Australian Government"
10. Jakobsen, V., Korpi, T., Lorentzen, T., (2018), "Immigration and integration policy and labour market attainment among immigrants to Scandinavia"
11. Kalev, A., Dobbin, F., Kelly, E., (2006), "Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies", American Sociological Review, Vol. 71 No. 4
12. Niknami, S., Schroder, L., Wadensjo, E., (2019), „Ethnic minority youths in the labour markets in Denmark, Finland, Norway and Sweden.“
13. National action plan on social inclusion, Slovak Republic, From: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/nap\\_incl\\_2004\\_sk\\_en\\_version.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/nap_incl_2004_sk_en_version.pdf)
14. Purdie, N., Frigo, T., Stone, A., Dick, W., (2006), "Enhancing employment opportunities for indigenous Victorians: a review of the literature." Australian Council for Educational Research
15. Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R., (2019), "Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes", Journal of Ethnic and Migration Studies
16. Thorat, S., and Senapati, C., (2006), "Reservation Policy in India – Dimensions and Issues."
17. Van Lear, K., Janssens, M., (2016), "Agency of ethnic minority employees: Struggles around identity, career and social change"
18. Varbeek, S., Groeneveld, S., (2012), "Do hard diversity policies increase ethnic minority representation?" Personnel Review, Vol. 41, No 5
19. Wrench, J., Modood, T., (2000), "The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK", International Migration Papers Vol. 38
20. Açıq Cəmiyyət Vəqfi (2019) - Etnik Nümayəndələrin Siyasi Həyatda İştirakına dair Tədqiqat

21. Netherlands Institute for multiparty democracy - Integration of national minorities in Georgia, Policy papers (2017).
22. Council of Europe - Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities, third opinion on Georgia (2019).