

Azərbaycanın əmək bazarında əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən olunması

Noyabr 2017-ci il



This project is funded by
the European Union

Azərbaycanın əmək bazarında əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən olunması

Noyabr 2017-ci il

Avropa İttifaqının maliyyə dəstəyi ilə Miqrasiya Siyasətinin İnkişafı üzrə Beynəlxalq Mərkəz (MSİBM) tərəfindən hazırlanmışdır
Avstriya, Vyana

Miqrasiya Siyasətinin İnkişafı üzrə Beynəlxalq Mərkəz

Avstriya Respublikası,
Vyana şəhəri, A-1010
Gonzagagasse 1
www.icmpd.org

Miqrasiya Siyasətinin İnkişafı üzrə Beynəlxalq Mərkəz

Azərbaycan Respublikası,
Bakı şəhəri, AZ 1014
Səməd Vurğun küç. 43
Dünya Biznes Mərkəzi

Bütün hüquqlar qorunur. Bu hesabatın heç bir hissəsi müəllif hüquqları sahibinin razılığı olmadan yenidən dərc edilə, təkrarlana, digər informasiya sistemlərində saxlanıla, istənilən formada və ya elektron, mexaniki, surətçixarma, yazma və ya digər vasitələrlə ötürülə bilməz.

Bu hesabat Avropa İttifaqının köməyi ilə işlənib hazırlanmışdır. Yalnız MSİBM bu hesabatın məzmununa məsuliyyət daşıyır və burada qeyd olunanlar heç bir halda Avropa İttifaqına məxsus mövqeyin ifadə edilməsi kimi qəbul olunmamalıdır.

Miqrasiya Siyasətinin İnkişafı üzrə Beynəlxalq Mərkəz • Noyabr 2017-ci il

Azərbaycanda çap edilərək cildlənmişdir

ISBN: 978-3-903120-13-6

Dr. Melissa Siqel, miqrasiya tədqiqatları üzrə professor, Maastrixt Ali İdarəçilik Məktəbi/ BMT-nin İnnovasiya və Texnologiyalar üzrə Sosial İqtisadi Tədqiqat Universiteti (UNU-MERIT) Miqrasiya Araşdırmaları Fakültəsinin rəhbəri, habelə bir sıra miqrasiya araşdırmaları layihələrinin elmi rəhbəri, Dövlət Siyasəti və İnsan İnkişafı üzrə Magistr Proqramının bir hissəsi olan ixtisaslaşmış miqrasiya tədqiqatlarının əlaqələndiricisi və Miqrasiya İdarəçiliyi üzrə Diplom Proqramının rəhbəri. Eyni zamanda, xanım Siqel Vətəndaşlıq, Miqrasiya və İnkişaf Məsələləri üzrə Maastrixt Mərkəzində (MACIMIDE) miqrasiya və inkişaf mövzusunda dair tədqiqatlara rəhbərlik edir.

Katrin Marçand, fəlsəfə elmləri namizədi, 2011-ci ilin noyabr ayından etibarən Maastrixt Ali İdarəçilik Məktəbi/UNU-MERIT-də işləyir. 2011-ci ildə o Maastrixt Ali İdarəçilik Məktəbinin Dövlət Siyasəti və İnsan İnkişafı Magistraturasını bitirərək miqrasiya tədqiqatçısı ixtisasına yiyələnmişdir. 2010-cu ildən etibarən xanım Marçand miqrasiya sahəsində keyfiyyət və kəmiyyət metodlarından istifadə etməklə aparılan müxtəlif layihələrdə elmi əməkdaş və tədqiqatçı kimi çalışır.

İlkin Nəzərov, əmək bazarı, məşğulluq, peşə standartları və regional inkişaf sahələrində ixtisaslaşmış təhlillərin aparılması üzrə milli ekspert. On beş ildən çox bir müddət ərzində o Avropa Komissiyası, Dünya Bankı, Asiya İnkişaf Bankı (AİB) və Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) bir sıra tədqiqat və potensialların inkişafı layihələrində rəhbər vəzifələrdə çalışmışdır.

Violeta Vaqner, "MOBILAZE" Layihəsinin rəhbəri, beynəlxalq hüquq üzrə mütəxəssis, miqrasiya və sığınacaq sahəsində dövlət orqanları ilə 10 illik praktiki iş təcrübəsinə malikdir. 2011-ci ildən etibarən Şərqi Avropa və Cənubi Qafqazda MSİBM-in miqrasiya məsələlərinə dair layihələrinə rəhbərlik edir.

Yekaterina Belukova, "MOBILAZE" Layihəsinin kiçik mütəxəssisi, 2012-ci ildə Vyana və Leypsiq Universitetlərinin Qlobal Araşdırmalar üzrə Birgə Magistraturasını bitirib. 2013-cü ildə Beynəlxalq Miqrasiya Təşkilatındakı (BMqT) fəaliyyətini yekunlaşdırdıqdan sonra MSİBM-ə işə qəbul edilib və qanuni miqrasiya məsələlərinə xüsusi diqqət ayırmaqla miqrasiya siyasəti və potensialların artırılması layihələrində çalışır.

MINNƏTDARLIQ

“MOBILAZE” Layihəsi qrupu müzakirələr aparmaq üçün yaradılmış imkana görə Azərbaycandakı layihə tərəfdaşlarına və aşağıda qeyd olunan əməkdaşlara öz dərin minnətdarlığını bildirir və təşəkkür edir: Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi Məşğulluq Siyasəti və Demografiya şöbəsinin müdiri cənab Elnur Suleymanova, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi Əmək Miqrasiyası sektorunun müdiri cənab Fuad Cabbarova, Dövlət Statistika Komitəsi Əhali Statistika şöbəsinin müdiri cənab Rza Allahverdiyevə, Dövlət Statistika Komitəsi Əmək Statistika şöbəsinin müdiri cənab Nemət Xuduzadəyə, İqtisadiyyat Nazirliyi İqtisadi İslahatlar Elmi Tədqiqat İnstitutunun direktoru, iqtisad elmləri doktoru cənab Vilayət Vəliyevə, İqtisadi İslahatların Təhlili və Kommunikasiya Mərkəzinin Strateji Planlaşdırma və İnkişaf departamentinin rəhbəri xanım Vüsalə Cəfərovaya.

Bu hesabatın hazırlanması, yoxlanması və müvafiq qurumlar arasında paylanması işi “MOBILAZE” Layihəsi qrupunun Vyana və Bakı şəhərlərində əməkdaşları, xüsusən də cənab Elnur Nəsimov, xanım Səltənət Məmmədova və xanım Aida Həsənova tərəfindən təmin olunmuşdur.

MÜNDƏRICAT

Diaqramların siyahısı	8
Cədvəllərin siyahısı	8
İxtisarlar	9
1. Giriş	11
2. Azərbaycanın əmək bazarının təhlili	15
2.1 Makroiqtisadi vəziyyət və iqtisadi inkişaf vektorları	15
2.2 Əhalinin demoqrafik xarakteristikaları	17
2.3 Məşğulluq statistikas	18
2.4 Əmək bazarında ixtisas və bacarıqlar	20
2.5 Əmək bazarında yaranan çətinliklər	20
3. Azərbaycana əmək miqrasiyası	23
3.1 Ümumi miqrasiya vəziyyəti	23
3.2 Əmək miqrasiyası tendensiyaları	24
4. Azərbaycanın mövcud əmək miqrasiyası siyasəti	29
4.1 Əmək miqrasiyasına dair qanunvericilik bazası	29
4.2 Əmək miqrasiyası üzrə institusional idarəçilik	30
4.3 Azərbaycanın mövcud kvota sistemi	31
5. Başqa ölkələrdə əmək miqrasiyası məsələlərinə yanaşmalar	35
5.1 Kvotalar	36
5.2 Təklif əsaslı miqrasiya sistemləri	36
5.3 Tələbat əsaslı miqrasiya sistemləri	38
5.4 Tematik araşdırmalar	40
6. Azərbaycanda əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən olunması üçün tövsiyələr	47
6.1 Miqrant kateqoriyaları	47
6.2 Əmək bazarı testi	49
6.3 Azərbaycanın kvotalı miqrasiya sisteminin təkmilləşdirilməsinə dair təkliflər	52
Təklif 1: Təkmilləşdirilmiş kvota sistemi	53
Təklif 2: İxtisas əsaslı miqrasiya sistemi	58
Təklif 3: Açıq, tələbat əsaslı miqrasiya sistemi	61
7. İrəliyə doğru: əcnəbi işçilərin Azərbaycan ərazisinə buraxılması üçün tələbat əsaslı, iki pilləli sistem	63
7.1 Pillə 1: Yüksək ixtisaslı əcnəbi işçilər üçün	64
7.2 Pillə 2: (Aşağı) ixtisaslı əcnəbi işçilər üçün	67

Ədəbiyyat	73
Əlavə I: Ekspert missiyasının gündəliyi	75
Əlavə II: Digər ölkələrin əmək miqrasiyası sistemlərinin qısa xülasəsi	77
Əlavə III	93

Diaqramların siyahısı

Diaqram 1: Əvvəlki illərlə müqayisədə 2015-2016-cı illərdə ÜDM, adambaşına ÜDM və qeyri-neft sektoru üzrə ÜDM həcminin dinamikası (%-lə)	16
Diaqram 2: 1950-2030-cu illərdə əhalinin yaş strukturunun dinamikası	18
Diaqram 3: 2010-2016-cı illərdə kvota dinamikası	24
Diaqram 4: 2010-2016-cı illərdə kvotadan istifadə (%-lə)	24
Diaqram 5: 2010-2016-cı illərdə sektorlar üzrə kvota bölgüsü	25
Diaqram 6: 2016-cı ildə cins üzrə kvota bölgüsü	25
Diaqram 7: 2016-cı ildə iş icazəsi almış əcnəbilərin yaş qrupları üzrə bölgüsü (%-lə)	26
Diaqram 8: 2016-cı ildə iş icazəsi almış əcnəbilərin yaş qrupları və iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə bölgüsü (%-lə)	26
Diaqram 9: 2016-cı ildə iş icazələrinin ölkələr üzrə bölgüsü (%-lə)	27
Diaqram 10: Əmək miqrasiyası kvotasının müəyyən edilməsi və təsdiqlənməsi mexanizmi	31
Diaqram 11: Əmək miqrasiyası idarəçiliyi sistemlərinin xülasəsi	35

Cədvəllərin siyahısı

Cədvəl 1: 2016-cı ilin yanvar ayı üçün Azərbaycan Respublikası əhalisinin yaş strukturu	17
Cədvəl 2: 2005-2015-ci illərdə iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə məşğul əhalinin bölgüsü (min nəfər)	18
Cədvəl 3: Məşğul əhalinin təhsil səviyyəsi üzrə bölgüsü	20

İXTISARLAR

Aİ	Avropa İttifaqı
ARDNŞ	Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkəti
BMqT	Beynəlxalq Miqrasiya Təşkilatı
CEC	Kanadada iş təcrübəsi olan şəxslər üçün Proqram
DMŞX	Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Məşğulluq Xidməti
DMX	Azərbaycan Respublikası Dövlət Miqrasiya Xidməti
DSK	Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi
ƏƏSMN	Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi
ƏM	Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi
FST	İxtisaslı ticarətçilər üçün Federal Proqram
FSW	İxtisaslı işçilər üçün Federal Proqram
HPBS	Hasılataın Pay Bölgüsü Sazişləri
İƏİT	İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı
İİETİ	Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyinin İqtisadi İslahatlar Elmi- Tədqiqat İnstitutu
IMP	Yerdəyişmə üzrə Beynəlxalq Proqram
LMIA	Əmək bazarına təsirin qiymətləndirilməsi Sənədi
MDB	Müstəqil Dövlətlər Birliyi
MKİ	Mərkəzi Kəşfiyyat İdarəsi
MM	Azərbaycan Respublikasının Miqrasiya Məcəlləsi
MOBILAZE	"Azərbaycanla yerdəyişmə üzrə tərəfdaşlığın həyata keçirilməsinə dəstək" Layihəsi
MSİBM	Miqrasiya Siyasətinin İnkişafı üzrə Beynəlxalq Mərkəz
PN	Əyalətlər üçün namizədlər (Proqram)
TFW	Müvəqqəti əcnəbi işçi Proqramı
ÜD	Üzv dövlət
ÜDM	Ümumi Daxili Məhsul
UNFPA	Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Əhali Fondu
YT	Yerdəyişmə üzrə Tərəfdaşlıq

2013-cü ilin dekabr ayında “Avropa İttifaqı, Avropa İttifaqının iştirakçı üzv dövlətləri və Azərbaycan Respublikası arasında yerdəyişmə üzrə tərəfdaşlıq barədə” Birgə Bəyannamə¹ imzalanmışdır. “**Azərbaycanla yerdəyişmə üzrə tərəfdaşlığın həyata keçirilməsinə dəstək (MOBILAZE)**” **Layihəsi** Yerdəyişmə üzrə Tərəfdaşlıq sahəsində Azərbaycan Respublikasının nail olduğu davamlı irəliləyişin məntiqi nəticələrindən biridir. Miqrasiya idarəçiliyi sahəsində birgə prioritetləri nəzərə alaraq, sözügedən layihə üzrə təklif Azərbaycan Respublikasının miqrasiya idarəçiliyi məsələləri ilə məşğul olan dövlət orqanları və Avropa İttifaqının (Aİ) aşağıda qeyd olunan üzv dövlətlərindən olan icraçı tərəfdaşlarla sıx əməkdaşlıq şəraitində Miqrasiya Siyasətinin İnkişafı üzrə Beynəlxalq Mərkəz (MSİBM) tərəfindən işlənib hazırlanmışdır.

Aİ-nin 7 üzv dövlətindən olan 9 icraçı tərəfdaş təşkilatla, konkret olaraq, Bolqarıstan Respublikası Əmək və Sosial Siyasət Nazirliyi, Çexiya Respublikası Daxili İşlər Nazirliyi, Latviya Respublikası Daxili İşlər Nazirliyinin Vətəndaşlıq və Miqrasiya Məsələləri İdarəsi, Litva Respublikası Daxili İşlər Nazirliyinin Miqrasiya İdarəsi və Dövlət Sərhəd Mühafizəsi Xidməti, Niderland Krallığı Təhlükəsizlik və Ədliyyə Nazirliyinin İmmiqrasiya və Naturalizasiya Xidməti və Repatriasiya və Deportasiya Xidməti, Polşa Respublikası Daxili İşlər və Administrasiya Nazirliyi və Slovakiya Respublikası Daxili İşlər Nazirliyinin Miqrasiya İdarəsi ilə yaxından əməkdaşlıq etməklə MSİBM tərəfindən həyata keçirilən 36 aylıq “MOBILAZE” Layihəsinin icrasına 2016-cı il yanvarın 15-də start verilmişdir.

Layihənin əsas məqsədi Yerdəyişmə üzrə Tərəfdaşlıq əsasında müəyyən edilmiş miqrasiya siyasətinin müxtəlif sahələrini, xüsusən də qanuni miqrasiya və yerdəyişmələr, qanunsuz miqrasiyaya qarşı mübarizə, sığınacaq siyasəti və miqrasiyanın inkişafa təsirinin artırılması sahələrini dəstəkləməkdən ibarətdir.

Layihənin 5 komponenti üzrə xüsusi məqsədlər bunlardır:

- Komponent 1 - Azərbaycan Respublikası Hökumətinin monitoring, təhlil aparma və proqnozlaşdırma potensiallarını, habelə miqrasiya siyasətinin inkişaf etdirilməsi işini təkmilləşdirmək;
- Komponent 2 - Azərbaycandan və Azərbaycana qanuni əmək miqrasiyası proseslərinin və ticarətlə bağlı yerdəyişmələrin idarə olunması işini gücləndirmək və əhalinin Aİ ilə Azərbaycan Respublikası arasında yerdəyişmələrlə bağlı maarifləndirilməsini artırmaq;
- Komponent 3 - Sənədlərin təhlükəsizliyi sahəsində Azərbaycan Respublikasının müvafiq dövlət orqanlarının bacarıqlarını artırmaq;

¹ Birgə Bəyannamənin ingilis dilindəki mətni ilə “http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/international-affairs/eastern-partnership/mobility-partnerships-visa-facilitation-and-readmission-agreements/docs/azerbaijan_05.12.2013_en.pdf” saytında tanış olmaq olar.

- Komponent 4 - Milli sığınacaq siyasətini Aİ standartlarına və beynəlxalq standartlara uyğun işləyib hazırlamaq və həyata keçirmək məqsədilə Azərbaycan Respublikasının müvafiq dövlət orqanlarının potensiallarını gücləndirmək;
- Komponent 5 - Geri qayıdan vətəndaşların (kənüllü qayıdanların və readmissiya edilmiş qeyri-qanuni miqrantların) davamlı reinteqrasiyasını təmin etmək məqsədilə Azərbaycan Respublikası mərkəzi və regional dövlət orqanlarının və qeyri-hökumət təşkilatlarının potensiallarını gücləndirmək.

2016-cı ilin oktyabr ayında layihənin 2-ci komponenti çərçivəsində hazırlanmış **“Azərbaycan Respublikasında qanuni və əmək miqrasiyası mexanizmlərinin təhlili”**² adlı qiymətləndirmə hesabatının nəticələri və tövsiyələrini əsas götürərək bu tədqiqatda Azərbaycanın əmək bazarında əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən olunması məsələləri nəzərdən keçirilir. Beləliklə, tədqiqatın yekun *məqsədi milli iqtisadiyyatın tələb və maraqlarını, eləcə də digər ölkələrin müsbət təcrübələrini nəzərə almaqla, Azərbaycan Respublikasında əmək miqrasiyası idarəçiliyinin gücləndirilməsi* üçün analitik baza hazırlamaqdan ibarətdir.

İş icazəsinin alınması tələb olunmayan, istisna halları nəzərə almasaq,³ Azərbaycanda əmək miqrasiyası proseslərini idarə etmək məqsədilə bu ölkəyə gələrək işləmək icazəsi olan əməkçi miqrantlar üçün kvota sistemi tətbiq olunur. Əcnəbilər üçün əmək kvotası sistemi Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilmiş *“Əmək miqrasiyası kvotasının müəyyən edilməsi qaydası”* əsasında tənzimlənir. “MOBILAZE” Layihəsinin Azərbaycandakı tərəfdaşları, o cümlədən, Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (ƏƏSMN) və Dövlət Miqrasiya Xidməti (DMX) əmək miqrasiyası üzrə kvota sisteminin təhlil edilməsi, bu sistemin səmərəliliyinin müəyyən edilməsi, habelə təkmilləşdirilməsi üçün təkliflərin və/və ya milli əmək bazarında əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən olunması üçün alternativlərin verilməsi zərurətini və marağını vurğulamışdılar.

Tədqiqatın konsepsiya sənədi MSİBM və ƏƏSMN tərəfindən birgə hazırlanmışdır. Tədqiqatın məqsədi Azərbaycanda əmək bazarı və iqtisadi inkişaf vektorlarını; Azərbaycanda miqrasiyanın vəziyyətini; ölkədəki əməkçi miqrantların profillərini; əmək miqrasiyasının idarə olunması üçün əsas vasitələri, konkret olaraq əcnəbi işçilər üçün mövcud əmək kvotası sistemi və əmək bazarı testini təhlil etməkdən ibarətdir. Eyni zamanda, əmək miqrasiyası idarəçiliyi sahəsində digər ölkələrin təcrübəsi də təhlil edilmişdir. Bu məsələlərlə bağlı aparılmış araşdırmalar nəticəsində əmək miqrasiyası idarəçiliyi üzrə mövcud sistemin səmərəliliyini artırmaq məqsədilə nəzərdən keçirilməsi üçün təkliflər hazırkı hesabatda irəli sürülür.

Nəticələri bu hesabatda əks olunmuş tədqiqatla əlaqədar praktiki işlər və masaüstü araşdırmalar beynəlxalq və milli ekspertlərdən, habelə MSİBM mütəxəssislərindən ibarət birgə qrup tərəfindən aparılmışdır. Ekspertlər Azərbaycanda kvota sistemində və əmək miqrasiyasına dair qanunvericilik bazasını və ilkin mənbələri, başqa ölkələrin əmək miqrasiyası sistemlərini, habelə əlaqədar dövlət qurumlarının rəsmiləri, eləcə də əcnəbilərin Azərbaycanda işə götürülməsi ilə məşğul olan özəl şirkətlərin əməkdaşları ilə keçirilmiş görüşlərin və Əcnəbilər üçün əmək kvotasının müəyyən edilməsi üzrə Komissiya üzvləri ilə fevralın 28-i Bakı şəhərində fokus qruplarında aparılmış müzakirələrin nəticələrini təhlil etdikdən sonra mövcud kvota sisteminin səmərəliliyini artırmaq məqsədi daşıyan təkliflər hazırlamışdılar.

2 MSİBM “Azərbaycan Respublikasında qanuni və əmək miqrasiyası mexanizmlərinin təhlili”, 2016-cı il. https://www.icmpd.org/fileadmin/user_upload/Com2_Assessment_report_FINAL_EN.pdf

3 İş icazəsinin alınması tələb olunmayan hallar Miqrasiya Məcəlləsinin 64-cü maddəsində nəzərdə tutulur

Tədqiqata dair hesabatın strukturu aşağıdakı kimi təşkil olunmuşdur: Azərbaycanın əmək bazarındakı tendensiyaların təhlili “Giriş” hissəsindən dərhal sonra, hissə 2-də verilir; əmək miqrasiyasının Azərbaycan kontekstindəki tendensiyaları hissə 3-də təhlil edilir; Azərbaycanın mövcud əmək miqrasiyası sistemi hissə 4-də təqdim olunur; başqa ölkələrin bu sahədəki yanaşmalarının, əmək miqrasiyası siyasətlərinin xülasəsi və bir sıra ölkələr (xüsusən, Kanada, Rusiya Federasiyası və İsveç) üzrə tematik araşdırmalar hissə 5-də nəzərdən keçirilir. Bundan başqa, 12 ölkənin (o cümlədən, yuxarıda adı çəkilən ölkələrin) əmək miqrasiyası sistemlərinin qısa xülasəsi tədqiqat qrupu tərəfindən hazırlanaraq Əlavə II-də təqdim olunur. Nəhayət, Azərbaycanın mövcud, kvota əsaslı əmək miqrasiyası sistemində islahatların aparılması üçün təklif olunan tövsiyələr bölmə 6-da verilir.

AZƏRBAYCANIN ƏMƏK BAZARININ TƏHLİLİ

Məlumdur ki, miqrasiya proseslərinin əmək bazarına təsiri müxtəlif amillərdən, o cümlədən miqrantların və yerli əhəlinin bacarıqlarından, eləcə də insan kapitalının inkişaf səviyyəsindən, habelə milli iqtisadiyyatın xüsusiyyətlərindən asılıdır. Odur ki, Azərbaycanda əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın təhlilinə, ölkənin əmək bazarının əsas xüsusiyyətlərinin qiymətləndirilməsi ilə başlamaq lazımdır.

2.1 Makroiqtisadi vəziyyət və iqtisadi inkişaf vektorları

1991-ci ildə öz dövlət müstəqilliyini bərpa etdikdən sonra Azərbaycan Respublikası əhəmiyyətli iqtisadi dəyişikliklərə və inkişafa nail olmuşdur. Sürətli iqtisadi inkişaf ilk növbədə (xarici şirkətlərlə imzalanmış Hasilatın Pay Bölgüsü Sazişləri və birbaşa xarici sərmayələr əsasında) karbohidrogen resurslarının istifadəsi ilə əlaqədar idi. Bazar iqtisadiyyatını dəstəkləmək məqsədi daşıyan əsaslı islahatlar iqtisadi artıma şərait yaradan vasitələrdən hesab olunurdu⁴. Beləliklə, son illərdə neft və qaz hasilatı Azərbaycan iqtisadiyyatında əsas rol oynayır: neft qiymətlərinin sıçrayış dövründə (2006-2014) karbohidrogen fəaliyyəti ÜDM-in və dövlət gəlirinin dördü üçün, ixracatın isə 90%-ni təşkil edirdi⁵. Aydın ki, neft ehtiyatlarından asılılıq ölkə üçün həssas vəziyyətin yaranması riski ilə yanaşı makroiqtisadi sabitliyin təmin edilməsi baxımından müəyyən narahatlıqlara səbəb olmuşdur.⁶

2014-2015-ci illərdə dünya bazarlarında neftin qiymətinin aşağı düşməsi Azərbaycan iqtisadiyyatı üçün ciddi çətinliklərin yaranmasına səbəb olmuşdur. Belə ki, dövlət büdcəsinin yarısından çox bir hissəsi neft gəlirləri hesabına formalaşır. Azərbaycanın milli valyutasının kəskin devalvasiyası səbəbindən 2015-ci ili milli iqtisadiyyat üçün çətin dövr hesab etmək olar. Bu cür iqtisadi böhranın nəticəsi olaraq 2015-ci ildə Azərbaycanda adambaşına ÜDM-in həcmi 5.561,5 ABŞ dollar təşkil etmişdir; müqayisə üçün 2014-cü ildə bu göstərici 7.990,8 ABŞ dollarına bərabər idi. 2016-cı il üçün ilkin məlumatlar həmin göstəricinin 3.926,5 ABŞ dollarına bərabər olacağına işarə edir.⁷

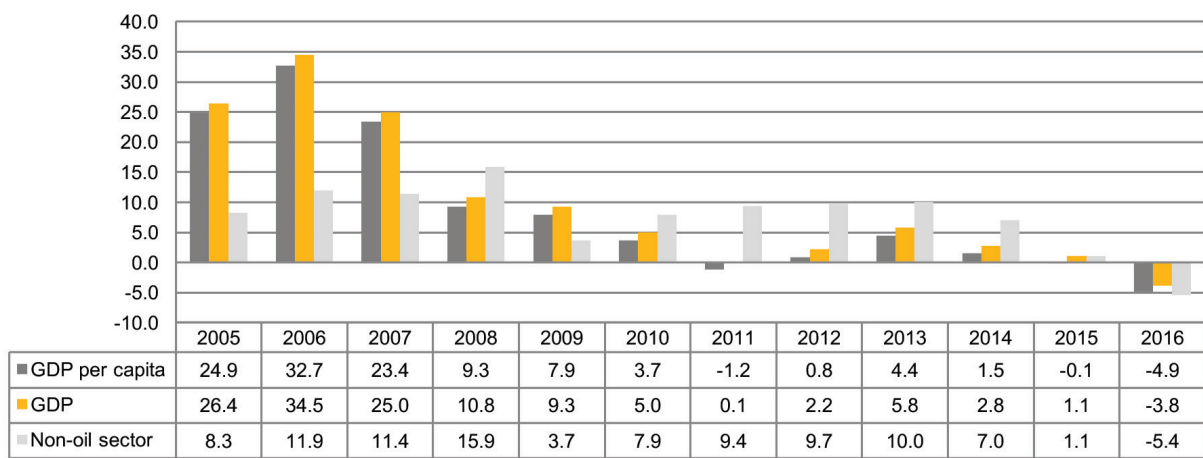
4 Asiya İnkişaf Bankı "Azərbaycanda iqtisadi inkişaf. Ölkə üzrə tərəfdaşlıq strategiyası: Azərbaycan, 2014 – 2018-ci illər". <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/cps-aze-2014-2018-sd-02.pdf>

5 Beynəlxalq Valyuta Fondu "Ölkə üzrə hesabat" No. 16/296, səh. 10, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16296.pdf>

6 Asiya İnkişaf Bankı "Azərbaycanda iqtisadi inkişaf. Ölkə üzrə tərəfdaşlıq strategiyası: Azərbaycan, 2014 – 2018-ci illər". <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/cps-aze-2014-2018-sd-02.pdf>

7 Dövlət Statistika Komitəsi "Milli hesablar sistemi və tədiyyə balansı". http://www.stat.gov.az/source/system_nat_accounts/indexen.php

Diqram 1: Əvvəlki illərlə müqayisədə 2015-2016-cı illərdə adambaşına ÜDM, ÜDM və qeyri-neft sektoru üzrə ÜDM həcminin dinamikası (%-lə)



Mənbə: DSK

2014-2015-ci illərə təsadüf etmiş iqtisadi böhranın yeni təzahürlərinin baş verməsindən əvvəl, Azərbaycan Respublikası Hökuməti milli iqtisadiyyatın şaxələndirilməsi, habelə inkişaf üçün daha davamlı mənbələrin təmin edilməsi istiqamətində vacib addımlar atmışdır. Hökumətin iqtisadi inkişafı ilə bağlı prioritetləri “2008-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf” Dövlət Proqramında⁸ və “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında⁹ öz əksini tapmışdır. Bununla yanaşı, yeni iqtisadi reallıqlara uyğunlaşma və Azərbaycan iqtisadiyyatının 11 sektor üzrə inkişaf istiqamətlərini müəyyən etmə məqsədləri daşıyan “Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə” Strateji Yol Xəritəsi (bundan sonra Yol Xəritəsi) 2016-cı ilin mart ayında ölkə prezidenti tərəfindən təsdiq edilmişdir.¹⁰

Hal-hazırda Azərbaycan Respublikasında aşağıda sadalanan bir neçə əsas sektorun inkişafına xüsusi diqqət ayrılır:¹¹

- Kənd təsərrüfatı (məsələn, pambıq, tütün, fındıq, çay, habelə digər ixrac yönümlü məhsulların istehsalı);
- Turizm;
- İnformasiya texnologiyaları (elektron vizanın və vergisiz sistemlərin tətbiqi əsasında bu sektorun stimullaşdırılması);

8 2008-ci ilin sentyabr ayında təsdiq edilmiş “2008-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf” Dövlət Proqramı. http://economy.gov.az/index.php?option=com_content&view=article&id=249:state-programme-on-poverty-reduction&catid=29:poverty-reduction&lang=en

9 2012-ci ilin dekabr ayında təsdiq edilmiş “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası. http://www.president.az/files/future_en.pdf

10 Neft və qaz sənayesi, kimya məhsulları daxil olmaqla; kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalı və emalı; kiçik və orta sahibkarlıq səviyyəsində istehlak mallarının istehsalı; ağır sənaye və maşınqayırma; ixtisaslaşmış turizm sənayesi; loqistika və ticarət; uyğun qiymətə mənzil təminatı; peşə təhsili və təlimi; maliyyə xidmətləri; telekommunikasiya və informasiya texnologiyaları; kommunal xidmətlər (elektrik və istilik enerjisi, su və qaz təchizatı).

11 Prezident İlham Əliyevin Ümumdünya İqtisadi Forumunda Azərbaycanın 2017-ci il üçün iqtisadi prioritetləri ilə bağlı çıxışı. <https://www.weforum.org/agenda/2017/01/azerbaijans-economic-priorities-for-2017/> saytına baxın.

- › Loqistika, nəqliyyat infrastrukturu (məsələn, Bakı-Tbilisi-Qars dəmir yolunun 2017-ci ildə istismara verilməsi);
- › Energetika (Azərbaycanın təbii qazının “Cənub Qaz Dəhlizi” Layihəsi əsasında Aİ-yə çatdırılması).

2.2 Əhalinin demoqrafik xarakteristikası

Azərbaycan Respublikası əhalisinin sayı 9,7 milyon nəfər təşkil edir və ölkə əhalisinin 53%-i şəhərlərdə, 47%-i isə kənd yerlərində yaşayır. Ölkə əhalisinin 49,8%-i kişilərdən, 50,2%-i isə qadınlardan ibarətdir.¹²

Cədvəl 1: 2016-cı ilin yanvar ayı üçün Azərbaycan Respublikası əhalisinin yaş strukturu

Yaş qrupu	(%-lə)	Kişi (milyon nəfər)	Qadın (milyon nəfər)
0-14 yaş	22,7	1,2	1,0
15-24 yaş	16,7	0,8	0,7
25-54 yaş	45,2	2,1	2,2
55-64 yaş	9,1	0,4	0,4
65 yaş və yuxarı	6,4	0,2	0,3
<i>Orta yaş, cəmi</i>	<i>30,5</i>	<i>28,9</i>	<i>32,2</i>
<i>Doğulanda gözlənilən ömür uzunluğu, cəmi</i>	<i>72,2</i>	<i>69,2</i>	<i>75,5</i>

Mənbə: DSK

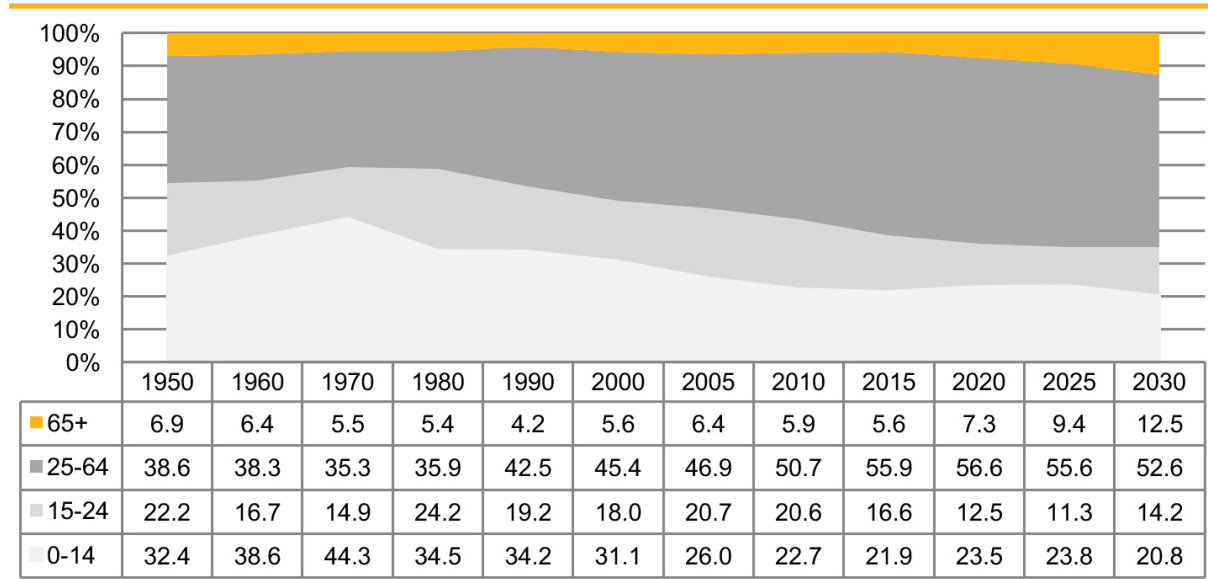
Hesablamalara əsasən, 2017-2030-cu illəri əhatə edən dövr ərzində ümumi doğum səviyyəsinin aşağı düşməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının (15 yaşadək) gənc əhalisinin sayı tədricən azalacaqdır. Eyni zamanda, pensiya yaşlı əhalinin sayı çoxalacaqdır.¹³ Bu isə o deməkdir ki, orta yaşlı əhalinin sayının artması və doğum səviyyəsinin aşağı düşməsi Azərbaycanda əhalinin yaşlaşmasına gətirib çıxaracaqdır. Bundan əlavə, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Əhali Fondunun (UNFPA) məlumatlarına əsasən, Azərbaycanda demoqrafik yaşlaşma prosesi sürətlənir və 2020-ci ilədək əhalinin yarısı təxminən 32 yaşında və daha yuxarı yaşda olacaqdır. 2030-cu ilədək orta yaş 4,5 il artacaq və 21-ci əsrin ortalarında əhalinin yarısı təxminən 40 yaş və daha yuxarı yaşda olacaqdır¹⁴.

¹² Dövlət Statistika Komitəsi “İllik statistik bülleten 2016: Azərbaycanın əhalisi”. <http://www.stat.gov.az/source/demography/ap/indexen.php>

¹³ ABŞ Mərkəzi Kəşfiyyat İdarəsi “Ümumdünya statistik faktlar toplusu: Azərbaycan”. <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/aj.html>

¹⁴ UNFPA “Əhalinin vəziyyətinin təhlili: Azərbaycan demoqrafik keçiddən sonra”, 2015-ci il, səh.41.

Diagram 2: 1950-2030-cu illərdə əhalinin yaş strukturunun dinamikası



Mənbə: ABŞ Mərkəzi Kəşfiyyat İdarəsi "Ümumdünya statistik faktlar toplusu"

2.3 Məşğulluq statistikası

2016-cı ilin yanvar ayı üçün Azərbaycanda iqtisadi fəal əhalinin sayı 4,9 milyon nəfərə bərabər idi. Ölkədə rəsmi işsizlik səviyyəsi cəmi 5,2% təşkil edirdi. 2015-ci ildə qadınlar arasında işsizlik səviyyəsi 5,9%-ə, kişilər arasında isə 4,1%-ə bərabər olsa da, (15-24 yaşında olan) gənclər arasında bu göstərici 13,4% təşkil edirdi. Həmin il məşğul əhalinin sayı 4,67 milyon nəfərə çatmışdır. Bu əhalinin təxminən 75%-i özəl sektorda, 25%-i isə dövlət sektorunda çalışırdı.¹⁵

Cədvəl 2: 2005-2015-ci illərdə iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə məşğul əhalinin bölgüsü (min nəfər)

İqtisadi fəaliyyət növləri	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Məşğul əhali, cəmi	4.062,3	4.329,1	4.375,2	4.445,3	4.521,2	4.602,9	4.671,6
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	1.573,6	1.655,0	1.657,4	1.673,8	1.677,4	1.691,7	1.698,4
Mədəncixarma sənayesi	42,3	41,5	41,2	41,8	42,3	41,5	39,1
Emal sənayesi	198,4	208,9	210,3	215,6	224,1	227,1	229,8
Elektrik enerjisi, qaz, buxar və kondisionlaşdırılmış hava ilə təchizat	27,9	30,6	30,8	31,2	32,3	29,8	27,1

15 Dövlət Statistika Komitəsi "İllik statistik bülleten 2016: Əmək bazarı haqqında". <http://www.stat.gov.az/source/labour/indexen.php>

Su təchizatı; çirkli suların və tullantıların təmizlənməsi	23,9	25,2	24,6	24,7	25,7	25,8	25,4
Tikinti	211,9	287,5	308,9	321,8	325,5	334,1	336,4
Topdan və pərakəndə ticarət; avtomobillərin və motosikllərin təmiri	634,8	626,7	635,4	646,8	664,0	681,9	693,7
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	174,6	179,1	181,8	182,7	183,8	185,1	197,1
Yaşayışın təşkili və ictimai iaşə	25,1	46,9	48,1	48,9	49,2	55,7	61,5
İnformasiya və rabitə	32,3	55,8	58,0	58,7	58,1	59,2	60,3
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	18,1	24,4	26,3	26,9	30,6	32,8	33,0
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	82,1	69,6	71,2	74,8	79,4	85,6	89,7
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	43,4	45,6	46,7	54,6	56,3	58,5	59,6
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	38,7	46,5	47,4	49,2	52,4	53,7	55,2
Dövlət administrasiyası və müdafiə; sosial təminat	256,6	279,1	281,0	281,7	282,3	285,2	287,3
Təhsil	345,1	349,8	349,9	349,0	366,2	367,3	373,5
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	188,8	170,3	165,2	165,4	171,8	176,5	180,8
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	52,4	59,6	60,3	61,1	61,8	67,8	69,6
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	92,3	127,0	130,7	136,6	138,0	143,6	154,1

Mənbə: DSK

Azərbaycanda əhalinin ümumi yaşlaşma prosesinin işçi qüvvəsinin yaşlaşmasına necə təsir edəcəyini izləmək də maraqlı olardı. UNFPA ekspertlərinin hesablamalarına görə Azərbaycanda əmək qabiliyyətli orta yaş həddi 1999-cu ildəki 36,5 yaşdan 2011-ci ildə 38 yaşadək artmışdır. Belə kəskin artım tendensiyası əmək qabiliyyətli əhalinin orta yaş həddinin 40 yaşa keçəcəyini, 2025-ci ilədək davam edəcək prosesin sonradan zəifləməsi nəticəsində, 21-ci əsrin ortalarında yəni yalnız 41-42 yaşadək artacağını göstərir.¹⁶

16 UNFPA "Əhalinin vəziyyətinin təhlili: Azərbaycan demografik keçiddən sonra", 2015-ci il, səh.42 <http://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA%20Azerbaijan%20PSA%202015.pdf>

2.4 Əmək bazarında ixtisas və bacarıqlar

Əhalinin ixtisas və bacarıqları, həmçinin təhsil səviyyəsi əmək bazarında rəqabətin və məhsuldarlığın artırılması üçün əsas amillərdən biri hesab olunur. Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına əsasən Azərbaycanda məşğul əhalinin 30%-dən çoxu müvafiq təhsil səviyyəsinə malikdir: 16,3%-i ali, 10,6%-i orta ixtisas və 5,5%-i peşə təhsillidir. Bu rəqəmlər göstərir ki, peşə məktəblərini bitirmiş məzunların ümumi sayı iqtisadiyyatda bu cür işçi qüvvəsinə tələbatdan əhəmiyyətli dərəcədə aşağıdır. Bundan başqa, hər il orta təhsil müəssisələrinin təxminən 40% məzunu heç bir xüsusi ixtisas almadan əmək bazarına daxil olur.¹⁷ Yuxarıda verilmiş 2.1-ci bölmədə qeyd olunan zəruri iqtisadi islahatları xüsusilə nəzərə alıqda ehtimal etmək olar ki, inkişaf etməkdə olan əmək bazarı üçün tələb edilən ixtisaslı, bacarıqlı və bilikli işçi qüvvəsinin çatışmazlığı səbəbindən ölkə müəyyən çətinliklərlə üzləşir.

Cədvəl 3: Məşğul əhalinin təhsil səviyyəsi üzrə bölgüsü (2015-ci ilin məlumatları)

	Cəmi (min nəfər)	Onlardan qadınların sayı	Cəmi (%-lə)	Onlardan qadınların faiz nisbəti
Cəmi	4671,6	2263,4	100,0	48,5
Ali təhsil	763,3	307,2	16,3	40,2
Orta ixtisas təhsili	497,5	302,3	10,6	60,8
Peşə təhsili	256,0	82,5	5,5	32,2
Tam orta təhsil	2820,5	1359,4	60,4	48,2
Ümumi orta təhsil	292,2	178,9	6,3	61,2
İbtidai təhsil	42,1	33,1	0,9	78,6

Mənbə: DSK

2.5 Əmək bazarında yaranan çətinliklər

1991-ci ildən etibarən Azərbaycanda yoxsulluq və işsizlik səviyyəsinin azaldılması istiqamətində əhəmiyyətli nailiyyətlər əldə olunsada, sonradan baş vermiş iqtisadi tənəzzül zamanı ölkə bir sıra çətinliklərlə üzləşmişdir. Əsas çətinliklər bunlardan ibarətdir:

- Məşğulluq səviyyəsi ilk növbədə nisbətən az məhsuldarlığı və əməkhaqqı olan sektorlarda və qeyri-formal iqtisadiyyat sahəsində artmışdır. Bununla belə iş yerlərinin böyük əksəriyyəti böhranın təsirlərinə daha çox məruz qalmış iqtisadiyyat sektorlarında (kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı, balıqçılıq, tikinti və ticarətdə) cəmləşir. ÜDM-də ən yüksək xüsusi çəkisi olan sektorlar məşğulluq imkanlarının məhdud olması ilə səciyyələndirilir.¹⁸

17 Avropa Təlim Fondu "Azərbaycan: təhsil, təlim və məşğulluq imkanları 2016", 2017-ci il. [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/70A0886C718AB188C12580E6005261B8/\\$file/Azerbaijan%202016.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/70A0886C718AB188C12580E6005261B8/$file/Azerbaijan%202016.pdf)

18 Asiya İnkişaf Bankı "Azərbaycanda iqtisadi inkişaf. Ölkə üzrə tərəfdaşlıq strategiyası: Azərbaycan, 2014 – 2018-ci illər". <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/cps-aze-2014-2018-sd-02.pdf>

- › Əmək bazarındakı faktiki ehtiyacların təmin edilməsi nöqteyi-nəzərindən rəqabət qabiliyyətli və innovasiyalı qeyri-neft sektoruna əsaslanan iqtisadiyyat üçün tələb olunan bilik və bacarıqların inkişaf etdirilməsi prosesi çox ləng gedir.
- › Gənclərin məşğulluğu əsas çətinliklərdən biri hesab olunur. Proqnozlara əsasən gənc əhalinin sayının azalması prosesi hələ başlamayıb və hal-hazırda iqtisadiyyat əmək bazarına daxil olan gənc nəslin bütün nümayəndələrini işlə təmin etmək iqtidarında deyil.
- › Hökumət qadınların pensiya yaşının 2027-ci ilədək 60-dan 65-ə, kişilərin pensiya yaşının isə 2021-ci ilədək 63-dən 65-ə tədricən artırılması barədə qərar qəbul etmişdir. Bu isə yeni iş yerlərinin yaradılması, habelə gənc nəsil üçün məşğulluq sahəsində mövcud çətinliklər baxımından əmək bazarında əlavə gərginliyə səbəb ola bilər.

3.1 Ümumi miqrasiya vəziyyəti

Azərbaycanda miqrasiya vəziyyətinə dair tədqiqat¹⁹ üçün MSİBM tərəfindən toplanmış məlumatlara əsasən son illər ərzində Azərbaycana immiqrasiya prosesləri azalmaqdadır. Buna baxmayaraq, Azərbaycandan emiqrasiya prosesləri ilə bağlı oxşar tendensiya müşahidə olunduğundan xalis miqrasiya balansı 2008-ci ildən bu günədək müsbət səviyyədə qalmaqdadır. 2015-ci ildə 2.649 immiqrant Azərbaycanda daimi yaşamaq üçün icazə almışdır, 1.557 emiqrant isə xaricdə daimi yaşamaq üçün Azərbaycanı tərk etmişdir.

Ümumilikdə götürəndə, Azərbaycandan olan miqrantlar getdikcə daha çox Avropa ölkələrini və Aİ-nin 28 üzv dövlətini cəlbədicə təyinat yeri kimi seçirlər və hal-hazırda ən azı 42.000 azərbaycanlı Aİ ərazisində yaşayır. Bununla belə, Rusiya Federasiyası hələ də Azərbaycandan gedən və Azərbaycana qayıdan miqrantların əsas təyinat və mənşə ölkəsi olaraq qalmaqdadır. Məsələn, 2015-ci ildə Azərbaycandan getmiş emiqrantların 81%-i Rusiyada və Qazaxstanda daimi yaşamaq üçün icazə əldə etmişdir.

Post-sovet ölkələri arasında ən yüksək emiqrasiya göstəricilərindən biri Azərbaycan Respublikasında qeydə alınsa da, bu tendensiya 1990-cı illərdən etibarən azalmaqdadır. Emiqrasiya prosesləri əmək bazarındakı vəziyyətə təsirsiz ötürmüşür, lakin bu sahəyə aid məlumatların toplanması ilə bağlı yaranmış çətinliklər səbəbindən real təsirin miqyasını qiymətləndirmək mümkün deyil.

Azərbaycana göndərilən pul köçürmələrinə aid ən yüksək göstərici 2012-ci ildə qeydə alınmışdırsa, 2015-ci ildə bu göstəricinin kifayət qədər aşağı düşməsinə manatın ABŞ dollarına nisbətdə devalvasiyası ilə izah etmək olar. Bununla yanaşı, Azərbaycandan xaricə göndərilən pul köçürmələrinin həcmi də 2012-ci ildə ən yüksək göstəriciyə çatmışdır və həmin ildən etibarən daxilolmaların həcmi üstələyirdi.²⁰

Eyni zamanda, Azərbaycana (qısa müddətə) gələn miqrantların sayı artmaqdadır və 2015-ci ildə ölkədə müvəqqəti yaşamaq üçün 53,954 icazə verilmişdir ki, onların da böyük əksəriyyəti Türkiyə, Rusiya və Gürcüstan vətəndaşlarının payına düşür. Sözügedən müvəqqəti icazələr bir il müddətinə, daimi yaşamaq üçün icazələr isə ölkədə 2 il yaşadıqdan sonra verilir. 2015-ci ildə rəsmiləşdirilmiş bu cür icazələrin sayı 2.649-dan çox idi. Ölkə ərazisində (qalma məqsədi üzrə bölgü aparılmadan) daimi yaşamaq üçün icazələrin 76%-i yenə də Rusiya, Türkiyə, Gürcüstan, habelə İran vətəndaşlarına verilmişdir.

19 "MOBILAZE" Layihəsinin 1-ci komponenti çərçivəsində Azərbaycanda miqrasiya vəziyyətini öyrənmək üçün aparılmış tədqiqatın nəticələrini özündə əks etdirən hesabat yekun mərhələdədir.

20 Yuxarıda qeyd olunan mənbə.

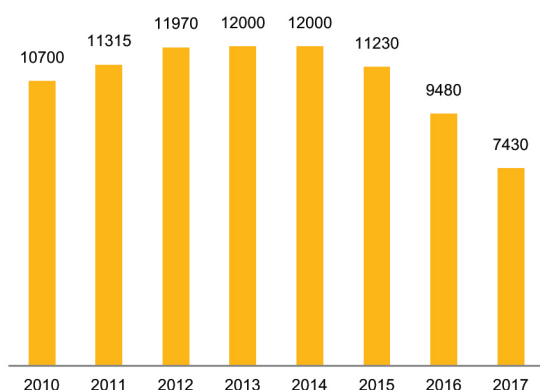
3.2 Əmək miqrasiyası tendensiyaları

Dövlət müstəqilliyi bərpa olunduqdan sonra böyük həcmdə neft ixracı nəticəsində Azərbaycanın iqtisadiyyatı sürətlə inkişaf edərək 2007-ci ildə misli görünməmiş səviyyəyə çatmışdır (ətraflı məlumat üçün hissə 2-yə baxın). Bu səbəbdən, Azərbaycan əsasən iş tapmaq məqsədilə gələn miqrantları qəbul edən ölkəyə çevrildiyindən əmək miqrasiyası proseslərinin idarə olunması üçün yeni inkişaf mərhələsinə keçmişdir. Müfəssəl qanunvericilik aktı hesab olunan Miqrasiya Məcəlləsi 2013-cü ildə qəbul edildikdən sonra (ilk dəfə 2010-cu ildə tətbiq edilmiş) əmək miqrasiyası kvotasının əsas prinsipləri Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2016-cı il 14 mart tarixli, 124 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş Əmək miqrasiyası kvotasının müəyyən edilməsi Qaydasında nəzərdə tutulmuşdur.²¹

Azərbaycanın iqtisadi inkişafı ilə yanaşı, əcnəbilər üçün əmək kvotası 2010-2014-cü illər ərzində 12%-dək artmışdır. Bu əsasən tikinti sektorunun inkişaf etməsi və bu sektor üçün müəyyən edilmiş müvafiq kvotanın (37%) artması səbəbindən baş vermişdir. Yaranmış iqtisadi çətinliklərə cavab olaraq müvafiq kvotalar 2015-ci ildən etibarən azalmaqdadır. 2017-ci il üçün təsdiq edilmiş kvota (7.290 nəfər) 2014-cü il üçün müəyyən edilmiş kvotanın (12.000 nəfər) cəmi 62%-ni təşkil edir. İlk növbədə tikinti sektoru üçün müəyyən edilmiş kvota azaldılmışdır: 2016-cı il üçün ayrılmış yerlərin sayı (4.000 yer) 2014-cü il üçün müəyyən edilmiş kvotanın (5.650 yer) yalnız 70%-ə bərabər idi.²²

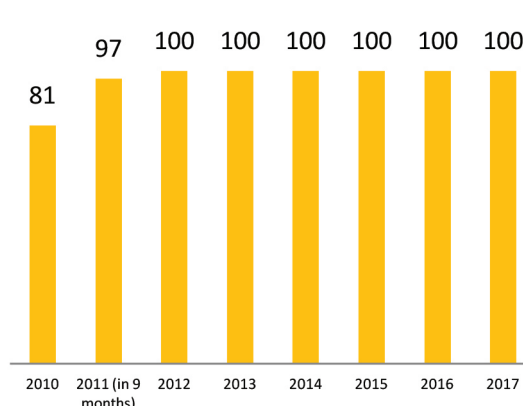
2014-cü ildən etibarən müəyyən edilən kvotalar bir qayda olaraq 100% doldurulur. ƏƏSMN-in məlumatlarına əsasən ayrılan kvotanın təxminən 48%-i yarım ixtisaslı və ixtisaslı əcnəbi işçi qüvvəsinin ölkəyə gətirilməsi üçün istifadə olunur. Yarım ixtisaslı əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbat, xüsusilə tikinti və mədənçıxarma sektorlarında yüksək olaraq qalmaqdadır.

Diaqram 3: 2010-2016-cı illərdə kvota dinamikası



Mənbə: ƏƏSMN

Diaqram 4: 2010-2016-cı illərdə kvotadan istifadə (%-lə)



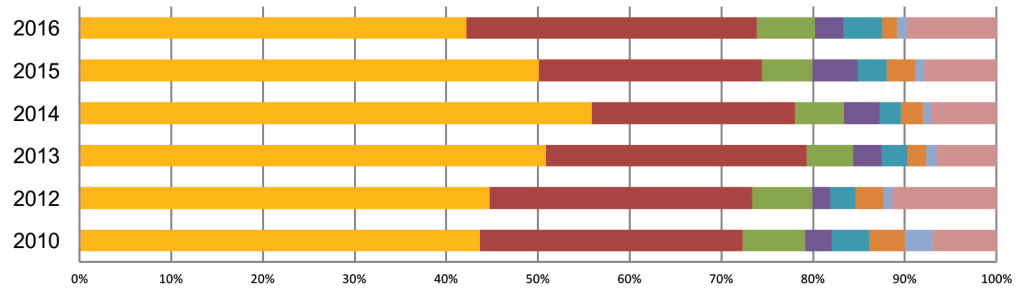
Mənbə: ƏƏSMN

Əcnəbilər üçün əmək kvotasının böyük bir hissəsi (70%-dən çoxu) tikinti və mədənçıxarma sektorlarında istifadə olunur. Lakin bu kvotalar istehsal, yaşayışın təşkili və ictimai iaşə, ərzaq, təhsil və nəqliyyat sektorlarında da tətbiq edilir.

21 Əmək miqrasiyası kvotasının müəyyən edilməsi Qaydası. <http://e-qanun.az/framework/32546>

22 MSİBM-in müraciəti əsasında DSK tərəfindən təqdim olunmuş məlumatlar.

Diagram 5: 2010-2016-cı illərdə sektorlar üzrə kvota bölgüsü

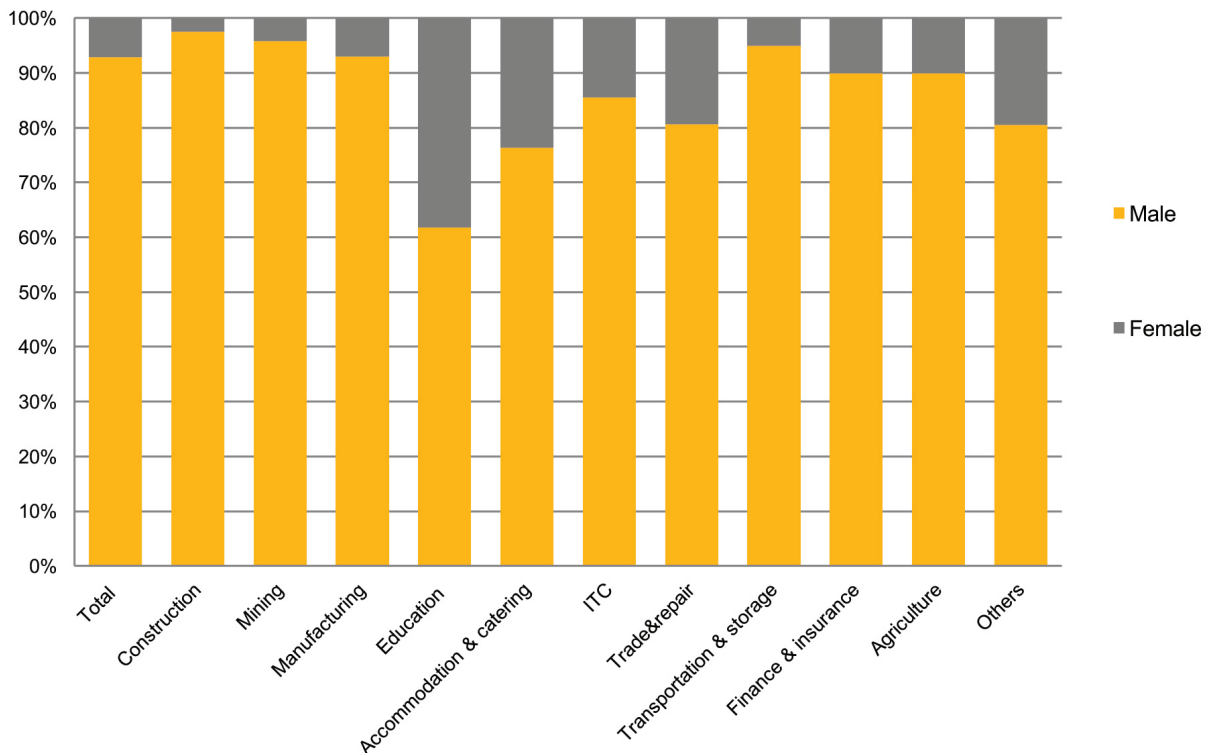


	2010	2012	2013	2014	2015	2016
Construction	44	45	51	56	50	42
Mining	29	29	28	22	24	32
Manufacturing	7	7	5	5	6	6
Accommodation & food	3	2	3	4	5	3
Education	4	3	3	2	3	4
Trade; repair of transport means	4	3	2	2	3	2
Transportation and storage	3	1	1	1	1	1
Others	7	11	7	7	8	10

Mənbə: ƏƏSMN və DSK

Cinsi mənsubiyyət nöqtəyi-nəzərindən 2016-cı ildə Azərbaycandakı əməkçi miqrantlar arasında kişilər böyük üstünlük təşkil edirdi, qadınların xüsusi çəkisi isə cəmi 7%-ə bərabər idi (2016-cı ilin məlumatları). Həmin miqrant qadınlar əsasən təhsil, yaşayışın təşkili və ictimai işə, ərzaq və ticarət sektorlarında çalışırdı.

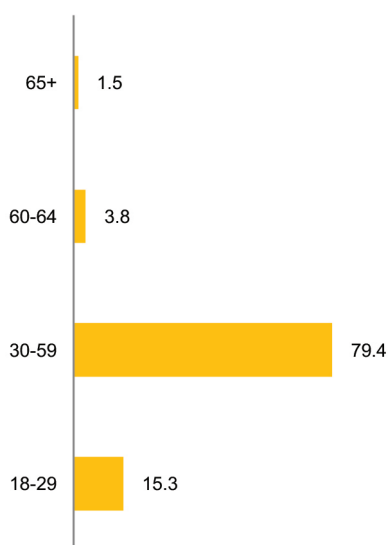
Diagram 6: 2016-cı ildə cins üzrə kvota bölgüsü



Mənbə: DSK

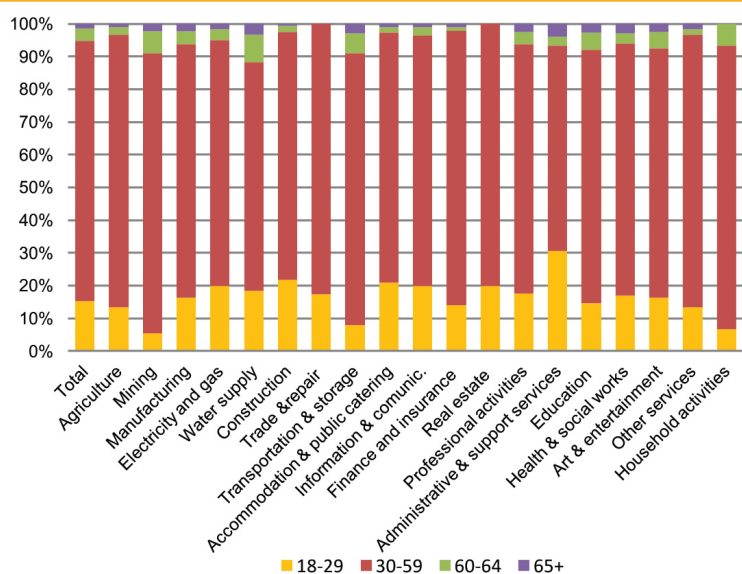
Azərbaycandakı əməkçi miqrantların böyük əksəriyyəti (79%-i) 30-59 yaşındadır, 18-29 yaşlı əməkçi miqrantlar 15,3% təşkil edirlər və yalnız 5,3% əməkçi miqrantın yaşı 60-dan yuxarıdır (Diaqram 7). 18-29 yaşlı gənc əməkçi miqrantların yarısından çoxu inzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi, tikinti, yaşayışın təşkili və ictimai işə, informasiya və rabitə, daşınmaz əmlak, elektrik enerjisi və qaz ilə təchizat sektorlarında çalışır. Orta (30-59) yaşlı əməkçi miqrantların nisbəti mədənçixarma, kənd təsərrüfatı, nəqliyyat və anbar təsərrüfatı, maliyyə, sığorta və ev təsərrüfatı sektorlarında daha yüksəkdir.

Diaqram 7: 2016-cı ildə iş icazəsi almış əcnəbilərin yaş qrupları üzrə bölgüsü (%-lə)



Mənbə: DSK

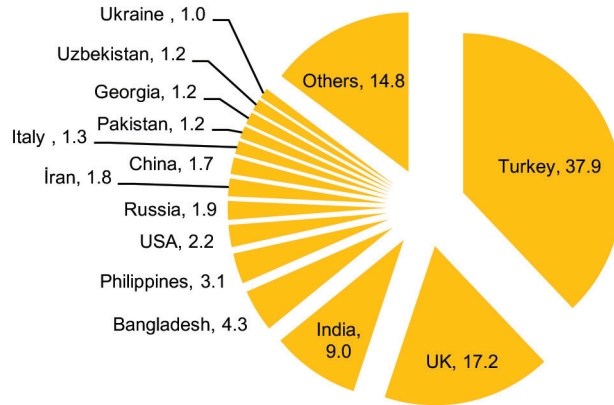
Diaqram 8: 2016-cı ildə iş icazəsi almış əcnəbilərin yaş qrupları və iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə bölgüsü (%-lə)



Mənbə: DSK

Azərbaycana miqrasiya axınlarının mənşə ölkələri üzrə bölgüsünü apardıqda görmək olar ki, əməkçi miqrantların 68%-i Türkiyədən, Böyük Britaniyadan və Banqladeşdən gəlmişdir. Böyük Britaniyadan gəlmiş əməkçi miqrantların çoxu mədənçıxarma sənayesində, hindistanlılar və banqladeşlilər isə əsasən tikinti sektorunda işləyirlər.

Diaqram 9: 2016-cı ildə iş icazələrinin ölkələr üzrə bölgüsü (%-lə)



Mənbə: DSK

Azərbaycanda əmək miqrasiyası ilə bağlı vəziyyətin qısa xülasəsini verərkən mütləq qeyd etmək lazımdır ki, iqtisadi böhran (neft gəlirlərinin azalması, dövlət investisiyalarının həcmi azaldılması açılan yeni iş yerlərinin sayının az olması), habelə ilk növbədə yerli əhalini işlə təmin etmə zərurəti səbəbindən əcnəbilər üçün əmək kvotasının sayında azalma müşahidə olunur.

4.1 Əmək miqrasiyasına dair qanunvericilik bazası

Azərbaycan Respublikasının **Miqrasiya Məcəlləsi**²³ (MM) ölkədə miqrasiya, xüsusən də əmək miqrasiyası məsələlərini tənzimləyən əsas qanunvericilik aktı hesab olunur. 2013-cü il avqustun 1-də qüvvəyə minmiş bu qanun miqrasiya sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi, miqrasiya proseslərinin və bu sahədə yaranan münasibətlərin tənzimlənməsi, habelə əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında hüquqi vəziyyəti ilə bağlı normaları müəyyənləşdirir. Bu Məcəllənin IV Bölməsi bilavasitə əmək miqrasiyası məsələlərini əhatə edir.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Miqrasiya proseslərinin idarə olunmasında “bir pəncərə” prinsipinin tətbiqi haqqında” 2009-cu il 4 mart tarixli 69 nömrəli Fərmanına əsasən miqrasiya ilə bağlı müraciətlərin qəbulu və onlara baxılması “bir pəncərə” prinsipi əsasında həyata keçirilir, əcnəbilərə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə Azərbaycan Respublikasının ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün iş icazələrinin, müvəqqəti və daimi yaşamaq üçün icazələrin verilməsi DMX tərəfindən həyata keçirilir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi²⁴ (ƏM) işçilərin sosial-iqtisadi hüquqları, əmək münasibətləri, sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi, kollektiv müqavilələrin bağlanması və digər məsələləri tənzimləyir.

Əmək miqrasiyası kvotasının müəyyən edilməsi Qaydası²⁵ Azərbaycan Respublikasında əmək miqrasiyası sahəsində qüvvədə olan normativ hüquqi aktlara aid olan bir sənəddir. Bu sənəd əcnəbilərin Azərbaycan Respublikası ərazisində əmək fəaliyyətinə cəlb olunması ilə bağlı illik əmək miqrasiyası kvotasının formalaşdırılması şərtlərini, prosedurlarını və qaydasını, habelə Azərbaycan Respublikası ərazisində əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaları nəzərdə tutulan əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin sayının son həddini müəyyən edir.

Yuxarıda qeyd olunan qanun və qaydalarla yanaşı Azərbaycan Respublikası əmək miqrasiyası sahəsinə aid olan **bir sıra beynəlxalq konvensiyalara** qoşulmuş, habelə iki və çoxtərəfli sazişlər bağlamışdır. Həmin beynəlxalq sənədlər bunlardır:

- “Bütün əməkçi miqrantların və onların ailə üzvlərinin hüquqlarının qorunması haqqında” Beynəlxalq Konvensiya (1998-ci ildə ratifikasiya edilmişdir);
- “Müstəqil Dövlətlər Birliyinin iştirakçısı olan dövlətlərin əməkçi miqrantlarının və onların ailə üzvlərinin hüquqi statusu haqqında” MDB Konvensiyası (2010-cu ildə qüvvəyə minmişdir);

23 Azərbaycan Respublikasının Miqrasiya Məcəlləsi. <https://migration.gov.az/images/pdf/2a699048de80e870085a78f6615ff110.pdf>

24 Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. <http://www.mlspp.gov.az/en/pages/4/125>

25 Əmək miqrasiyası kvotasının müəyyən edilməsi Qaydası. <http://e-qanun.az/framework/32546>

- “Əmək miqrasiyası və əməkçi miqrantların sosial müdafiəsi sahəsində əməkdaşlıq haqqında” MDB Sazişi (1996-cı ildə qüvvəyə minmişdir);
- “Əmək miqrasiyası və əməkçi miqrantların sosial müdafiəsi sahəsində əməkdaşlıq haqqında” MDB Sazişinə düzəlişlər barədə Protokol (2005-ci ildə imzalanmışdır);
- Avropa İttifaqı və Avropa İttifaqının üzv dövlətləri ilə Azərbaycan Respublikası arasında Əməkdaşlıq və Tərəfdaşlıq Sazişi (1999-cu ildə qüvvəyə minmişdir);
- Azərbaycan Respublikası tərəfindən ratifikasiya edilmiş BƏT konvensiyaları və protokolları (“2016-2020-ci illər üçün layihələnmə küzrə” Ölkə Proqramı daxil olmaqla);
- Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyası (2002-ci ildə ratifikasiya edilmişdir).

Eyni zamanda, Azərbaycan Respublikası digər ölkələrlə əməkçi miqrantların sosial müdafiəsinə dair bir sıra **ikiterəfli sazişlər** bağlamışdır. Həmin sazişlər ilk növbədə Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının təyinat ölkələri və Azərbaycan Respublikasına gələn miqrantların mənşə ölkələri ilə imzalanmışdır.

Məsələn, 2004-cü ildə Azərbaycan Respublikası ilə **Ukrayna** arasında “Azərbaycan Respublikası ərazisində müvəqqəti işləyən Ukrayna Respublikası vətəndaşlarının və Ukrayna Respublikası ərazisində müvəqqəti işləyən Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının əmək fəaliyyəti və sosial müdafiəsi haqqında” Saziş imzalanmışdır. Bu Saziş əmək stajının, sosial təminat, pensiya təminatı və tibbi sığorta hüquqlarının tanınması məsələlərini tənzimləyir. Əmək miqrasiyası sahəsində buna oxşar ikiterəfli əməkdaşlıq sazişləri Azərbaycan Respublikası ilə **Moldova** və **Belarus** arasında da imzalanmışdır. Bundan başqa, Azərbaycan Respublikası ilə **Türkiyə Respublikası** arasında iki saziş mövcuddur ki, onlardan biri ümumi miqrasiya, digəri isə sosial müdafiə məsələlərinə aiddir. Bu hesabat hazırlandığı zaman Azərbaycan Respublikası ilə **Rusiya Federasiyası** arasında sosial müdafiə məsələlərinə dair saziş üzrə danışıqlar uğurla davam etdirilirdi.²⁶

4.2 Əmək miqrasiyası üzrə institusional idarəçilik

2007-ci ildə yaradılmış **Dövlət Miqrasiya Xidməti (DMX)** Azərbaycan Respublikasında miqrasiya proseslərinin idarə olunmasına məsuliyyət daşıyan əsas dövlət orqanıdır. DMX-nin əsas fəaliyyət sahələri əmək miqrasiyasına aid bir sıra işlərin həyata keçirilməsini, o cümlədən, əcnəbilərin Azərbaycan Respublikasının ərazisində qeydiyyatına alınmasını və onlara iş icazələrinin verilməsini nəzərdə tutur.

Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (**ƏƏSMN**) milli əmək bazarının idarə olunmasına məsuliyyət daşıyan əsas hökumət təşkilatıdır. Nazirliyin Məşğulluq Siyasəti və Demografiya Şöbəsi konkret olaraq əmək miqrasiyası məsələləri ilə məşğul olur. Nazirlik nəzdində fəaliyyət göstərən Dövlət Məşğulluq Xidməti (DMŞX) isə digər məsələlərlə yanaşı immiqrantların peşə inteqrasiyası üçün müvafiq şəraitin yaradılmasına cavabdehdir. ƏƏSMN əmək miqrasiyası sahəsində ikiterəfli beynəlxalq sazişlərin bağlanması üçün əsas aidiyyəti hökumət təşkilatı kimi çıxış edir. Bundan başqa, Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi naziri Əcnəbilər üçün əmək kvotasının müəyyən edilməsi üzrə Komissiyaya sədrlik edir.

26 MSİBM “Azərbaycan Respublikasında qanuni və əmək miqrasiyası mexanizmlərinin təhlili”, 2016-cı il. Hesabat “https://www.icmpd.org/fileadmin/user_upload/Com2_Assessment_report_FINAL_EN.pdf” saytında mövcuddur.

4.3 Azərbaycanın mövcud kvota sistemi

Azərbaycanın əmək miqrasiyası üzrə mövcud idarəçilik sistemi tələbat əsaslı hesab olunur və yerli əmək bazarını müdafiə etmək üçün miqrasiya proseslərinin idarə edilməsi məqsədi daşıyır. Mövcud iş yerlərinə ilk növbədə yerli vətəndaşların cəlb olunmasını təmin etmək məqsədilə mövcud kvota sistemində əmək bazarı testi tətbiq olunur.

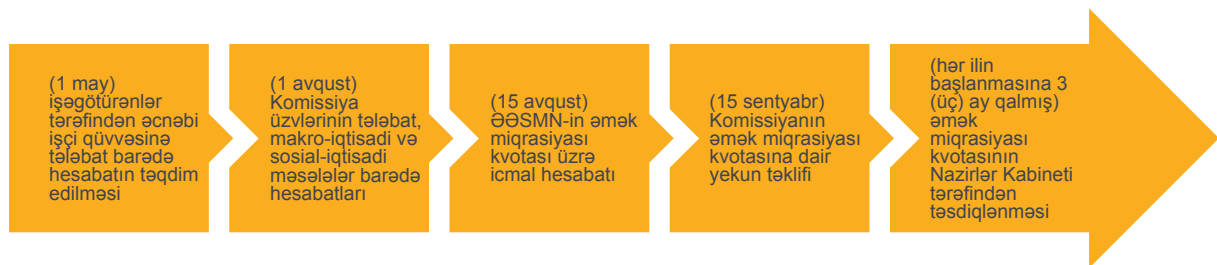
4.3.1 Əcnəbilər üçün əmək kvotası sistemi

2016-cı il martın 14-də Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilmiş Əmək miqrasiyası kvotasının müəyyən edilməsi Qaydası əcnəbilərin Azərbaycan Respublikası ərazisində kvota sistemi əsasında haqqı ödənilən əmək fəaliyyətinə cəlb olunmasını tənzimləyən əsas hüquqi sənəd hesab olunur.

Əmək miqrasiyası kvotası təqvim ili ərzində Azərbaycan Respublikası ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaları nəzərdə tutulan əcnəbilərin sayının son həddidir. Əcnəbi iş yerinin tələblərinə cavab verən peşə hazırlığına və ixtisasa malik Azərbaycan Respublikası vətəndaşının iddia etmədiyi boş iş yerinə qəbul edilə bilər (burada Miqrasiya Məcəlləsinin 64-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş halların nəzərə alınması vacibdir, çünki iş icazəsinin alınmasını tələb etməyən həmin hallarda əcnəbinin Azərbaycan Respublikası ərazisində iş icazəsi olmadan əmək fəaliyyəti ilə məşğul olması mümkündür).

Nazirlər Kabineti tərəfindən yaradılmış müvafiq Komissiya işəgötürənlərin əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatını əks etdirən proqnoz məlumat əsasında əmək miqrasiyası kvotası üzrə yekun təklifləri müəyyən edir. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi nazirinin sədrlik etdiyi və Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin, İqtisadiyyat Nazirliyinin, Xarici İşlər Nazirliyinin, Təhsil Nazirliyinin, Dövlət Miqrasiya Xidmətinin və Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkətinin nümayəndələrindən təşkil olunmuş Əcnəbilər üçün əmək kvotasının müəyyən edilməsi üzrə Komissiya müvafiq proqnozların hazırlanmasına görə məsuliyyət daşıyır. Sosial tərəfdaşların (Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının və işəgötürən birliklərin) nümayəndələri, elmi-tədqiqat institutlarının, aidiyyəti dövlət orqanlarının mütəxəssisləri və digər ekspertlər Komissiyanın iclaslarına dəvət oluna bilərlər.

Diqram 10: Əmək miqrasiyası kvotasının müəyyən edilməsi və təsdiqlənməsi mexanizmi



Komissiya üzvləri müvafiq məlumatların, təhlillərin və hesabatların Komissiyaya təqdim edilməsinə məsuliyyət daşıyırlar:

İşəgötürənlər	Əcnəbi işçi qüvvəsini cəlb etmək üçün hər il may ayının 1-dək DMX-ya növbəti il üçün Məşğulluq Təsnifatı üzrə peşələri göstərilməklə əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbat haqqında proqnoz-məlumatı
ƏƏSMN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ növbəti il üçün əmək bazarı və demografik inkişaf proqnozlarını; ➤ mövcud əmək ehtiyatları potensialı, həmçinin işsizlər və sərbəstləşən işçilər üzrə proqnozları; ➤ işçi qüvvəsinə tələbatın yerli əmək ehtiyatları hesabına ödənilməsi, eləcə də əcnəbi işçi qüvvəsinin cəlb olunması, nəzərdə tutulan müvafiq peşələr üzrə işsizlərin və sərbəstləşən işçilərin peşə hazırlığına və yenidən hazırlığa cəlb olunması imkanlarına dair proqnoz-məlumatı; ➤ dövlət məşğulluq orqanlarında işsiz və ya işaxtaran kimi qeydiyyatda olan şəxslərin müvafiq peşələri barədə məlumatı.
İqtisadiyyat Nazirliyi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ölkənin iqtisadi inkişaf prioritetləri üzrə məlumatı; ➤ növbəti il üçün ölkənin makroiqtisadi vəziyyəti, o cümlədən sosial-iqtisadi artım, məşğulluq və onun iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə bölgüsü haqqında proqnozları.
Təhsil Nazirliyi	Növbəti il üçün peşə və ixtisaslar üzrə ali, orta ixtisas və ilk peşə-ixtisas təhsili müəssisələrində təhsillərini başa çatdıracaq Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının sayı barədə məlumatı
DMX	<ul style="list-style-type: none"> ➤ cari və ötən il ərzində ölkəyə gələn, ölkədən gedən, ölkədə müvəqqəti olan və müvəqqəti yaşayan əcnəbilərin sayı haqqında məlumatı; ➤ cari və ötən il ərzində ölkədə qeyri-qanuni haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olması aşkar edilmiş əcnəbilər haqqında iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə məlumatı; ➤ iş icazəsi almış əcnəbilərin mənşə ölkələri və iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə sayı haqqında məlumatları; ➤ iş icazələrinin müddətinin uzadılması tendensiyası əsasında il ərzində müddətlərinin uzadılması gözlənilən iş icazələrinin sayı üzrə proqnozları; ➤ cari və ötən il üçün təsdiq edilmiş kvotadan istifadə olunması vəziyyətinə dair məlumatı; ➤ işəgötürənlərin növbəti il üçün əcnəbi işçi qüvvəsinə olan tələbatına dair ümumiləşdirilmiş proqnoz-məlumatı
ARDNŞ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hasilatın pay bölgüsü sazişlərinin icrası ilə bağlı növbəti il üçün podratçı və subpodratçı şirkətlər də daxil olmaqla, əcnəbi işçi qüvvəsinə peşə və ixtisaslar üzrə tələbat haqqında proqnoz-məlumatları; ➤ Hasilatın pay bölgüsü sazişləri ilə müəyyən edilmiş yerli və əcnəbi işçi qüvvəsi nisbətində əməl olunması vəziyyətinə dair məlumatı.

ƏƏSMN Komissiyaya təqdim olunan hesabatlar və məlumatlar əsasında icmal hazırlayaraq Komissiya üzvlərinə təqdim edir. Komissiya əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatı proqnozlaşdırır və növbəti il üçün iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə kvota ilə bağlı təkliflər hazırlayaraq Nazirlər Kabinetinə təqdim edir. Kvota Nazirlər Kabineti tərəfindən hər ilin başlanmasına üç ay qalmış təsdiq edilir.

Təsdiq edilmiş kvotanın dəyişdirilməsi ilə bağlı Komissiyada təmsil olunan dövlət qurumları və digər mərkəzi icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən əsaslandırılmış təkliflər verilə bilər. Təsdiq edilmiş kvotaya il ərzində Komissiyanın əsaslandırılmış təklifi ilə Nazirlər Kabineti tərəfindən dəyişiklik edilə bilər.

4.3.2 Əmək bazarı testi

Miqrasiya Məcəlləsinin 61.2-ci maddəsinə əsasən əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaları üçün əsas şərtlər iş yerinin tələblərinə cavab verən peşə hazırlığına və ya ixtisasa malik Azərbaycan Respublikası vətəndaşının iddia etmədiyi boş iş yerlərinin mövcudluğundan, məşğulluq xidməti orqanları tərəfindən işəgötürənlərin işçi qüvvəsinə olan ehtiyaclarını yerli əmək ehtiyatları hesabına təmin etmək imkanının olmamasından ibarətdir. Beləliklə, mövcud kvota sistemində aşağıda göstərilən prosedura uyğun ƏƏSMN tərəfindən həyata keçirilən başqa bir nəzarət mexanizmi, daha konkret desək, əmək bazarı testi tətbiq olunur. Əmək bazarı testi konkret iş yerinin tələblərinə cavab verən peşə hazırlığına və ya ixtisasa malik işçinin yerli əmək bazarında olub-olmamasını yoxlamaq məqsədi daşıyır.

İşəgötürənlər əcnəbi üçün iş icazəsinin alınması məqsədilə DMX-ya müraciət edirlər, bu Xidmət isə qərar qəbul etmə prosesinin ƏƏSMN-lə əlaqələndirilməsinə məsuliyyət daşıyır.

İş icazəsi ilə bağlı daxil olmuş məlumatlara ƏƏSMN tərəfindən 5 iş günü müddətində baxılır (iş icazəsi ilə bağlı daxil olmuş müraciətə isə DMX tərəfindən 20 iş günü ərzində baxılır).

ƏƏSMN-nin Məşğulluq Siyasəti və Demografiya Şöbəsi konkret iş yerinin tələblərinə cavab verən peşə hazırlığına və ya ixtisasa malik Azərbaycan Respublikası vətəndaşının iddia edib-etmədiyini yoxlasa da, bu prosedur üçün meyarlar və metodologiya qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayıb.

Hər il DMX iş icazəsi ilə bağlı əmək bazarı testini yerinə yetirmək üçün təxminən 10.000 müraciətə aid məlumatları ƏƏSMN-ə təqdim edir. Boş iş yerlərinə uyğun yerli əmək ehtiyatları mövcud olduğundan həmin müraciətlərin təqribən 60%-i rədd edilir (bu cür qərarlar əsasən tikinti sektorunda aşağı ixtisaslı işçilərlə əlaqədar qəbul olunur).²⁷

27 Məlumatlar MSİBM ekspertinin ƏƏSMN nümayəndələri ilə 2017-ci ilin fevral ayında keçirilmiş görüşü zamanı əldə olunmuşdur.

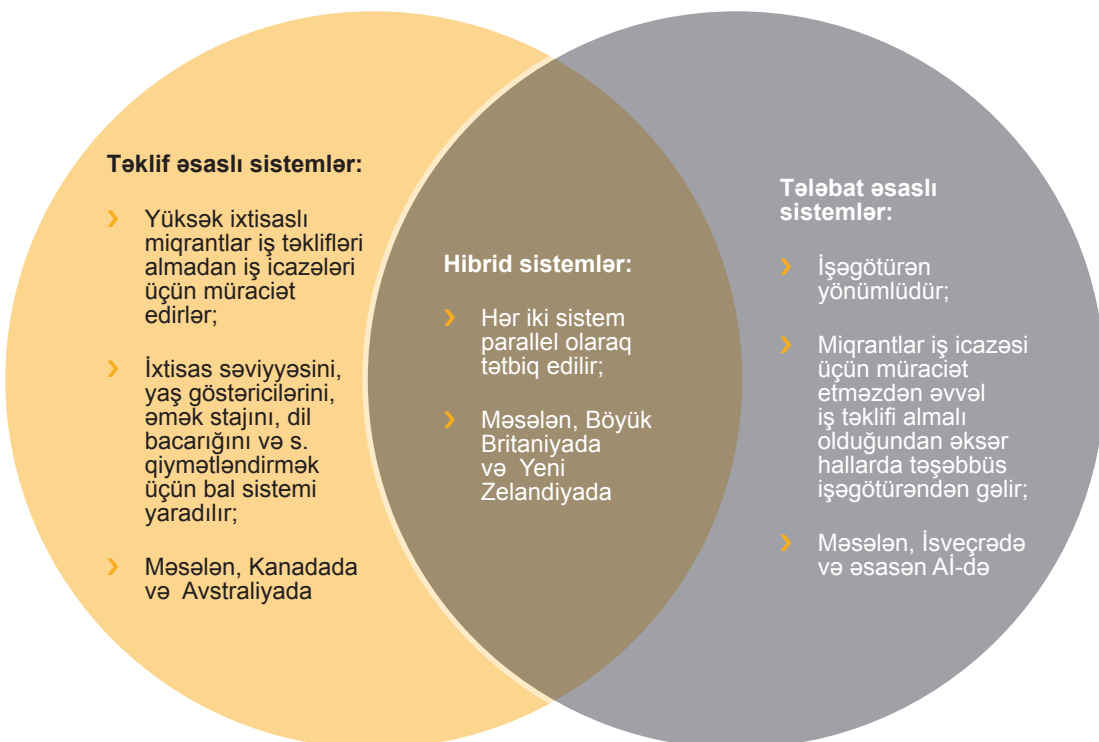
BAŞQA ÖLKƏLƏRDƏ ƏMƏK IMMIQRASIYASI MƏSƏLƏLƏRİNƏ YANAŞMALAR

Əmək miqrasiyası dünyanın əksər ölkələrinə bu və ya digər dərəcədə təsir etdiyindən qloballaşma prosesinin ayrılmaz hissəsi kimi qəbul olunur. İşçi qüvvəsinin immiqrasiya və emiqrasiya proseslərinə cavab olaraq fərqli əmək bazarları və miqrasiya vəziyyətləri ilə səciyyələndirilən ölkələrdə əmək miqrasiyası siyasəti ilə bağlı müxtəlif yanaşmalar işlənilib hazırlanmışdır. Bəzi ölkələr immiqrasiya prosesləri ilə əlaqədar “qarışmama” (fr. “laissez faire”) yanaşmasından istifadə edirlər ki, bu zaman əcnəbi işçi qüvvəsinin ölkəyə axını işəgötürənlərin bu cür işçilərə tələbatı əsasında müəyyən edilir (məsələn, Fars körfəzi ölkələrinin bəzilərinə istifadə olunan “Kəfələ” Sistemi). Digər tərəfdən, Avropa ölkələrinin və inkişaf etmiş ölkələrin çoxu əcnəbi işçilərin sayı ilə əlaqədar müəyyən formada tənzimləmə işlərini həyata keçirir (Ruhs, 2013). Bu cür tənzimləmənin iki əsas səbəbini qeyd etmək lazımdır:

1. Əməkçi miqrantlar arasında işsizliyə yol verməməklə yanaşı yerli əmək bazarının ehtiyaclarını təmin etmək.
2. Yerli işçi qüvvəsinə mənfi təsirlərin qarşısını almaq.

Ümumilikdə götürəndə, əmək miqrasiyası proseslərinin idarə olunması sistemini iki növə, tələbat və təklif əsaslı sistemlərə bölmək olar. Bəzi ölkələr bu iki sistemin müxtəlif elementlərindən birgə istifadəyə üstünlük versələr də, ölkələrin çoxunda həyata keçirilən siyasətlər həmin sistemlərdən birinə əsaslanır (Chaloff və Lemaitre, 2009; Papademitriou və Sumption, 2011).

Diaqram 11: Əmək miqrasiyası idarəçiliyi sistemlərinin xülasəsi



Sözügədən iki yanaşmadan başqa, ölkələr kvota formasında say məhdudiyyətləri və ya immiqrasiya üçün digər şəkildə müəyyən edilmiş hədəf səviyyələrini tətbiq edə bilirlər. Aşağıda verilmiş bölmələrdə kvotalara, təklif və tələbat əsaslı sistemlərə və bununla əlaqədar tətbiq edilən siyasət vasitələri növlərinə aid qısa xülasələr ardıcılıqla təqdim olunur.

5.1 Kvotalar

Əmək miqrasiyasının idarə olunması üçün əlahiddə yanaşma və ya model hesab edilməyən kvota yuxarıda qeyd edilən sistemlər əsasında ölkədə əmək miqrasiyasını tənzimləmək və/ və ya məhdudlaşdırmaq üçün bir vasitədir. Bundan başqa, əməkçi miqrantlar üçün kvotalar və ya hədəfli say limiti miqrasiya proseslərinin birbaşa məhdudlaşdırılması forması hesab olunur. Ölkələr miqrasiya proseslərinin səviyyəsinə, habelə miqrant əhalinin tərkibinə nəzarət etmək məqsədi daşıyan müxtəlif növ kvotalardan istifadə edirlər. Bu cür limitlər illik miqrasiya axınları, xalis miqrasiya axınları və ya miqrant əhalinin sayı ilə əlaqədar tətbiq edilə bilər. Bu limitlər təsdiq edilmiş konkret rəqəmlərlə və yaxud əhalinin və ya zəruri işçi qüvvəsinin sayına görə nisbi göstəricilərlə ifadə oluna bilər. Bəzi ölkələr kvotaları sərt (illik kvota dolduqdan sonra iş icazələrinin verilməsini qadağan edən) limit kimi tətbiq edirlər, digər ölkələr isə hədəf səviyyəyə çatmaq üçün daha çox sayda miqrantın işə qəbul edilməsi zəruri olduqda, bu kvotalardan istiqamətverici göstərici qismində istifadə edirlər (məsələn, *Kanadada* yüksək ixtisaslı miqrantlarla olduğu kimi). Eyni zamanda, kvota ölkənin bütün ərazisində (məsələn, *ABŞ-in* “H-1B” vizası²⁸), ölkə daxilində konkret inzibati ərazidə (məsələn, *Kanadanın* Əyalətlər üçün namizədlər Proqramı²⁹), xüsusi təhsil səviyyəsinə, bacarıqlara malik olan və ya peşə standartlarına cavab verən miqrantlarla bağlı və yaxud iqtisadi sektorlar üzrə tətbiq edilə bilər. Başqa bir variant işəgötürənlərə və müəssisələrə qarşı kvotanın tətbiq edilməsini nəzərdə tutur ki, bunun əsasında onlar tərəfindən işə qəbul edilən əcnəbilərin sayı məhdudlaşdırıla bilər (məsələn, *Sinqapurda* əcnəbi işçi qüvvəsindən maksimum asılılıq əmsali³⁰) (İƏİT, 2006; Ruhs, 2013).

5.2 Təklif əsaslı miqrasiya sistemləri

Təklif əsaslı miqrasiya sistemləri konkret ölkədə işləmək marağı olan əcnəbilərin uyğunluq meyarlarını tənzimləyən siyasətlərin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur. Bu müvafiq ölkəyə onun əmək bazarının ehtiyaclarına uyğun profillərə malik olan əcnəbi işçiləri seçmək imkanı verir. Adətən, bu cür yanaşmanı tətbiq edən ölkələr bal əsaslı sistemdən istifadə edirlər. Əgər namizəd bir sıra göstəricilərə görə müəyyən miqdarda bal toplayırsa, ona müvafiq ölkədə yaşamaq icazəsi verilir: bal əsaslı sistem əsasında öz ərazisində daimi yaşamaq icazəsi verən ölkələrə aid klassik misallar kimi Avstraliya və Kanadanı göstərmək olar.

Bu cür bal əsaslı sistemdə yoxlanılan əsas amillər namizədin insan kapitalının və ölkə iqtisadiyyatına verə biləcək potensial töhfələrin qiymətləndirilməsini nəzərdə tutur. Təklif əsaslı sistemdə yoxlama üçün əsas meyarlar bunlardır (Ruhs, 2013):

28 H-1B” ixtisasları: Müdafiə Nazirliyinin Birgə tədqiqatlar və inkişaf Layihəsi üçün işçilər, habelə manekenlər. <https://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/h-1b-specialty-occupations-dod-cooperative-research-and-development-project-workers-and-fashion-models>

29 Əyalətlər üçün namizədlər Proqramı. <http://www.cic.gc.ca/ENGLISH/immigrate/provincial/index.asp>

30 Miqrasiya terminlərinin izahlı lüğəti. <http://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/press-releases/2012/annex%20c%20-%20glossary%20of%20terms.pdf>

5.2.1 Bacarıqlara dair tələblər

Təklif əsaslı miqrasiya sistemlərində bacarıqlara dair tələblər ən vacib meyar hesab olunur, çünki bu meyar namizədin yerli əmək bazarına uyğunluğunu müəyyən etmək üçün əsas göstərici kimi istifadə olunur. Qeyd etmək lazımdır ki, bacarıqlara dair tələblər yalnız yüksək ixtisaslı miqrantlara şamil edilmir. "Bacarıqlar" termini çox geniş mənə kəsb etdiyindən əlaqədar miqrantın çoxlu sayda müxtəlif xarakteristikalarını əhatə edə bilər. Bununla əlaqədar olaraq hər bir ölkə miqrantı hansı bacarıqlar əsasında seçəcəyini öz şəraitinə uyğun əvvəlcədən konkretləşdirməlidir. Miqrantın qəbul edilməsi üçün tələb olunacaq və qiymətləndiriləcək bacarıqlara aid bəzi misallar kimi təhsil səviyyəsini, ixtisası və əmək stajını göstərmək olar. Nisbətən mülayim və geniş sistemlər tətbiq edən ölkələrdə təhsilin minimum səviyyədə, orta məktəb, texniki-peşə və ya ali məktəb səviyyəsində olması kifayət edə bilər. Daha sərt və məhdud sistemlər çərçivəsində isə əlavə olaraq başqa konkret peşəkar bacarıqların yoxlanılmasına üstünlük verilə bilər. Bunu bal əsaslı sistemlərə daha çox aid etmək olar, çünki təhsil səviyyəsi ilə yanaşı əmək stajının və başqa bacarıqların olması əlavə balların verilməsi deməkdir. Bəzi hallarda miqrant yalnız əlaqədar ölkə üçün tələb olunan bacarıqlara malik olduğu təqdirdə bu ölkəyə buraxıla bilər. Bundan başqa, miqrantın əlaqədar ölkədə əvvəllər də işləməsi ona əlavə ballar gətirə bilər.

5.2.2 Dil bacarığı

Miqrantın təyinat ölkəsinə inteqrasiya etməsi və iqtisadiyyata töhfə verməsi üçün həmin ölkənin dövlət dilini bilməsi vacib amillərdən hesab olunur. Bununla əlaqədar olaraq bəzi ölkələr miqrantın qəbul edilməsi üçün dil qabiliyyətini yoxlamağa başlayıblar. İngilis dilli ölkələrin çoxu miqrantlardan ingilis dilini minimum səviyyədə bilmələrini tələb edir. Bu səviyyəyə cavab verməyən miqrantlar Böyük Britaniyaya buraxılmır, başqa ölkələr isə miqrantın ingilis dilini bilməsini əlavə üstünlük hesab edirlər. Məsələn, Avstraliyada və Kanadada namizədə ingilis dilini bilməsinə görə əlavə ballar verilir, lakin onun ingilis dilini bilməməsi avtomatik olaraq rədd cavabının verilməsi demək deyil.

5.2.3 Vətəndaşlıqla bağlı məhdudiyyətlər

Adətən, vizaların/icazələrin verilməsində əlaqədar ölkələrdən olan ərizəçilərə və vətəndaşlara üstünlük verən miqrasiya sazişləri iki ölkə arasında mövcud olduqda başqa ölkələrin vətəndaşlarına müəyyən məhdudiyyətlər tətbiq edilə bilər. Məsələn, İspaniya Mərakeş və Ekvador kimi ölkələrlə ikitərəfli saziş əsasında bu ölkələrin vətəndaşları üçün Kontingent Proqramı tətbiq edir (İƏİT, 2009).

5.2.4 Yaş məhdudiyyətləri

Miqrantlarla bağlı yaş məhdudiyyətləri nisbətən az tətbiq edilsə də, bəzi ölkələrdə nəzərə alınan amillərdəndir. Beləliklə, müəyyən yaş həddinə çatmış miqrantların hansısa bir ölkəyə buraxılmaması hallarına rast gəlmək mümkündür (məsələn, Sinqapurda yaşamaq istəyən miqrantın yaşı 50-dən yuxarı olmamalıdır). Daha ümumi şəkildə götürəndə, bal əsaslı sistemdə göstəricələrdən biri kimi yaş həddindən istifadə olunur və daha gənc namizədlərə daha çox bal verilir (məsələn, Avstraliyada, Kanadada, Yeni Zelandiyada və Böyük Britaniyada).

5.2.5 Cinsi mənsubiyyət və ailə vəziyyəti ilə bağlı məhdudiyətlər

Cinsi mənsubiyyət və ailə vəziyyəti amilləri əcnəbi işçilərin çox az sayda ölkəyə buraxılıb-buraxılmamasına təsir edir. Məsələn, Səudiyyə Ərəbistanında qadınların ümumi məşğuluq səviyyəsi çox aşağı olduğundan bu tendensiyanı miqrant qadınlara da şamil etmək olar. Ailə vəziyyəti bal əsaslı sistemdən istifadə edən ölkələrdə xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Məsələn, Avstraliyada namizədin həyat yoldaşının bacarıqlarına görə əlavə ballar verilir.

5.2.6 Özünü təminatmə tələbi

Miqrantların təyinat ölkəsində sosial xidmətlərdən istifadə etmələri ilə bağlı müəyyən narahatlıqları nəzərə alaraq bəzi dövlətlər potensial miqrantlardan tələb edir ki, müvafiq ölkəyə buraxıldığı təqdirdə özlərini təmin edə biləcəyini sübuta yetirsinlər. Bu isə o deməkdir ki, həmin miqrantlar özlərini və müşayiət etdikləri ailə üzvlərini təmin etmək üçün kifayət qədər resurslara malik olduqlarını nümayiş etdirməlidirlər. Bunun üçün onlardan müəyyən miqdarda maddi vəsaitə malik olması faktının sübuta yetirilməsi tələb edilə bilər. Başqa ölkələrdə isə, namizədin müəyyən ölkədə haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olması faktının təsdiq edilməsi onun və himayəsində olan istənilən ailə üzvlərinin yaşayış xərclərinin təmin edilməsi kimi qəbul olunur.

5.3 Tələbat əsaslı miqrasiya sistemləri

Təklif əsaslı miqrasiya sistemlərindən fərqli olaraq, tələbat əsaslı miqrasiya sistemlərində hansı növ miqrantların ölkə iqtisadiyyatı üçün tələb olunduğunu ilk növbədə işəgötürənlər müəyyən edirlər. Belə olan halda miqrasiya prosesinin əsas iştirakçısı ölkəyə gəldikdə işlə təmin ediləcək əcnəbilərdən ibarətdir. Bu isə, təyinat ölkəsində miqrantlar arasında işsizliyin və yerli resurslardan asılılığın qarşısının alınmasını təmin edir.

Beləliklə, tələbat əsaslı sistemlərdə istifadə edilən səciyyəvi mexanizmlər yalnız tələb olunan və milli iqtisadiyyata töhfə verə biləcək əməkçi miqrantların ölkəyə daxil olmasını təmin etmək məqsədi daşıyır. Tələbat əsaslı sistemlərə xas olan ümumi məhdudiyətlər bunlardır (Ruhs, 2013):

5.3.1 İş təklifi

Müvəqqəti xarakter daşıyan tələbat əsaslı miqrasiya sistemlərinin çoxunda miqrantdan müvafiq ölkəyə gəlmək üçün müraciət etdiyi zaman həmin ölkədə təsdiq edilmiş iş təklifinə malik olması tələb olunur. Bu cür iş təklifinə malik olmayan miqrant müvafiq ölkəyə buraxılır. Beləliklə, adətən müvafiq ölkəyə gəlmək üçün müraciət etmə prosesinə təyinat ölkəsində tələb olunan miqrant deyil, onu həmin ölkədə işlə təmin etmək niyyətində olan işəgötürən başlayır. Adətən yüksək ixtisaslı miqrantlar üçün nəzərdə tutulmuş daimi əmək miqrasiyası proqramları icazə üçün müraciət edən bu cür miqrantlardan iş təklifinə malik olmalarını tələb etmir. Bal əsaslı sistemlərdə iş təklifinə malik olan miqranta əlavə ballar verildiyindən onun iş icazəsi almaq imkanları artır. İş təklifinə malik olmayan yüksək ixtisaslı miqrantların müvafiq ölkələrə buraxılması onunla izah olunur ki, müasir dövrdə baş verən iqtisadi və demoqrafik dəyişikliklər səbəbindən bir sıra ölkələr çevik və ixtisaslaşmış işçilərə görə rəqabət aparırlar. Bununla əlaqədar olaraq bəzi ölkələr bu cür miqrantlara ölkəyə gəlib məskunlaşdıqdan sonra

iş axtarmaq imkanının verilməsini özləri üçün bir üstünlük hesab edirlər. Adətən belə olan halda müvafiq ölkəyə buraxılan miqrantlar işlə təmin olunduqdan sonra onların müvəqqəti statusu daimi statusla əvəz edilir.

5.3.2 Əmək bazarı testi

Mütləq qeyd etmək lazımdır ki, tələbat əsaslı sistemlərin böyük əksəriyyəti yerli işçi qüvvəsini ölkəyə gətirilən miqrantlar hesabına əvəz etmək məqsədi daşımır. Əksinə, işçi qüvvəsinə tələbatın yerli əmək ehtiyatları hesabına ödənilməsi mümkün olmadıqda bu proqramlar həmin ehtiyatların tamamlanmasını nəzərdə tutur. Mövcud iş yerləri üçün yerli işçi qüvvəsinin olmaması səbəbindən miqrantların cəlb edilməsi zərurətinə əmin olmaq məqsədilə ölkələrin çoxunda əmək bazarı testləri həyata keçirilir. Boş iş yerinə ilk növbədə yerli vətəndaşların cəlb edilməsi məqsədilə müvafiq işəgötürən tərəfindən real səylərin göstərildiyinə əmin olmaq üçün bu cür testlər aparılır. Adətən, işəgötürənlərin yerli əmək bazarında mövcud resursların olmadığını sübut etmək öhdəliyi də əmək bazarı testinə daxil edilir, başqa sözlə işəgötürən tərəfindən səylərin göstərilməsi müəyyən müddət ərzində ictimaiyyət üçün açıq iş elanının verilməsini nəzərdə tutur. Aİ ərazisində mövcud olan boş iş yerinə yalnız bir üzv dövlətin vətəndaşları cəlb edilməməlidir: işəgötürən üçüncü ölkə vətəndaşını həmin işə qəbul etməzdən əvvəl bütün Avropa İqtisadi Zonası (Aİ ÜD, eləcə də Lixtenşteyn, Norveç və İspaniya) üzrə elan verməlidir.

Mövcud olan əmək bazarı testlərinin iki əsas növünü fərqləndirmək lazımdır. Bu testlərin birinci növü nisbətən səthi xarakter daşıyır və mövcud vakansiya üçün yerli namizəd tapmaq məqsədilə işəgötürən tərəfindən göstərilmiş səylərin uğursuz olması faktının formal təsdiq edilməsini nəzərdə tutur. Belə bir faktın səlahiyyətli orqanlar qarşısında təsdiqlənməsi tələb olunmur. Başqa ölkələr əmək bazarı testlərini daha ciddi şəkildə həyata keçirirlər və bu zaman işəgötürən göstərdiyi səylərin uğursuz olmasını aidiyyəti dövlət orqanı qarşısında rəsmi qaydada sübuta yetirməlidir. Məsələn, belə bir fakt Dövlət Məşğulluq Agentliyi tərəfindən rəsmən qəbul olunduqdan sonra işəgötürən əcnəbi işçi üçün iş icazəsi ilə əlaqədar müvafiq instansiyalara müraciət etmək imkanı əldə edəcək.

5.3.3 Sektorlar üzrə və/və ya peşə ilə bağlı məhdudiyyətlər

Bir sıra ölkələrdə xüsusilə aşağı ixtisaslı miqrantlarla əlaqədar müəyyən sektorlar üzrə və ya hansısa peşə ilə bağlı məhdudiyyətlər tədricən geniş vüsət almaqdadır. Bu isə o deməkdir ki, yalnız müəyyən bir sektorda işləyənlərin və ya konkret bir peşə sahiblərinin müvafiq ölkəyə rəsmi kanallarla gətirilməsi mümkündür. Təcrübədə bu cür hallara kənd təsərrüfatı müəssisələrində çalışan mövsümi işçilərlə əlaqədar və ya tikinti və otelçilik kimi sektorlarda daha çox rast gəlmək olar.

5.3.4 İcazə üçün rüsumlar

Tələbat əsaslı miqrasiya sistemini tətbiq edən ölkələrin çoxunda iş icazəsi üçün müraciət olunduqda müvafiq rüsumların (potensial) işəgötürən və/və ya ərizəçi tərəfindən ödənilməsi tələb edilir. Hesab olunur ki, iş icazəsi əldə etmək üçün nəzərdə tutulmuş rüsumların bilavasitə işəgötürən tərəfindən ödənilməsi müvafiq miqrantın işə cəlb olunması ilə əlaqədar işəgötürənin ciddi niyyətdə olmasının bir göstəricisidir. Bir neçə ölkədə əməkçi miqrantlarla əlaqədar əlavə olaraq iqtisadi rüsumlar və vergilər tətbiq edilir. Məsələn, Sinqapurda işəgötürənlər hər bir əməkçi miqrant üçün əlavə olaraq əcnəbi işçi vergisi ödəməlidirlər. Həmin verginin məbləği

miqrantın ixtisasından, ölkə iqtisadiyyatının hansı sektorunda işləməsindən, habelə işlədiyi şirkətin ölçüsündən və işçiləri arasında olan miqrantların sayından asılıdır. Hökumət bu cür vergini sahibkarlar üçün stimulların, habelə işə götürülən əməkçi miqrantların sayının tənzimlənməsi üçün istifadə edir (Ruhs, 2013).

5.3.5 Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyyətlər

Əməkçi miqrantlar üçün müəyyən səviyyədə əməkhaqqının təyin edilməsi əmək miqrasiyası proseslərinə təsir edən və bununla yerli işçiləri müdafiə etmək məqsədi daşıyan başqa bir amildir. Ölkələr əməkhaqqı ilə bağlı müxtəlif növ məhdudiyyətlərdən istifadə edirlər. Daha geniş yayılmış məhdudiyyətlərdən biri işə götürülmüş miqrantın işlədiyi sektor və ya peşə üzrə ən azı minimum əməkhaqqı ilə təmin edilməsini nəzərdə tutur. Daha məhdudlaşdırıcı yanaşmalar işəgötürəndən tələb edir ki, əməkçi miqranta əlaqələndirilmiş bazar iqtisadiyyatına xas olan kollektiv əmək müqaviləsi səviyyəsində müəyyən edilmiş əməkhaqqı ödənilsin. Bu məsələ ilə bağlı orta yanaşma müvafiq peşə üzrə ən azı orta səviyyəli və ya daha çox ödənilən əməkhaqqının işəgötürən tərəfindən verilməsini nəzərdə tutur. Adətən həmin səviyyəni müəyyən etmək asan olmadığından bu məsələ müvafiq kontekstdən çox asılıdır. Bütün bunlarla yanaşı elə ölkələr də var ki, orada əməkhaqqı ilə bağlı heç bir məhdudiyyət tətbiq olunmur, məsələn Yaxın Şərq ölkələrində. Lakin yerli işçi qüvvəsinin müdafiə edilməsi baxımından bu arzuolunmaz bir yanaşmadır.

5.3.6 Həmkarlar ittifaqının iştirakı

Müxtəlif ölkələrdə həmkarlar ittifaqları əmək miqrasiyası proseslərinin idarə olunmasında iştirak edirlər. Bu yerli əmək bazarı mənafeələrinin qorunması nöqtəyi-nəzərindən əlavə nəzarət mexanizmi kimi istifadə olunur. İşçilərin hüquqlarının müdafiə olunması sahəsində həmkarlar ittifaqlarının rolunu nəzərə aldıqda ehtimal etmək olar ki, həmkarlar ittifaqları miqrasiya proseslərinin yerli işçilərin iş şəraitinə və əmək haqqlarının səviyyəsinə təsirinin qarşısını almağa çalışırlar. Ümumilikdə götürəndə, həmkarlar ittifaqları miqrasiya proseslərinin qatı əleyhdarı olmasalar da, bu proseslər nəticəsində qarşılıqlı faydanın təmin olunmasında maraqlıdırlar. Bəzi ölkələrdə həmkarlar ittifaqları potensial əməkçi miqrantlar tərəfindən təqdim olunan hər bir vəsatətin qiymətləndirilməsi prosesində birbaşa iştirak edirlər, digər ölkələrdə onlar lobbicilik baxımından nisbətən “passivdirlər”, bir sıra ölkələrdə isə bu sahədə ümumiyyətlə heç bir rol oynamırlar.

5.4 Tematik araşdırmalar

Tədqiqat qrupu ilk növbədə on iki ölkənin miqrasiya sisteminin təfərrüatlarını və bir neçə başqa ölkədəki sistemlərin səciyyəvi xüsusiyyətlərini təhlil etmişdir. Təhlilin qısa xülasəsi Əlavə II-də verilir. Bu bölmədə isə üç ölkənin - Kanadanın, Rusiya Federasiyasının və İsveçin əmək miqrasiyası sistemlərinin araşdırılması aparılır. Bu üç ölkə müxtəlif səbəblərə görə seçilmişdir: global miqyasda götürsək, Kanada və İsveç müxtəlif növ yanaşmalardan istifadə edildiyi mükəmməl əmək miqrasiyası sistemlərinə malik olan ölkələr hesab olunur. Hər iki sistemin müvafiq ölkənin kontekstinə uyğunlaşdırılaraq təkrar edilməsi nisbətən asandır.

Rusiya Federasiyası isə Azərbaycandan gedən əməkçi miqrantların əsas təyinat ölkəsi, həmçinin geri qayıdan miqrantların vacib mənsə ölkəsi sayılır. Bu cür sıx əlaqələr baxımından

Rusiyada əmək miqrasiyası proseslərinin idarə olunmasına aid bəzi təfərrüatlarla tanışlıq gərəkli ola bilər. Əlavə olaraq, hər üç ölkənin iqtisadiyyatı bütünlükdə neft sektorundan deyil müxtəlif sektorlardan asılıdır. Kanada və Rusiyada neft sənayesi mühüm əhəmiyyət kəsb etsə də, iqtisadiyyatın əsas sahəsi hesab edilmir, bir çox digər sahələr daha vacib və ya neft sənayesi qədər əhəmiyyət daşıyır. Hazırda neft sektorundakı böhran səbəbindən iqtisadiyyatın diversifikasiyası üçün Azərbaycanda bir sıra tədbirlərin həyata keçirildiyini nəzərə aldıqda daha çoxşaxəli iqtisadiyyat sahələrinə malik olan digər ölkələr tərəfindən miqrasiyanın nə cür idarə edildiyini öyrənmək məqsədəuyğun ola bilər.

5.4.1 Kanada

Kanada köklü miqrasiya prosesləri əsasında formalaşan ölkə hesab olunur. Tarixən iqtisadi amillər və milli əmək bazarının xüsusi ehtiyaclarının təmin edilməsi zərurəti Kanadanın miqrasiya siyasətinə böyük təsir göstərir (Abu-Laban və Gabriel, 2002). Kanadada 200-dən çox ölkədən gəlmiş miqrant məskunlaşıb ki, onların da əsas mənşə ölkələri kimi Çini, Hindistanı, Filippini, Pakistanı və ABŞ-ı göstərmək olar.

İmmiqrantların mənşə (əsasən Avropa) ölkələri üzrə seçilməsi prosedurası 1967-ci ildə ləğv edildikdən sonra Kanadada namizədlərin ilk növbədə şəxsi xarakteristikalarını, xüsusilə təhsil səviyyəsini və peşə bacarıqlarını nəzərə alan bal əsaslı sistem tətbiq olunur. "İmmiqrasiya və qaçqınların müdafiəsi haqqında" 2002-ci il tarixli Qanuna (IRPA) dəyişikliklər edildikdən sonra yeni məqsədlər müəyyən edilmişdir: miqrasiya siyasətinin immiqrantların sosial-iqtisadi vəziyyətinin yaxşılaşdırılması istiqamətinə yönəldilməsi, regional əmək bazarlarındakı qısamüddətli çatışmazlıqlara qarşı daha səmərəli cavab tədbirlərinin həyata keçirilməsi, Kanadanın üç ən böyük şəhərinə istiqamətlənən miqrasiya axınlarının ölkənin iqtisadi miqrantlara ehtiyacı olan digər regionlarına yönəldilməsi. Bu məqsədlərə nail olmaq üçün miqrantların bacarıqlarına, təhsil səviyyəsinə, dil qabiliyyətinə və iş stajına görə bal vermə proseduruna daha çox diqqət ayrılır.

Sözügedən qanunda nəzərdə tutulmuş ümumi əmək immiqrasiyası sistemində əlavə olaraq işçi qüvvəsinə xüsusi tələbatı ödəmək məqsədilə bir sıra müxtəlif proqramlar işlənib hazırlanmışdır, məsələn, aşağı ixtisaslı miqrantlar üçün Müvəqqəti əcnəbi işçi Proqramı və ya miqrantları ölkənin işçi qüvvəsinə xüsusi ehtiyacı olan əyalətlərinə cəlb etmək məqsədi daşıyan Əyalətlər üçün namizədlər Proqramı.

Kanada öz miqrasiya siyasətini milli əmək bazarında baş verən yeniliklərə uyğunlaşdırmaq məqsədilə daima tənzimləyir. Belə ki, 2015-ci ilin yanvar ayında Ekspress Gəlmə Sisteminin tətbiqinə start verilmişdir. Bu, İxtisaslı

1967-ci ildən etibarən Kanada namizədlərin qəbulunu onların şəxsi keyfiyyətləri, xüsusən təhsil səviyyəsi və ixtisasları üzrə bal sistemi əsasında həyata keçirir. Bu isə immiqrasiya siyasətinin miqrantların iqtisadi və sosial vəziyyətinin yaxşılaşdırılması istiqamətinə yönəldilməsini, regional əmək bazarlarında müvəqqəti çatışmazlıqlara qarşı daha səmərəli cavab tədbirlərinin görülməsini və miqrasiya proseslərini Kanadanın üç böyük şəhərindən iqtisadi miqrantlara ehtiyacı olan digər regionlarına/bölgələrinə yönəldilməsini nəzərdə tutur. Əmək bazarındakı yeniliklərə uyğunlaşmaq üçün bu sistem mütəmadi olaraq nəzərdən keçirilir.

Kanadanın əmək miqrasiyası sistemində dair araşdırmalar bu sistemin ən qabaqcıl və səmərəli sistemlərdən biri olduğunu göstərir.

İşçilər üçün Federal Proqram (FSW), İxtisaslı Ticarətçilər üçün Federal Proqram (FST), Kanadada iş təcrübəsi olan işçilər üçün Proqram (CEC) və ya Əyalətlər üçün Namizədlər Proqramının (PN) müəyyən istiqamətləri üzrə Kanadaya gəlmək istəyən şəxslər tərəfindən təqdim olunan müraciətlərin idarə olunması sistemidir. “FSW” Proqramı idarəçilik sahəsində peşəkar və yüksək ixtisaslı biliklərə malik olan və Kanadada iqtisadi cəhətdən əsaslı şəkildə məskunlaşmaq perspektivləri olan qabiliyyətli miqrantlar üçün nəzərdə tutulmuşdur. “FST” Proqramı ixtisaslı, xüsusi təlimlər keçmiş və iş təcrübəsi olan ticarətçilərin Kanadaya immiqrasiyası üçün şərait yaradır. “CEC” Proqramı Kanada universitetini bitirmiş beynəlxalq tələbələrə bu ölkədə müvəqqəti qalmaq və iş təcrübəsi toplamaq imkanı verir. Bu proqram ali təhsil müəssisəsini bitirdikdən sonra ən azı bir illik tam əmək stajı əldə edən tələbələrə ölkədə daimi yaşamaq üçün müraciət etmək imkanı verir. “PN” Proqramı ölkənin əyalətlərinə və inzibati rayonlarına öz xüsusi ehtiyaclarına uyğun cavab tədbirləri görmək imkanının yaradılmasını nəzərdə tutur. Bu yerli əmək bazarlarının xüsusi ehtiyaclarına uyğun namizəd seçiminə şərait yaradan bir rəsmi kanaldır. Proqram miqrantların ənənəvi təyinat yeri olmayan regionlarda miqrasiya proseslərini təşviq etməklə ölkənin bütün regionlarının bu proseslərdən faydalanmasına şərait yaratmaq məqsədi daşıyır.

Bütün bu proqramlar üzrə namizədlər Ekspres Gəlmə Sistemində verilmiş profili doldurmalıdırlar və ölkədə daimi yaşamaq icazəsi üçün müraciət etmək dəvəti almalıdırlar. Bu sistemdə müraciət etmiş namizədlərin bölgüsü və təsnifatı aparılır, habelə onlara yaş göstəricisi, dil qabiliyyəti və əmək stajı kimi insan kapitalı meyarlarına uyğun ballar verilir. Bundan başqa, Ekspres Gəlmə Sistemində əmək bazarı ilə əlaqəsi olan bir element öz əksini tapıb: namizədin ölkədə işə düzəlməsi məsələsinin əvvəlcədən razılaşdırılmasına görə əlavə ballar verilir.

Kanada sistemində əsas diqqət ölkədə daimi yaşamaq məsələsinə verilsə də, müvəqqəti əmək miqrasiyası prosesləri bu ölkənin iqtisadiyyatı üçün böyük əhəmiyyət kəsb edir. Müvəqqəti miqrantlar ölkənin əmək bazarındakı boşluqları doldurmaq imkanına malikdirlər. Onların bu ölkəyə miqrasiyası iki proqram - Müvəqqəti Əcnəbi İşçi Proqramı (TFW) və Beynəlxalq Yerdəyışmələr Proqramı (IMP)³¹ əsasında həyata keçirilir. “TFW” Proqramına uyğun olaraq əcnəbi işçilər müvafiq işəgötürənin müraciəti və Kanadanın Məşğulluq və Sosial İnkişaf Agentliyi tərəfindən həyata keçirilmiş Əmək Bazarına Təsirin Qiymətləndirilməsinin (LMIA) təsdiqedicisi nəticələri əsasında Kanadaya buraxılır. LMIA işəgötürənin müvəqqəti işçini işə qəbul etmək icazəsinə malik olmasını təsdiq edən sənəddir. “LMIA” Sənədinin verilməsi təsdiq edir ki, yeni işçiyə tələbatın olması və müvafiq vakansiyaya cavab verən Kanada vətəndaşının mövcud olmaması faktı yoxlanılmışdır. Beləliklə, “LMIA” Sənədi işəgötürənə imkan verir ki, işçi qüvvəsinə tələbatını təmin etsin.

Kanadanın əmək miqrasiyası sisteminə dair araşdırmalar bu sistemin ən qabaqcıl və səmərəli sistemlərdən biri olduğunu göstərir. Daimi miqrasiya məsələlərinə gəldikdə isə, Ekspres Gəlmə Sisteminin tətbiqi Kanadanın digər ölkələrlə müqayisədə rəqabətlik qabiliyyətini daha da gücləndirmişdir, çünki bu sistem dünyanın hər bir yerində tələb olunan yüksək ixtisaslı miqrantların Kanadaya nisbətən tez bir vaxtda və asan yolla gəlmək və bu ölkənin əmək bazarına daxil olmaq imkanlarını artırır. Bu sistemlə əmək bazarı arasında sıx əlaqənin olması əlaqədar miqrantlara və Kanada vətəndaşlarına əlavə üstünlüklər verir, çünki birincilərin əmək bazarına inteqrasiyası və bu bazarın yerli vətəndaşlara olan tələbatı təxirə salınmadan təmin olunur (İƏİT, 2016).

31 “IMP” Proqramı “LMIA” Sənədi verilmədən iş icazəsi ilə təmin olunmuş və Kanadanın geniş iqtisadi, mədəni və milli mənafeələrini inkişaf etdirmək niyyəti olan xarici vətəndaşların Kanadaya gəlməsini asanlaşdırır. Bu cür əcnəbilərin işlə təmin edilməsi üçün işəgötürənlərin “LMIA” Sənədindən azad olunmasını nəzərdə tutan “IMP” Proqramı rəqabət baxımından Kanadanın üstünlüklərini gücləndirmək və, eyni zamanda, Kanada vətəndaşlarının xaricdə işləmək, təhsil almaq və xaricə səyahət etmək imkanlarını artırmaq məqsədi daşıyır.

5.4.2 Rusiya Federasiyası

Ölkədə olan miqrantların sayına görə Rusiya Federasiyası (bundan sonra Rusiya adlandırılacaq) miqrant qəbul edən əsas ölkələrdən biri hesab olunur. 2015-ci ildə yalnız ABŞ və Almaniya daha çox miqrant qəbul etmişdir (Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İqtisadi və Sosial Məsələlər üzrə Departamenti/BMTİSMD, 2016). Lakin bu nisbətən yeni bir tendensiyadır, çünki 1980-ci illərin sonunadək miqrasiya prosesləri əsasən keçmiş SSRİ daxilində baş verdiyindən İttifaq respublikalarından biri olan Rusiya minimum sayda miqrant axınlarını qəbul edirdi (BMqT, 2008).

Hal-hazırda Rusiyani regionun daha çox miqrant qəbul edən ölkəsi hesab etmək olar: 2015-ci ildə ölkədə 12 milyon miqrant yaşayırdı (BMTİSMD, 2016). Müqayisə üçün demək olar ki, bu rəqəm Belçika və Kubanın bütün əhalisinin sayından çoxdur. Bu miqrantların böyük əksəriyyəti (85%-i) Şərq Tərəfdaşlığı ölkələrindən və Mərkəzi Asiyadan gəlmiş insanlardır. Onların əsas mənşə ölkələri arasında Özbəkistanı, Ukraynanı, Tacikistanı, Azərbaycanı və Ermənistanı qeyd etmək olar. Rəsmi statistikaya əsasən 2014-cü ildə Rusiyada 2,4 milyon əməkçi miqrant qeydə alınmışdır. Lakin mütləq qeyd etmək lazımdır ki, Rusiyanın miqrasiya statistikasına vətəndaşlıq mənsubiyyəti əsasında hazırlandığından qeyri-dəqiq hesab oluna bilər. Belə ki, keçmiş SSRİ-nin digər regionlarında anadan olmuş və İttifaq dağıldıqdan sonra Rusiyaya miqrasiya etmiş insanlar milliyətcə rus olsalar da, vətəndaşlıq mənsubiyyətinə əsasən beynəlxalq miqrant hesab olunurlar. Eyni zamanda, bu statistikaya görə xaricdə doğulmuş və Rusiyada yaşayan miqrantların sayı çox olsa da, bu xüsusilə ukraynalı hesab olunanlarla bağlı problemlə bir məsələdir, çünki Sovet Ukraynasında doğulmuş insanların çoxu 1991-ci ildən sonra Rusiyaya qayıdıb bu ölkənin vətəndaşlığını qəbul etmişdir.

Siyasətə gəldikdə isə Rusiyanın miqrasiya qanunvericiliyi 1990-cı illərin əvvəllərində işlənilib hazırlanmışdır. Məşğulluq məqsədilə miqrasiya proseslərini və əcnəbilərin Rusiyada məşğulluq məsələlərini tənzimləyən siyasətlər ilk olaraq "Rusiya Federasiyasında xarici vətəndaşların hüquqi vəziyyəti haqqında" Federal Qanunda öz əksini tapmışdır (Maddə 13 "Xarici vətəndaşların əmək münasibətlərində iştirakına dair şərtlər"). Bu maddə (ölkə ərazisində daimi yaşamaq icazəsi olan əcnəbiləri çıxmaq şərtilə) xarici vətəndaşların əcnəbi işçiləri işə cəlb etmək və işlə təmin etmək icazəsinə malik olan işəgötürənlər üçün işləməsinə icazə verir.

2010-cu ildə Rusiyanın miqrasiya siyasəti sahəsində əhəmiyyətli islahatlar həyata keçirilmişdir və miqrantların ixtisasına görə bölgüsünü aparən siyasətlər tətbiq edilmişdir. Əvvəllər yüksək ixtisaslı mühəndis aşağı ixtisaslı inşaatçı ilə eyni müraciət etmə prosedurasından keçməli idisə, sonradan mütəxəssislər üçün ölkəyə buraxılma proseduru asanlaşdırılmışdır.

Rusiyanın miqrasiya sistemində xarici vətəndaşların üç kateqoriya üzrə bölgüsü aparılır: ölkə ərazisində müvəqqəti olan, müvəqqəti yaşayan və daimi yaşayan əcnəbilər. Rusiyaya məşğulluq məqsədilə miqrasiya etmək niyyətində olan xarici vətəndaşların çoxu ölkə ərazisində müvəqqəti olan əcnəbilər kateqoriyasına aid edilir. Rusiya ilə vizasız



rejimi olan ölkələrin³² vətəndaşlarını çıxmaq şərtilə, əməkçi miqrantlar iş icazəsi və ya yüksək ixtisaslı mütəxəssislər üçün nəzərdə tutulmuş icazə əldə etmək məqsədilə müraciət edə bilirlər. Yüksək ixtisaslı mütəxəssislər üçün nəzərdə tutulmuş icazələrin sayı məhdud olmasa da, iş icazələri dövlət tərəfindən müəyyən edilən kvotalar əsasında verilir. 2015-ci ildə bu kvota 275.856 yerdən ibarət idi. Əmək bazarının tələblərini müəyyən dərəcədə özündə əks etdirmək məqsədi daşıyan regional bölgü komponenti də kvotaya daxil edilmişdir: icazənin rayondan asılı olaraq qiyməti dəyişir və işçi qüvvəsi təcili tələb olunan ərazilərdə işləmək üçün icazə daha ucuzdur (Bisson, 2016).

2010-cu ildə tətbiq edilmiş başqa bir dəyişiklik əmək patentlərinin verilməsini nəzərdə tutur. Bu patentlər Rusiya ilə vizasız rejimi olan ölkələrdən gəlmiş və əvvəllər Rusiyada qanunsuz əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün qalmış miqrantların vəziyyətini tənzimləyir. Beləliklə, patentlər əmək icazəsi kvotasının şamil edilmədiyi əməkçi miqrantlardan ibarət başqa bir xüsusi kateqoriyanı əhatə edir. Bu patentlər Rusiyada ilk növbədə tikinti, bağçılıq və ya dayəlik kimi sahələrdə fiziki şəxslər üçün işləyən əməkçi miqrantlara verilir.

5.4.3 İsveç

Avropada üçüncü ölkə vətəndaşları üçün daha liberal və tələbat əsaslı sistem təşkil etmək məqsədilə İsveç 2008-ci ilin iqtisadi böhranı zamanı özünün əmək miqrasiyası sistemində islahatlar aparmışdır. Ölkə bu sistemi əməkçi miqrantların bütün növləri üçün əlçatan etmək məqsədilə istənilən formada bacarıqlarla bağlı tələbləri və əməkhaqqlarına aid məhdudiyyətləri ləğv etmişdir (İƏİT, 2011). Beləliklə, miqrasiya prosesləri İsveçdəki işəgötürənlərin ehtiyaclarına uyğun tənzimlənir. Bu sistem immiqrantlar üçün hansısa (illik) say limitlərinin və ya kvotalarının olmaması ilə səciyyələndirilir. Xaricdən nə vaxt işçi cəlb etmək qərarını işəgötürənlər qəbul edir

İsveçin əmək miqrasiyasının tənzimlənməsi üzrə sadə və çevik sistemi *yalnız isveçli işəgötürənlərin ehtiyaclarından irəli gəlir* və əmək miqrasiyası kvotalarının tətbiq edilməsini nəzərdə tutmur. Bu sistem aşağıda sadalanan tənzimləmə və ya məhdudlaşdırma formalarını nəzərdə tutur:

- - əcnəbini işə götürməzdən əvvəl müəyyən müddət üçün boş iş yeri ilə bağlı elan vermək öhdəliyinin işəgötürənin üzərinə qoyulması;
- - əmək müqaviləsi şərtlərinin müvafiq həmkarlar ittifaqı ilə razılaşdırılması;
- - miqrantın ölkədə olduğu ilk iki il ərzində əlaqədar işəgötürənlə bağlı olması və konkret bir işlə məşğul olması;
- - ölkədə bir il ərzində qanuni yaşadıqdan sonra tibbi və sosial müavinətlərdən istifadə etmək imkanının verilməsi.

və bununla bağlı yeganə tələb ondan ibarətdir ki, onlar ilk növbədə ölkə və Aİ səviyyəsində boş iş yeri ilə bağlı elan verməlidirlər. Bu elanla əlaqədar heç bir namizəd müraciət etmədikdə və ya namizədlərdən heç biri tələblərlə cavab vermədikdə, işəgötürən boş iş yerinə üçüncü ölkə vətəndaşının seçilməsi barədə qərar qəbul etmək və seçilmiş şəxsi heç bir əmək bazarı testi aparılmadan işlə təmin etmək imkanına malikdir (Parusel və Tamas, 2016).

Bundan sonra işəgötürən iş şərtlərilə bağlı aidiyyəti həmkarlar ittifaqı ilə məsləhətləşmələr aparmalıdır. Bu məsləhətləşmələr imzalanacaq əmək müqaviləsinin müvafiq kollektiv əmək müqavilələrinə və ya, bu cür müqavilələr olmadığı təqdirdə, hamı

32 Bir sıra keçmiş SSRİ ölkələrinin vətəndaşlarından Rusiyaya gəlmək üçün viza tələb olunmur. Həmin ölkələr bunlardır: Azərbaycan, Belarus, Ermənistan, Qazaxstan, Qırğızistan, Moldova, Tacikistan, Ukrayna və Özbəkistan.

tərəfindən qəbul edilmiş şərtlərə uyğunluğunu təmin etmək məqsədilə aparılır. Həmkarlar ittifaqı tərəfindən müvafiq təsdiq verildikdən sonra İsveçin Miqrasiya Agentliyi ölkə ərazisində işləmək və yaşamaq üçün icazələrlə bağlı müraciətlərə baxır. Adətən bu Agentlik həmin icazələri əmək müqaviləsinin müddətinə və ya ilk olaraq iki il müddətinə imzalanmış birdəfəlik müqavilənin şərtlərinə uyğun rəsmiləşdirir. Verilmiş icazələrin müddətini artırmaq imkanı mövcud olsa da, ilk iki il ərzində bu məsələyə miqrantı konkret əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi üçün ölkəyə gətirmiş işəgötürən məsuliyyət daşıyır.

Əlaqədar miqrant öz həyat yoldaşını və 21 yaşadək uşaqlarını İsveçə gətirmək hüququna malikdir. Onlar əmək bazarında hərtərəfli iştirak edə bilərlər. Bir il ərzində İsveçdə qaldıqdan və işlədikdən sonra bu cür miqrantlar səhiyyə və sosial təminat sistemlərindən İsveç vətəndaşları ilə bərabər səviyyədə istifadə edə bilərlər. Dörd il ərzində İsveçdə yaşadığından sonra ölkə ərazisində daimi yaşamaq icazəsi almaq üçün miqrant tərəfindən vəsatət verilə bilər. Bu icazə, onun sahibinə əmək bazarında sərbəst hərəkət etmək imkanı verir.

İsveç sistemi öz sadəliyini və çevikliyini artıq sübuta yetirdiyindən başqa ölkələr üçün cəlbedici model hesab oluna bilər. Lakin bu sistemdə də problemlər və nəzərdə tutulmamış çətinliklər yarana bilər. Bununla bağlı narahatlıq doğuran əsas məsələlərdən biri ondan ibarətdir ki, müəyyən hallarda işəgötürən əmək bazarının iş şəraitinə və əməkhaqqına aid qaydalarına əməl etməkdən boyun qaçıraraq miqrantın işindən faydalandığından sonra həmin miqrant həssas vəziyyətdə qalır. Bundan başqa, İsveçdə Boş İş Yerlərinə dair Siyahının aparılması faktına baxmayaraq, bu siyahıdakı iş yerlərinin yalnız 50%-nə əcnəbi işçi qüvvəsinin cəlb edilməsi üçün icazə verilir. Hal-hazırda bunun səbəbləri və zəruri dəyişikliklərin edilməsi ilə bağlı müəyyən anlaşılmazlıqlar mövcuddur. İsveçin hakimiyyət orqanları bu cür problemlər barədə məlumatlıdır və əməkçi miqrantların müdafiəsinin, habelə işəgötürənlərin işə qəbul etmə ilə əlaqədar seçim məsuliyyətinin artırılması üçün qüvvədə olan qaydaları nəzərdən keçirirlər (Parusel və Tamas, 2016).

AZƏRBAYCANDA ƏCNƏBI İŞÇİ QÜVVƏSİNƏ TƏLƏBATIN MÜƏYYƏN OLUNMASI ÜÇÜN TÖVSIYƏLƏR

Keçirilmiş görüşlər və aparılmış masaüstü təhlillər əsasında məlum olmuşdur ki, Azərbaycanda əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən olunması üçün tətbiq edilən kvota sistemində bir sıra çatışmazlıqlar mövcuddur. Həyata keçirilmiş tədqiqatın nəticələrinə əsasən, əlaqədar təşkilatlar mövcud sistemi daha çevik, səmərəli və şəffaf etmək üçün əsaslı şəkildə nəzərdən keçirə bilərlər.

Azərbaycandakı mövcud miqrasiya sistemində islahatların aparılıb-aparılmamasından asılı olmayaraq, ölkənin ümumi miqrasiya idarəçiliyi sistemində bir sıra dəyişikliklərin edilməsi tövsiyə olunur. Əməkçi miqrantların ölkə ərazisinə buraxılma prosesinin daha da səmərəli, obyektiv və şəffaf olmasını təmin etmək məqsədilə aşağıda qeyd olunan tədbirlərin görülməsi zəruri hesab edilə bilər:

1. **Müxtəlif növ miqrant kateqoriyalarına aid dəqiq anlayışların verilməsi.**
2. **Əmək bazarı testinə aid prosedurun təhlil edilməsi.**

Gələcəkdə əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən edilməsi prosesini gücləndirmək üçün bu iki məsələnin nəzərə alınması məqsədəuyğun hesab oluna bilər. Miqrant kateqoriyalarına aid anlayışların verilməsi və müfəssəl əmək bazarı testinin aparılması sözügedən sistemlə bağlı aşağıda qeyd olunmuş bütün təkliflərin əsasını təşkil edən məsələlərdir. Məhz bu səbəbə görə biz mövcud kvota sistemində dəyişikliklərin edilməsi ilə bağlı konkret təkliflərə keçməzdən öncə, bu iki məsələni aşağıdakı bölmələrdə müzakirə edəcəyik.

6.1 Miqrant kateqoriyaları

Miqrantların bacarıq səviyyələri ilə bağlı nəzərə alınacaq iki sıx əlaqəli məsələ müəyyən edilmişdir:

1. Azərbaycanda mövcud olmayan ixtisaslara malik yüksək ixtisaslı/ixtisaslı miqrantlar tələb olunur.
2. Aşağı ixtisaslı işçilərdən fərqli olaraq kimləri yüksək ixtisaslı və ya ixtisaslı işçilər hesab etmək üçün milli qanunvericilikdə birmənalı anlayışlar mövcud deyil.

Miqrasiya Məcəlləsinin 51.6-cı maddəsində “**yüksək ixtisaslı** əcnəbi mütəxəssislərin cəlb edilməsi zəruriliyi” qeyd olunsa da, bu cür mütəxəssisin xarakteristikaları ilə bağlı heç bir izah verilməyib. Azərbaycanın miqrasiya siyasətini daha da inkişaf etdirmək məqsədilə bu cür mütəxəssisin anlayışını vermək və ölkədə tələb olunan ixtisaslara malik əcnəbilərin ölkəyə miqrasiyasını asanlaşdırmaq məqsədəuyğundur.

Yüksək ixtisaslı miqrantın hamı tərəfindən qəbul olunmuş dəqiq, ümumi anlayışı mövcud olmadığından hər bir ölkənin kontekstinə uyğun anlayışın hazırlanmasına ehtiyac vardır. Ümumilikdə, ən azı ali təhsilə malik olan miqrant yüksək ixtisaslı işçi hesab olunur. Bununla

belə, bəzi incəlikləri, xüsusilə də bu cür miqrant tərəfindən yerinə yetiriləcək işin xarakterini nəzərə alaraq daha münasib anlayışın verilməsi mümkündür. Eyni zamanda, adətən yüksək ixtisaslı işlə bağlı əməkhaqqının səviyyəsi də əlavə bir göstərici kimi istifadə olunur.

Belə bir anlayışı hazırlayıb tətbiq etməzdən əvvəl hazırda Azərbaycanda tələb olunan və böyük ehtimalla gələcəkdə tələb olunacaq ixtisas növlərini təfərrüatı ilə təhlil etmək olar. Artıq ölkələrin çoxu başa düşür ki, yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinə tələbatı sadəcə olaraq ali təhsilli işçilər hesabına ödəmək mümkün deyil. Xüsusilə texniki ixtisaslarla bağlı başqa təsdiqedic sənədlərin (şəhadətnamələrin) mövcud olması vacibdir. Bu nöqtəyi-nəzərdən sözügedən anlayış hazırlanarkən miqrantların ixtisas əsaslı təsnifatı məsələlərinə diqqət yetirilir. Bunu nəzərə alaraq, əmək bazarı mühitində dəyişiklik baş verdikdə, kifayət qədər çevik olmaq üçün bu anlayışın hansı normativ-hüquqi aktda əks olunacağına diqqət yetirmək olar.

Aşağıda sadalanan miqrantlara aid konkret anlayışların ölkə kontekstinə uyğun işlənilib hazırlanması məsləhət görülür:

- Yüksək ixtisaslı miqranta;
- (Yarım) ixtisaslı miqranta və
- Aşağı ixtisaslı miqranta.

Miqrantların ixtisas səviyyəsinə görə fərqləndirilməsi məsələsi aşağıda verilmiş ikinci təklifdə hərtərəfli əks olursa da, onların təsnif edilməsi işini gələcəkdə qəbul ediləcək hər hansı sistemdən asılı olmayaraq həyata keçirmək olar. Aİ-yə üzv olan ölkələrin çoxu yüksək ixtisaslı işçilərin miqrasiyasını xüsusi siyasətlər əsasında asanlaşdırır. Həmin siyasətlər başqaları üçün bağlı əmək bazarına müvəqqəti çıxış və ya müvafiq ölkə ərazisində daimi yaşamaq kimi geniş çeşiddə imkanlar nəzərdə tutur. Bunun üçün hansı xüsusi siyasətin seçilməsini müvafiq ölkənin ümumi miqrasiya siyasəti və qarşıda duran məqsədlər şərtləndirir.

Azərbaycana gəldikdə bu o deməkdir ki, ölkədə tələb olunan və “Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə” Strateji Yol Xəritəsinə əsasən ölkənin iqtisadi inkişafına töhfə verə biləcək yüksək ixtisaslı və ixtisaslı miqrantların əmək bazarına çıxışını təmin etmək tövsiyə olunur. Yeri gəlmişkən, bu sənəddə birmənalı şəkildə bəyan edilir ki, “güclü, yüksək ixtisaslı və innovativ işçi qüvvəsi global dəyər zəncirlərində Azərbaycanın mövqelərinin daha da möhkəmlənməsində mühüm rol oynayacaqdır.”

Qeyd etmək lazımdır ki, belə bir yanaşma aşağı ixtisaslı miqrantların tələb olunmayacağını nəzərdə tutmur. Sadəcə olaraq, yerli işçiləri müdafiə etmək üçün aşağı ixtisaslı miqrantların miqrasiyasının ciddi nəzarətdə saxlanması məqsədəuyğun hesab olunur. Bunun üçün nəzərdə tutulmuş mexanizmlərdən biri əmək bazarı testinin gücləndirilməsindən ibarətdir.

6.2 Əmək bazarı testi

Bundan əvvəl qeyd olunduğu kimi, bir sıra ölkələr xüsusilə müvəqqəti əmək miqrasiyası proqramları çərçivəsində əmək bazarı testlərindən geniş istifadə edir. Bu hesabatın 4.3.2-ci yarım bölməsində göstərilən kimi, əmək bazarı testini Azərbaycanın miqrasiya sisteminin bir hissəsi hesab etmək olar. Keçirilmiş görüşlər zamanı, habelə hazırlanmış qiymətləndirmə hesabatı³³ əsasında müəyyən olunmuşdur ki, hal-hazırda ƏƏSMN tərəfindən aparılan əmək bazarı testi üçün nə dəqiqliklə müəyyən edilmiş proseduralar mövcuddur, nə də digər ölkələrdəki təcrübəyə əsasən işəgötürənlərin üzərinə öhdəliklər qoyulur.

Bu cür test Miqrasiya Məcəlləsində və ya digər siyasət sənədlərində nəzərdə tutulmasa da, Məcəllənin 61.2-ci maddəsində əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaları üçün əsas şərtlər açıqlanır. Bu maddəyə əsasən iki əsas şərt mövcuddur:

- İş yerinin tələblərinə cavab verən peşə hazırlığına və ya ixtisasa malik Azərbaycan Respublikası vətəndaşının iddia etmədiyi boş iş yerlərinin mövcudluğu;
- Məşğulluq xidməti orqanları tərəfindən işəgötürənlərin işçi qüvvəsinə ehtiyaclarını yerli əmək ehtiyatları hesabına təmin etmək imkanının olmaması.

Bununla yanaşı Miqrasiya Məcəlləsinin 62-ci maddəsində qeyd olunur ki, daxili əmək bazarının tələbatı nəzərə alınmaqla, əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasına əmək miqrasiyasına müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən ayrı-ayrı fəaliyyət istiqamətləri üzrə məhdudiyət qoyula bilər. Lakin bu cür məhdudiyətlərin tətbiq edilməsi və əmək bazarı testinin aparılması yollarına dair dəqiq göstərişlər mövcud deyil. Əmək bazarı testinin həyata keçirilməsi üçün dəqiq müddətlər də nəzərdə tutulmayıb. Bundan başqa, ehtimal etmək olar ki, mövcud əmək bazarı testi prosedurunda işəgötürən, potensial əcnəbi işçi və müvafiq hökumət orqanları arasında vəzifə və səlahiyyətlər bölgüsü dəqiqliklə müəyyən edilməyib. Həmin faktları nəzərə alaraq mövcud əmək bazarı testinin təkmilləşdirilməsi tövsiyə olunur ki, bu test onu həyata keçirəcək tərəflər üçün daha da şəffaf, proqnozlaşdırılan və başa düşülən olsun.

Miqrasiya proseslərinin nəzarətdə saxlanmasını və əmək bazarının faktiki ehtiyaclarını təmin etmək nöqtəyi-nəzərindən əmək bazarı testi əhəmiyyətli vasitələrdən hesab olunur. Başqa ölkələrin miqrasiya sistemlərinin təhlili göstərir ki, əmək bazarı testləri bu və ya digər dərəcədə sərt ola bilər. Nəzərə alsaq ki, bu testlərin əsas məqsədi yerli işçi qüvvəsini müdafiə etməkdən ibarətdir, Azərbaycanda əmək bazarı testi vasitəsilə nəzarətin gücləndirilməsi təklif olunur.

33 MSİBM "Azərbaycan Respublikasında qanuni və əmək miqrasiyası mexanizmlərinin təhlili", 2016-cı il. Hesabat "https://www.icmpd.org/fileadmin/user_upload/Com2_Assessment_report_FINAL_EN.pdf" saytında mövcuddur.

Azərbaycanda əmək bazarı testini təkmilləşdirmək üçün aşağıda təsvir edilən bir neçə istiqamətdə iş aparıla bilər:

- Əlaqədar hökumət təşkilatlarının əmək bazarı testində iştirakı məsələsi mövcud olan rəsmi sənədlərin heç birində dəqiqliklə göstərilir. Konkret olaraq DMŞX-nın bu prosesdəki rolu qeyri-müəyyəndir. Lakin hesab etmək olar ki, həmin hökumət təşkilatı əcnəbi işçilərlə bağlı əmək bazarı testinin həyata keçirilməsində daha əsaslı şəkildə iştirak edə bilər. **Bununla əlaqədar olaraq Azərbaycan şirkətlərində mövcud olan bütün iş vakansiyalarının DMŞX-da mütləq qeydə alınması təklif olunur.** Nəticədə, əlaqədar şirkət əcnəbi işçinin işə qəbul edilməsi üçün müraciət etdikdə müvafiq hökumət təşkilatı sözügedən vakansiya, onun məzmunu və nə vaxt verilməsi barədə kifayət qədər məlumatlı olacaq.
- **Obyektivliyin təmin olunması baxımından iş icazəsi almaq üçün təqdim olunan ərizələrin işlənməsi üçün nazirliklərarası elektron sistemin təşkil olunması təklif olunur.** Əmək bazarı testi bu sistemin bir hissəsini təşkil edə bilər. Həmin sistemdə elektron yoxlama forması nəzərdə tutula bilər ki, əlaqədar əməkdaş başqa istifadəçilər üçün gərəkli olan əmək bazarı testinin nəticələrinə aid hər hansı əlavə və zəruri informasiyanı bu sistemə daxil edə bilsin. Bu müvafiq qurumlar arasında zəruri məlumatı yoxlayaraq müqayisə etmək imkanı yaradacaq və əmək bazarı testinin təkmilləşdirilməsini təmin edəcəkdir.
- **Əmək bazarı testinin müxtəlif mərhələlərini yerinə yetirmək üçün tələb olunan müddətlərin müəyyən edilməsi təklif olunur.** Hazırda iş icazəsi ilə bağlı daxil olmuş müraciətə DMŞX tərəfindən ümumilikdə 20 iş günü ərzində baxılır, əmək bazarı testi isə ƏƏSMN tərəfindən 5 iş günü müddətində aparılır. Bu müddətləri real hesab etmək mümkündür. Bununla belə, ilk növbədə vakansiyanın yaranması səbəbindən əmək bazarı testi daha tez başlayır. Müvafiq vakansiya ilə bağlı yerli işçilər arasında seçim aparmaq üçün nəzərdə tutulan müddətlə əlaqədar qaydalar müəyyən edilməsi təklif olunur. Bu müddət 4-6 həftə təşkil edə bilər, çünki işəgötürənlər boş iş yeri ilə bağlı ölkə vətəndaşlarına müraciət etmək üçün kifayət qədər vaxt verməli olsalar da, həmin iş yerinin doldurulmasını həddindən artıq çox gözləyə bilməzlər.
- Bundan başqa, **işəgötürən boş iş yerinə namizəd olan əməkçi miqrantla bağlı iş icazəsi üçün müraciət etməzdən əvvəl yerli işçini bu yerə cəlb etmək məqsədilə iş elanı verməli olduğundan bunun üçün də konkret meyarların işlənilməsi hazırlanması təklif olunur.** Əmək bazarı testinə uyğunluğu təmin etmək məqsədilə yerli, ixtisaslı işçilərə iş yeri ilə bağlı müraciət etmək imkanının yaradılması üçün müvafiq iş elanının müəyyən meyarlara cavab verməsi məqsədəuyğundur. Bu meyarlarla bağlı təklif olunan zəruri məlumat aşağıdakı məsələləri özündə əks etdirə bilər:
 - İş təklif edən şirkətin adı;
 - Təklif olunan işin və nəzərdə tutulan vəzifələrin təsviri;
 - Vəzifənin xarakteri (məsələn, layihə əsaslı, mövsümi, daimi vəzifə);
 - İşin yeri;
 - İş üçün təklif olunan əməkhaqqı, o cümlədən, bu növ iş üçün ümumilikdə nəzərdə tutulmuş orta əməkhaqqı;
 - İşin yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan bilik və bacarıqlar.

- › İşəgötürənlərin əmək bazarı testinin keçirilməsinə ciddi yanaşmasını təmin etmək məqsədilə DMŞX əlavə informasiyanın təqdim olunmasını onlardan tələb edə bilər. Məsələn, işəgötürən tərəfindən təklif olunan işlə bağlı xarici dili bilmək tələb oluna bilər. Bu tələb bilavasitə yerinə yetiriləcək işin mahiyyəti ilə əlaqəlidir. Lakin bəzi hallarda xarici dili bilmə faktiki olaraq tələb olunmur və bu tələb yerli işçiləri müvafiq vakansiyaya müraciət etməkdən çəkəndirmək üçün irəli sürülür. **Belə bir tələbin məqsədəuyğun olmasını izah etmək üçün işəgötürənlər tərəfindən əlavə sənədlərin təqdim edilməsi təklif olunur.** Yerli işçiləri müdafiə etmək məqsədilə təklif edilən işə birbaşa aidiyyəti olmayan tələbin əsaslandırılmaması əcnəbi işçinin işə götürülməsi haqqında müraciətin avtomatik olaraq rədd edilməsilə nəticələnə bilər. Tələb edilən izahat təqdim olunduğu təqdirdə əlaqədar əməkdaş bu izahatın müvafiq meyarlara uyğun əsaslı olub-olmaması barədə qərar qəbul edə bilər.
- › **Yerli iş elanının bir hissəsi olan əməkhaqqına aid informasiyanın əcnəbi işçi üçün iş icazəsinin verilməsi haqqında müraciətə daxil edilməsi təklif olunur.** Bu o deməkdir ki, dəvət olunan miqranta da yerli işçiyə təklif olunmuş əməkhaqqının ödənilməsi nəzərdə tutulur. Ümumilikdə götürəndə, həmin əməkhaqqı təklif olunan iş üçün nəzərdə tutulmuş orta əməkhaqqı ilə təxminən eyni səviyyədə ola bilər. Əməkhaqqı ilə bağlı eyni standartların yerli işçilərə və miqrantlara şamil edilməsi işəgötürən tərəfindən yerli işçiləri ixtisara salaraq xaricdən gətirilən daha ucuz işçilər hesabına əvəz edilməsinin qarşısını alacaq.
- › İşəgötürənin niyyətinin ciddi olmasını təmin etmək məqsədi daşıyan əlavə tədbir əmək bazarı testinin keçirilməsi üçün rüsumun tətbiq edilməsindən ibarət ola bilər. Hazırda əcnəbi işçinin birillik iş icazəsi üçün müraciət edən işəgötürənlər 1.000 manat məbləğində rüsum ödəyirlər. **Müraciətlərin təqdim olunması prosesinə ciddi yanaşmanı təmin etmək məqsədilə rüsum tətbiq etmə prosedurunun davam etdirilməsi təklif olunur.**
- › **İşəgötürənlərin və potensial miqrantların təkmilləşdirilmiş əmək bazarı testinin proseduruna aid informasiyaya çıxışının islahat aparıldıqdan sonra təmin edilməsi təklif olunur.** İşəgötürənlər və miqrantlar uğurun əsasını təşkil edən meyarlar və bunun üçün onlar tərəfindən yerinə yetirilməsi tələb olunan məsələlər barədə məlumatları asanlıqla başa düşmək imkanı əldə etməlidirlər.

Bir tərəfdən yerli əhəlinin müdafiə olunması və əmək bazarına çıxışının təmin edilməsi məsələlərinin, digər tərəfdən isə (yüksək) ixtisaslı miqrantlara olan tələbatın əhəmiyyətini nəzərə alaraq bu iki prioritet arasında düzgün balansla nail olmaq müsbət addım ola bilər. Bununla əlaqədar olaraq Azərbaycanda hansı məsələlərlə bağlı əmək bazarı testinin tələb olunduğunu dəqiqliklə müəyyən etmək daha məqsədəuyğun hesab olunur.

6.3 Azərbaycanın kvota əsaslı miqrasiya sisteminin təkmilləşdirilməsinə dair təkliflər

Mövcud kvota əsaslı miqrasiya sisteminin təkmilləşdirilməsi üçün ekspertlər tərəfindən masaüstü araşdırmalar və sahə işləri əsasında işlənib hazırlanmış üç təklif hesabatın növbəti bölmələrində təqdim olunur. Həmin təkliflər bunları nəzərdə tutur:

1. **Təkmilləşdirilmiş kvota sistemi;**
2. **İxtisas əsaslı miqrasiya sistemi;**
3. **Açıq, tələbat əsaslı miqrasiya sistemi.**

Boş iş yerlərinin doldurulması ilə bağlı Azərbaycan hökumətinin yerli işçilərə üstünlük vermək prioritetini nəzərə alaraq, təkliflərin üçü də miqrasiya idarəçiliyinin tələbat əsaslı modelləri üzərində qurulur. Bir sıra konkret xüsusiyyətlərə malik olan əcnəbiyə ölkənin əmək bazarına daxil olmaq imkanı verən təklif əsaslı sistemin hal-hazırda Azərbaycanda tətbiq edilməsi mümkün deyil.

Azərbaycanda əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən edilməsi prosesinin tənzimlənməsi üçün daha səmərəli vasitələr tələbat əsaslı sistemlərə dair üç təklifdə təqdim olunur. Başqa sözlə, bu təkliflərin əsasını mövcud kvota sisteminin inkişafını nəzərdə tutan üç variant təşkil edir. Bu təkliflərdən hansının qəbul edilməsi barədə qərar verildikdən sonra müvafiq variantın tətbiqatları dərindən işlənilərək Azərbaycanın miqrasiyaya dair qanunvericilik bazasında və institusional çərçivəsində öz əksini tapa bilər.

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi ölkə kontekstində təklif olunan üç sistemin hər birinin əsasını əmək bazarı testinin gücləndirilməsi və ixtisas əsaslı əməkçi miqrant kateqoriyalarının tətbiq edilməsi məsələləri təşkil edə bilər. Bundan başqa, gələcəkdə istifadə ediləcək qanunvericilik bazasında və siyasət çərçivələrində istənilən qeyri-müəyyənliklərin aradan qaldırılması olduqca vacibdir. Bununla əlaqədar olaraq qeyd etmək lazımdır ki, hal-hazırda Miqrasiya Məcəlləsinin 64-cü maddəsində iş icazəsinin alınması tələb olunmayan əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin kateqoriyaları sadalanır.

Azərbaycanda əlaqədar tərəflərin maraqlarından asılı olaraq yuxarıda qeyd edilən hər bir təkliflə bağlı "MOBILAZE" Layihəsi çərçivəsində daha təfəssilatlı təqdimatlar, seminarlar, dəyirmi masalar və/və ya lazım gələrsə, təlim səfərləri də təşkil oluna bilər.

Mövcud kvota sistemini nəzərdən keçirərək ehtimal etmək olar ki, kvotanın müəyyən edilməsi proseduru əmək bazarının və iqtisadiyyatın qısa, orta və uzunmüddətli ehtiyaclarının təmin edilməsi baxımından səmərəli deyil. Əcnəbi işçiləri işə götürmək üçün kvota sistemindən istifadə edənlər üçün də bu proseduru anlamaq çətindir. Gələcəkdə əmək miqrasiyasının tənzimlənməsi sistemində kvota mexanizmləri hökumət tərəfindən qorunub-saxlanılacağı təqdirdə bu sistemin bütün əlaqədar tərəflər üçün daha şəffaf, obyektiv və səmərəli olması üçün təkmilləşdirilməsi tövsiyə olunur.

Mövcud kvota sisteminin təkmilləşdirilməsi üçün bir sıra ən vacib amillər aşağıda sadalanır:

A. Əmək bazarının ehtiyaclarına dair əlaqədar tərəflər arasında geniş müzakirələr

Kvota sisteminin ilk növbədə “*Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə*” *Strateji Yol Xəritəsində* nəzərdə tutulmuş prioritetlərə birmənalı şəkildə uyğunlaşdırılmasını təmin etmək gərəkdir. Bununla əlaqədar olaraq kvotanın müəyyən edilməsi zamanı aşağıda sadalanan amillərin nəzərə alınması məsləhət görülür:

- Cari iqtisadi inkişaf perspektivləri;
- Rəsmi qeydiyyatda olan işsizlərin sayı;
- Ölkə əhalisinin mövcud və gözlənilən bacarıqları;
- Demografik dəyişikliklər;
- Şirkətlərin işçi qüvvəsinə olan tələbatı.

Bu işin uğurla həyata keçirilməsi üçün müvafiq komponentlər üzrə məlumat toplayan və təhlil edən müxtəlif əlaqədar tərəflər arasında məlumat mübadiləsi həlledici xarakter daşıyır.

B. İşçi qüvvəsinin orta və uzun müddət üçün proqnozlaşdırılması; işçi qüvvəsinə tələbat məsələləri və təhsil (peşə təhsili) sistemi arasında güclü əlaqələr

Yaxın keçmişdə kvotanın müəyyən edilməsi zamanı proqnozlaşdırılan işçi qüvvəsinə tələbatın nəzərə alınmaması ciddi narahatlıqlara səbəb olmuşdur. Bir neçə il bundan əvvəl dənizdə boru kəmərlərinin inşa edilməsi planlarını misal gətirmək olar. Bu barədə əvvəlcədən elan edilsə də, işin həyata keçirilməsi üçün tələb olunan bacarıqlara malik qaynaqçıların ölkəyə gətirilməsi müvafiq kvotada nəzərdə tutulmamışdır. Gələcəkdə işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən edilməsi zamanı əvvəlcədən nəzərdə tutulmuş böyük layihələrin nəzərə alınması tövsiyə olunur.

Bu cür layihələrin təhsil sisteminin inkişafı sahəsində də nəzərə alınmaması faktı göstərir ki, kvota sistemi ilə daxili insan resurslarının inkişafı arasındakı əlaqələrin gücləndirilməsinə diqqət yetirmək yaxşı olardı. Təhsil sisteminin inkişafı məsələsi hazırkı tədqiqatın əhatə dairəsinə aid olmasa da, indiki vəziyyətlə müqayisədə orta və uzun müddət üçün kvotalar daxili təlim-tədris potensialları ilə daha yaxşı uyğunlaşdırıla bilər ki, bir-birini tamamlasın. Zəruri işlərin uzun müddət ərzində yerli işçi qüvvəsi tərəfindən yerinə yetirilməsini təmin etmək məqsədilə onlara təlim keçmək üçün müvafiq bilikləri olan miqrantların ölkəyə gətirilməsi mümkündür. Eyni zamanda, işçi qüvvəsinə tələbat daha uzun müddətə, məsələn, beş il müddətinə proqnozlaşdırıla bilər ki, yarana biləcək ehtiyacların ilk növbədə və əsasən daxili təlimlər hesabına ödənilməsi mümkün olsun. Belə olan halda miqrantlar proqnozlaşdırılması mümkün olmayan ehtiyacların ödənilməsi üçün tələb olunduqda Azərbaycanın miqrasiya siyasətində nəzərdə tutulduğu kimi yerli işçi qüvvəsinə bir əlavə kimi istifadə edilə bilər.

Bir müddət öncə İqtisadiyyat Nazirliyinin İqtisadi İslahatlar Elmi-Tədqiqat İnstitutuna (İİETİ) zəruri peşə təhsilinə tələbatın proqnozlaşdırılmasını həyata keçirmək tapşırığı verilmişdir. Müvafiq modelləşdirmə imkanlarına (təsirin təhlil edilməsi, tarazlıq, sahələrarası tarazlıq modellərinə, sosial hesablamalar cədvəllərinə, çoxregional modellərə və s.) malik olan bu İnstituta müvafiq əmək bazarı və miqrasiya vəziyyəti barədə məlumatlar təqdim edildikdə əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın proqnozlaşdırılması da uğurla həyata keçirilə bilər. Beləliklə, bu cür proqnozlaşdırmanı həyata keçirmək üçün imkanların araşdırılması, habelə növbəti illər ərzində kvotanı müəyyən etmək üçün sözügedən İnstitutun Komissiyasının işinə cəlb edilməsi tövsiyə olunur.

C. Miqrasiya kvotası və ya hədəf səviyyəsi?

Ümumilikdə götürəndə faktiki işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən edilməsi çətin bir iş hesab olunur. Bu cür tələbat daim dəyişdiyindən real çətinliklər yaranır. Gələcək üçün əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın təxmin edilməsi zamanı nəzərə alınması çətin olan xüsusi məsələlər bunlardır:

- Əmək bazarlarının təklifin dəyişməsinə uyğun tənzimlənməsi;
- Tələbatın təxmin edilməsi üçün düzgün zaman çərçivələrinin seçilməsi;
- İşəgötürənlərin işçi qüvvəsinə aid proqnozlarının həqiqi tələbatları əks etdirməməsi ehtimalı;
- Prosedurların şəffaf olmaması (belə olan halda, tarixi miqrasiya səviyyəsi, əhalinin sayı və ümumi işçi qüvvədə nisbəti, habelə işəgötürənlər arasında sorğular müəyyən istiqamət verə bilər).

Digər ölkələr də bu prosesdə çətinliklərlə üzləşdiyindən öz kvotalarını və ya hədəf səviyyələrini daim tənzimləməli olurlar. Təəssüf ki, başqa ölkələrin öz hədəf səviyyələrinə nə cür çatması tam aydın deyil. Əksər hallarda bunun arxasında duran prosedurlar şəffaf olmur və ictimaiyyətə açıqlanmır. Ümumiyyətlə, bu cür kvotaların təhlili göstərir ki, əmək bazarının ehtiyacları daima, bəzən çox qısa bir müddət ərzində dəyişdiyindən zəruri prosedurların münasib vaxt çərçivələrində həyata keçirilməsi nadir hallarda mümkün olur. Buna görə də kvotaların müəyyən edilməsi zamanı proqnozlaşdırılması çətin olan təxirəsalınmaz, qısamüddətli çatışmazlıqların aradan qaldırılması üçün müvəqqəti əmək miqrasiyası proqramları ideal vasitə hesab oluna bilər.

Bununla əlaqədar olaraq mövcud kvotanın təqdim etdiyi sərt limitin miqrasiyanın hədəf səviyyəsi ilə əvəz edilməsi məsələsinin nəzərdən keçirilməsi yerinə düşərdi. Bu isə o deməkdir ki, hədəf səviyyəsinə çatdıqda belə, əgər işəgötürən müvafiq işçinin tələb olunduğunu sübuta yetirə bilsə, əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbat tam ödənilmədikdə müraciətlərin qəbul edilməsi və iş icazələrinin verilməsi prosesi davam etdirilə bilər. Gücləndirilmiş əmək bazarı testini həyata keçirməklə buna asanlıqla nail olmaq mümkündür.

Aydın məsələdir ki, hətta ciddi məhdudiyyət qismində istifadə edilən kvota yerli işçi qüvvəsinin yeganə müdafiə mexanizmi hesab oluna bilməz. Bununla belə, əcnəbi işçi qüvvəsinə təcili tələbat təmin edilmədiyi təqdirdə ciddi məhdudiyyət vasitəsi kimi kvota hətta iqtisadi inkişaf üçün təhlükə yarada bilər. Səmərəli nəzarət mexanizmini təmin etmək məqsədilə kvota sisteminin digər vasitələrlə, məsələn, gücləndirilmiş əmək bazarı testi ilə tamamlanması məqsədəuyğundur. Başqa ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, miqrantların sayı ilə bağlı sərt limit əvəzinə daha çevik hədəf göstəricisi müəyyən edilə bilər. Hədəf səviyyəsi yerli əmək bazarının əcnəbi işçilərin heç də hamısı üçün açıq olmadığını nümayiş etdirməklə yanaşı bu bazarın ehtiyaclarını ödəmək üçün ehtiyatla seçiləcəklərini göstərir.

D. İş icazəsinin müddəti

Baxılması üçün təklif edilən başqa bir məsələ iş icazəsinin etibarlılıq müddəti ilə əlaqədardır. Mövcud sistemdə icazələrin yalnız bir il müddətinə verilməsi nəzərdə tutulur. Bu müddətin artırılması təklif olunur. Ümumi qayda olaraq, iş icazələri bir ildən çox müddətə verilə bilər. Hazırda iş icazəsi müddətinin artırılması məsələləri ilə məşğul olan dövlət orqanlarının və işəgötürənin üzərinə böyük inzibati yük düşür. Bu nöqteyi-nəzərdən xüsusilə yüksək ixtisaslı və ixtisaslı əcnəbi işçilər üçün iş icazəsinin müddətinin əmək müqaviləsinin müddəti ilə əlaqələndirilməsi əlverişli bir variant hesab oluna bilər.

E. Sadələşdirilmiş şəffaf prosedur

İnzibati yanaşma nöqteyi-nəzərindən kvotanın tətbiq edilməsindən əvvəl Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilməsi tövsiyə olunur. Lakin Nazirlər Kabinetinin Komissiya ilə məsləhətləşmələr aparmadan kvotaya əlavə düzəlişlər etməsi məqsədəuyğun deyil. Bu, prosedurun sadələşdirilməsi və daha şəffaf olması üçün əlavə bir səbəbdir, çünki Nazirlər Kabinetinin əlaqədar vəzifəli şəxslərinin nəzərdə tutulan kvota üzrə təklifi asanlıqla başa düşmək imkanı olmalıdır. Kvota üzrə təkliflə bağlı narazılıqlar yarandıqda, həmin təklif müvafiq rəylə birlikdə Komissiyaya qaytarıla bilər. Bu cür narazılıqların aradan qaldırılması üçün təklifə düzəlişlər edilə bilər və yaxud hesablamaların düzgün olmasını əsaslandıraraq arqumentlər təqdim oluna bilər. Sonda təsdiq edilən kvota ilə tərəflərin ikisinin də razılaşması tövsiyə olunur.

F. Kvotada ani və gözlənilməz dəyişikliklər səbəbindən şirkətlər üçün yaranan çətinliklərin qarşısının alınması

Əvvəlcədən xəbərdar etmədən və lazımı əsaslandırma vermədən kvotanın ildən ilə azaldılması məsləhət görülmür. Bu əcnəbi işçilərdən asılı olan şirkətlər üçün böyük çətinliklər yarada bilər. Dəyişikliklərin hərtərəfli nəzərdən keçirilərək şəffaf şəkildə izah olunması təklif olunur ki, kvota istifadəçiləri dəyişikliklərin baş vermə səbəbini başa düşüb müvafiq tədbirlər görə bilsinlər.

Keçmişdə kvotanın tətbiq edildiyi ilin sonundan xeyli vaxt əvvəl dolması halları müşahidə olunurdu. Belə olan halda Komissiya il ərzində kvotanın artırılması ilə əlaqədar Nazirlər Kabinetinə müraciət edə bilər. Lakin bu cür müraciətlər heç də həmişə, xüsusilə yetərinə əsaslandırılmadığı təqdirdə təmin olunmur. Kvota dolduqda və şirkətlər əcnəbi işçiləri işə götürə bilmədikdə nəyin baş verdiyini hərtərəfli başa düşmək hazırda mümkün deyil. Belə olan halda ölkə vətəndaşları arasında məşğulluğun artmasına işarə edən faktlar mövcud deyil. Şirkətlərin belə çətinliklərin öhdəsindən necə gəldiyini müəyyən etmək üçün xüsusi araşdırmanın aparılması tövsiyyə olunur. Nəzərə almaq lazımdır ki, xaricdən əlavə işçi qüvvəsini cəlb etmək üçün real tələbat yarandıqda, kvotanın deyil hədəf səviyyəsinin tətbiq edilməsi yuxarıda göstərilmiş problemin aradan qaldırılmasına şərait yaradacaqdır.

G. Kvotanın müəyyən olunmasında özəl sektorun daha dəqiq rolu və iştirakı

Kvota ilə əlaqədar qərarın bir təşkilat tərəfindən deyil, qarşılıqlı öhdəlikləri və məsuliyyəti olan əlaqədar təşkilatlar tərəfindən qəbul edilməsi müsbət təcrübə hesab oluna bilər. Azərbaycanda miqrasiya proseslərinin idarə olunmasına məsuliyyət daşıyan əsas dövlət orqanı kimi DMX-nin kvotanın işlənilib hazırlanmasında ƏƏSMN-lə birlikdə aparıcı rol oynaması tövsiyyə olunur.

Kvota üzrə Komissiyanın tərkibinə gəldikdə özəl sektorun, başqa sözlə, kvota sistemindən istifadə edənlərin bu Komissiyadakı rolu aydın deyil. Hazırda kvota sistemindən istifadə edənlər arasında yalnız ARDNŞ-in Komissiyada təmsil olunması bu tədqiqat üçün keçirilmiş müsahibələrdə iştirak etmiş respondentləri təəccübləndirirdi. Ölkədə çoxlu sayda əcnəbiləri işə götürən digər dövlət və özəl şirkətləri mövcuddur. Lakin mövcud kvota sistemi şirkətlərin ehtiyaclarını birbaşa nəzərə almır. Şirkətlər növbəti il üçün əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbat barədə məlumatı təqdim etmək imkanına malik olsalar da, müəyyən edilmiş kvotanın onların tələblərinə uyğun gəlməməsi mümkündür. Şirkətlərin tələbatının ödəniləcəyini və kvotanın il ərzində artırılmayacağını təmin etmək məqsədilə onlar tərəfindən təqdim olunan məlumatların daha ciddi nəzərə alınması tövsiyyə olunur.

H. Şirkət kvotaları

Aparılmış müsahibələrdən və masaüstü araşdırmalardan irəli gələn növbəti təklif sektorlar üzrə kvotaların müəyyən edilməsi əvəzinə Azərbaycan şirkətlərində işləyən əcnəbilərin, xüsusən də aşağı ixtisaslı işçilərin nisbəti ilə əlaqədar hədəf səviyyəsinin tətbiq edilməsini nəzərdə tutur. Məsələn, tətbiq edilən limit şirkətdə çalışan işçilər arasında əcnəbilərin nisbətindən 10% təşkil etməsini nəzərdə tuta bilər. Bu, şirkətlərə müxtəlif peşələrlə bağlı öz qısamüddətli ehtiyaclarını ödəmək üçün daha çevik olmaq və il ərzində ehtiyaclar dəyişdiyi təqdirdə sektorlar üzrə limitlərdən asılı olmamaq imkanı verir.

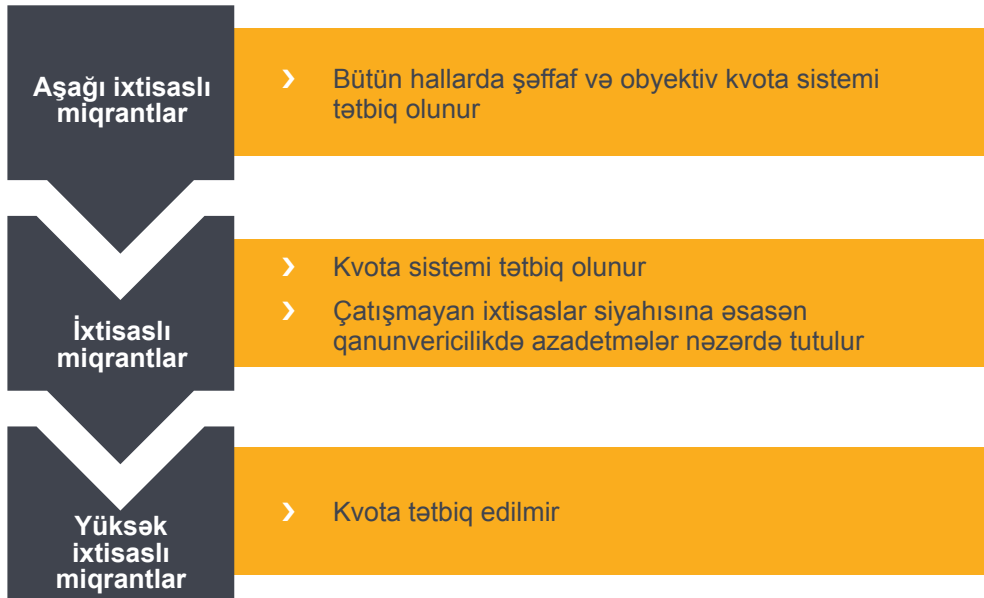
Aydındır ki, əcnəbi işçilərlə bağlı say limitinin müəyyən edilməsi yerli işçiləri müdafiə etmək və miqrant axınını nəzarətdə saxlamaq üçün istifadə edilən tədbirlərdən yalnız biridir. Bununla əlaqədar olaraq miqrasiya proseslərinin idarə olunması üçün kvotanın əsas alət kimi saxlanması və ya başqa elementlərlə tamamlanması və yaxud əvəz edilməsi məsələsini hərtərəfli nəzərdən keçirmək məqsədəuyğun hesab oluna bilər. Bu nöqtəyi-nəzərdən şirkət kvotalarının aşağı ixtisaslı miqrantlar üçün mümkün hədəf səviyyəsi kimi qəbul edilməsi və təkmilləşdirilmiş əmək bazarı testi ilə gücləndirilməsi Azərbaycana əmək miqrasiyasının işçi qüvvəsinə tələbat əsasında formalaşmasını təmin etməklə yanaşı yerli işçilərin miqrantlarla əvəz olunmasının qarşısını alan uğurlu və çevik bir yanaşma hesab edilə bilər.

Təklif 2

İXTİSAS ƏSASLI MIQRASIYA SISTEMI

Mövcud təcrübəyə əsasən Azərbaycanda yüksək ixtisaslı miqrantlara artan marağı və tələbatı nəzərə alaraq (yuxarıda verilmiş miqrant kateqoriyalarına baxın), bütün əməkçi miqrantlarla bağlı kvota tətbiq etmək **və** ya **müvafiq siyasətdə birmənalı şəkildə müəyyən olunmamış qaydada miqrantlara** istisnalar şamil etmək əvəzinə əməkçi miqrantları 1) yüksək ixtisaslı, 2) ixtisaslı və 3) aşağı ixtisaslı **əcnəbi işçilər kimi təsnif etmək** daha məqsəduyğun **və səmərəli ola bilər**.

Belə olan halda, yuxarıda verilmiş üç kateqoriyaya aid edilən əməkçi miqrantların yerdəyişmələrinin müvafiq miqrasiya qanunvericiliyinə **əsasən fərqli** qaydada tənzimlənməsi **təklif olunur**. Aşağı ixtisaslı işçilərin miqrasiyası 6.3.1 alt-bölməsində təsvir olunan təkmilləşdirilmiş kvota sistemi **əsasında** tənzimlənə bilər. **İxtisaslı** miqrantlarla da bağlı kvota saxlanılaraq (aşağıda verilmiş) **çatışmayan ixtisaslar siyahısına əsasən azad etmələr şamil** oluna bilər. Digər tərəfdən **yüksək** ixtisaslı miqrantlar üçün kvotaın ümumiyyətlə ləğv edilməsi mümkündür. Bu cür sistem miqrant kateqoriyalarının müvafiq qanunvericilikdə **və** təcrübədə birmənalı şəkildə **və şəffaf** formada fərqləndirilməsini nəzərdə tutur.



A. Yüksək ixtisaslı miqrant: Ümumi prosedur

Yüksək ixtisaslı miqrantlar Azərbaycanın iqtisadi inkişafı üçün tələb olunan bacarıqları bu ölkəyə gətirirlər. Bu səbəbə görə onların miqrasiyası ölkənin marağındadır və bu qrupa aid olan miqrantlar üçün iş icazəsi əldə etmək nisbətən asan ola bilər. Ölkələrin çoxu xüsusilə yüksək ixtisaslı əcnəbilər üçün miqrasiya kanallarını açdığı bir vaxtda, Azərbaycanda sərt kriteriyaların tətbiq edilməsi onları Azərbaycana gəlmək marağından çəkəndirə bilər.

**B. Yüksək ixtisaslı miqrant:
Ölkəyə buraxılma proseduru**

Adətən bu sistem seçildiyi təqdirdə yüksək ixtisaslı miqrantlar yalnız Azərbaycandakı işəgötürənin iş təklifinə malik olduqları halda bu ölkəyə buraxıla bilər. Bundan sonra, bölmə 6.1-də verilmiş yüksək ixtisaslı miqrantın tərifinə əsasən müvafiq şəxsin həqiqətən də yüksək ixtisaslı işçi kimi təsnif olunduğunu sübut etmək üçün dəlillər gətirməsi təklif olunur. Bununla əlaqədar olaraq işəgötürənin yüksək ixtisaslı miqranta iş icazəsi almaq üçün ərizə ilə birgə potensial işçinin ixtisası, yerinə yetirəcəyi işi və/və ya nəzərdə tutulmuş əməkhaqqı səviyyəsi barədə sənədlərin təqdim etməsi təklif olunur. Bu sənədlər əsasında həmin işçinin aşağıdakı bir və ya bir neçə meyara cavab verməsinin sübuta yetirilməsi nəzərdə tutulur:

- işçi müəyyən təhsil pilləsini bitirib (məsələn: ali təhsillidir);
- onun Azərbaycanda yerinə yetirəcəyi işə görə nəzərdə tutulmuş əməkhaqqı səviyyəsi müəyyən həddən yuxarıdır;
- onun Azərbaycanda yerinə yetirəcəyi iş yüksək ixtisaslı kimi təsnif olunur.

Bu cür sistem Azərbaycanın hakimiyyət orqanları üçün maraqlıdırsa, yüksək ixtisaslı/ixtisaslı əcnəbi işçilərin ölkəyə buraxılmasına imkan verən dəqiq meyarların qiymətləndirilərək diqqətlə seçilməsi təklif olunur ki, miqrantlar və yerli əmək bazarının ehtiyacları arasında hərtərəfli uyğunluq təmin olunsun.

**C. Yüksək ixtisaslı miqrant:
Müddət**

İş icazələrinin bir ildən çox müddətə verilməsi yüksək ixtisaslı miqrantlar üçün olduqca vacibdir. Azərbaycanı cəlbəedici təyinat ölkəsi etmək məqsədi ilə iş icazələrinin etibarlılıq müddətinin müvafiq əmək müqavilələrinin müddəti ilə əlaqələndirilməsi tövsiyyə olunur. Bundan başqa, iş icazəsinin yenilənməsi üçün nəzərdə tutulmuş inzibati işin azaldılması müvafiq orqanların üzəinə düşən işi yüngülləşdirəcək.

**D. İxtisaslı miqrant:
Ümumi prosedur**

Ümumiyyətlə, (müəyyən edilmiş yeni anlayışa əsasən) ixtisaslı miqrantlar üçün əmək kvotası ümumi şərtlər əsasında şamil edilə bilər. Bununla belə, əlaqədar əcnəbi işçinin ixtisası Azərbaycanın əmək bazarında kəskin şəkildə tələb olunduğu üçün (aşağıda verilmiş) "çatışmayan ixtisaslar siyahısına" daxil edilmişdirsə, onunla bağlı müraciətə kvotadan kənar baxılması məqsədəuyğundur. Belə bir vəziyyətdə əmək bazarı testinin də həyata keçirilməsi tələb olunmur, çünki konkret ixtisasa malik əcnəbilərə real tələbatın olması çatışmayan ixtisaslar siyahısı əsasında yoxlanıla bilər. Belə bir prosedur bu cür müraciət etmə prosesini sürətləndirərək əlaqədar işçilərin Azərbaycana nisbətən tez bir vaxtda buraxılması işini sadələşdirə bilər.

İstənilən halda yalnız Azərbaycandan iş təklifi almış və burada işlə təmin olunması nəzərdə tutulmuş əcnəbi bu ölkəyə buraxılacaqdır.

**E. İxtisaslı miqrant:
Çatışmayan
ixtisaslar siyahısı**

Başqa bir təklif qısa və orta müddətlərdə Azərbaycanın əmək bazarında çatışmayan ixtisaslardan ibarət siyahının işlənilib hazırlanmasını nəzərdə tutur. Bu əsasən formal təhsil səviyyəsi deyil, daha çox texniki təcrübə tələb edən ixtisaslarla aid olan bir məsələdir, çünki adətən bu cür təcrübəyə malik olan insanlar (yarım) ixtisaslı işçi kimi təsnif olunur.

Aşağıda verilmiş minimum üç meyarla cavab verən ixtisasın sözügedən siyahıya daxil edilməsi məqsədəuyğundur:

- Bu ixtisas konkret bacarıqlar tələb edir;
- Daxili bazarda bu ixtisasa tələbat vardır;
- Bu ixtisasa malik olan əcnəbilərin ölkəyə gətirilməsi mümkündür.

Bu üç meyarı qiymətləndirmək üçün həm makro-səviyyəli məlumatlardan, həm də işəgötürənlər tərəfindən təqdim olunmuş informasiyadan istifadə oluna bilər. DSK-nin, işəgötürənlər təşkilatlarının və digər əlaqədar tərəflərin dəstəyi ilə bu siyahının ƏƏSMN və DMX tərəfindən hazırlanması mümkündür. Əmək bazarında baş verən dəyişikliklərlə əlaqədar çevikliyi təmin etmək məqsədilə sözügedən siyahının mütəmadi olaraq, məsələn, ildə bir dəfə nəzərdən keçirilərək yenilənməsi təklif olunur.

Çatışmayan ixtisaslar siyahısı işəgötürənlərin işçi qüvvəsinə olan tələbatını təmin etmək üçün çevik bir alət olmaqla yanaşı işçi qüvvəsi üçün təklifləri də cavablandırmaq məqsədilə istifadə edilə bilər. Təhsil prosesinin planlaşdırılmasında baş verən dəyişikliklər müəyyən dövrdən sonra işçi qüvvəsinə tələbatın bir qisminin daxili əmək ehtiyatları hesabına ödənilməsi imkanlarının yaranması ilə nəticələnə bilər. Bununla əlaqədar olaraq çatışmayan ixtisaslar müəyyən edilərək siyahıya daxil edildiyi zaman bu cür dəyişikliklərin nəzərə alınması əhəmiyyətli ola bilər. Belə olan halda müvafiq ixtisasa malik əcnəbilərin ölkəyə miqrasiya kanalları qapanacaq və həmin ixtisas sahibi olan yerli işçilər üçün iş vakansiyaları açılacaq.

Kvota sisteminin nə cür təkmilləşdirilməsindən asılı olmayaraq çatışmayan ixtisaslar siyahısının işlənilib hazırlanması məqsədəuyğundur, çünki belə bir siyahı Azərbaycanın orta və uzun müddətli iqtisadi inkişaf məqsədlərinin təmin olunması baxımından xüsusi əhəmiyyət kəsb edən yüksək ixtisaslı və ixtisaslı peşə növlərini müəyyən etmək üçün önəmli bir vasitədir.

**F. Aşağı ixtisaslı
miqrant:
Ümumi prosedür**

Aşağı ixtisaslı miqrantlarla bağlı ümumi prosedür, o cümlədən, təkmilləşdirilmiş kvota sistemi və əmək bazarı testi tətbiq oluna bilər. Bu yerli işçi qüvvəsinin mənafeələrini müdafiə etmək üçün lazımdır.

Təklif 3

AÇIQ, TƏLƏBAT ƏSASLI MIQRASIYA SISTEMI

Təklif olunan sonuncu sistem müəyyən yoxlama və tənzimləmə məsələlərini nəzərə almaqla İsveçin açıq əmək miqrasiyası modelinə əsaslanır. Qloballaşma prosesləri intensivləşdiyindən insanların transsərhəd yerdəyişmələri daha da geniş vüsət almaqdadır ki, bunu MDB regionuna, xüsusilə Azərbaycana da aid etmək olar. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, Azərbaycandan ümumi, xalis emiqrasiya prosesləri son illərdə azalmaqdadır və bu tendensiyanın davam etməsi gözlənilir. Belə olan halda sadə və çevik əmək miqrasiyası sistemi yerli əmək bazarında baş verən dəyişikliklərə tez bir vaxtda uyğunlaşmaq üçün gərəkli bir variant kimi nəzərdən keçirilə bilər.

Bu sistem **yalnız Azərbaycan işəgötürənləri üçün tələb olunan ixtisaslara əsaslanaraq təkmilləşdirilmiş, müfəssəl əmək bazarı testi ilə tamamlanır**. O mövcud olan yerli işçi qüvvəsinin əvəz olunması üçün miqrantlardan lüzumsuz istifadənin qarşısını almaqla yanaşı əcnəbi işçi qüvvəsinə real tələbat olduqda bir əlavə kimi tətbiq oluna bilər. Daha konkret desək, həmin sistem bunları nəzərdə tutur:

- Əmək miqrasiyası imkanlarının ixtisasından və peşəsindən asılı olmayaraq bütün miqrantlar üçün əlçatan olmasını;
- Miqrantlara qarşı kvota formasında sərt kəmiyyət məhdudiyyətinin tətbiq edilməməsini;
- Əmək miqrasiyasının sırf tələbat əsaslı olmasını və Azərbaycan işəgötürənlərinin işçi qüvvəsinə tələbatından irəli gəlməsini;
- Yerli işçiləri müdafiə etmək məqsədilə işəgötürənlərin əcnəbi işçini işə qəbul etməzdən əvvəl əmək bazarı testindən keçməsini;
- Yerli və əcnəbi işçilər üçün iş şəraiti və əməkhaqqları arasında fərqin yaranmaması üçün əmək bazarı standartlarının nəzarətdə saxlanmasını və təmin olunmasını;
- İş icazəsinin və ölkədə yaşamaq üçün icazənin əlaqədar miqrantın ölkəyə buraxılması üçün əsas kimi istifadə ediliyi iş yerinə bağlı olmasını və DMX-nin əvvəlcədən müvafiq razılığı olmadan miqranta öz işəgötürənini dəyişmək icazəsinin verilməməsini;
- İş icazəsinin yalnız konkret peşə fəaliyyətini yerinə yetirmək üçün verilməsini. DMX-nin müvafiq razılığı olmadan miqranta həmin peşə fəaliyyətini dəyişmək icazəsinin verilməməsini;
- Yaşayış icazələrinin ilk olaraq məhdud müddətə, adətən əmək müqaviləsinin müddətinə uyğun verilməsini;
- Hazırda olduğu kimi, ilk olaraq yalnız qısamüddətli yaşayış icazələrinin verilməsini. Daimi yaşayış icazələrinin Azərbaycanda iki ildən çox müddət ərzində davamlı işləmiş və yaşamış miqranta verilməsi imkanının yaradılmasını;

- › Daimi yaşayış icazəsini əldə etmiş əcnəbi işçilərin əmək bazarında sərbəst hərəkət etmək hüququnun təmin olunmasını.

Ümumilikdə götürəndə, Azərbaycanın əmək bazarında əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən edilməsi prosesi üçün yetərincə əhəmiyyətli dəyişikliklər nəzərdə tutan bu təklif əsasən tələbat əsaslı, habelə əmək bazarının qısa, orta və uzun-müddətli ehtiyaclarına cavab verən ən çevik və həssas bir sistemin tətbiq edilməsini nəzərdə tutur.

İRƏLİYƏ DOĞRU: ƏCNƏBİ İŞÇİLƏRİN AZƏRBAYCAN ƏRAZİSİNƏ BURAXILMASI ÜÇÜN TƏLƏBAT ƏSASLI, İKİ PİLLƏLİ SISTEM

Yuxarıda qeyd olunan təklifləri əsas götürərək 2017-ci il mayın 22-də Bakı şəhərində layihə qrupu ilə Azərbaycanadakı tərəfdaşlar arasında görüş keçirilmişdir. Bu görüşün məqsədi mövcud kvota sisteminin təhlilindən irəli gələn müxtəlif komponentləri müzakirə etməkdən və növbəti işlərlə bağlı qərar qəbul etməkdən ibarət idi. Görüş zamanı aparılmış müzakirələrə əsasən əcnəbi işçi qüvvəsinin Azərbaycanın əmək bazarına miqrasiyası üçün mövcud sistemin təkmilləşdirilməsi yolları ilə bağlı tədqiqat qrupu tərəfindən təklif olunan konkret tövsiyələr bu hesabatın sonuncu bölməsində təqdim olunur.

Təklif olunan təkmilləşdirmələr əcnəbi işçilərin Azərbaycan **ərazisinə buraxılması üçün tələbat əsaslı, iki pilləli sistemi** nəzərdə tutur. Sistem müxtəlif ixtisas səviyyəsinə malik işçilər üçün iş və yaşayış icazəsinin alınması məqsədilə iki dəhliz (iki pillə) müəyyən edir. Qeyd olunan iki pillə əsasında müxtəlif ixtisas səviyyələri olan əcnəbi işçilərin əhatə olunması nəzərdə tutulur. Daha konkret desək, yüksək ixtisaslı işçi hesab olunan miqrantlar üçün miqrasiya prosesləri daha da asanlaşdırıla bilər başqa kateqoriyalara aid miqrantlar üçün isə nisbətən ciddi qaydalar qüvvədə saxlanıla bilər. Bu cür islahatın arxasında duran məntiq ondan ibarətdir ki, Azərbaycanın əmək bazarında konkret olaraq yüksək ixtisaslı əcnəbi işçilərə tələbat var. Yüksək ixtisaslı işçilərlə əlaqədar global rəqabətin artmasını nəzərə alaraq miqrasiya proseslərini heç bir ehtiyac olmadan mürəkkəbləşdirməklə bu cür miqrantların qarşısının alınması məsləhət görülmür. Əksinə, Azərbaycan hökuməti tərəfindən müəyyən edilmiş meyarlara əsasən **yüksək ixtisaslı miqrant** hesab olunacaq əcnəbilərin ölkə ərazisinə asanlıqla və tez bir vaxtda buraxılması imkanının yaradılması təklif olunur. Həmin əcnəbilər yeni əmək miqrasiyası sisteminin **1-ci pilləsi** əsasında iş icazəsi əldə etmək imkanına malik olacaqlar. Eyni zamanda, yüksək ixtisaslı işçi kimi təsnif edilməyən başqa bir əcnəbi də Azərbaycanda işləmək imkanına malik ola bilər, əgər həmin əcnəbiyə tələbat əsaslı şəkildə nümayiş etdirilərsə. Bu tələbat yerli işçi qüvvəsini miqrantlarla əvəz olunmadan müdafiə etmək məqsədi daşıyan dəqiq əmək bazarı testi vasitəsilə nümayiş etdirilə bilər; buna görə də, bu cür şəxslər təklif olunan sistemdə **2-ci pillə** vasitəsilə iş icazəsi almaq imkanı əldə edə bilərlər. Sözügedən iki pillənin təfərrüatları aşağıda hərtərəfli açıqlanır:

Pillə 1: Yüksək ixtisaslı əcnəbi işçilər üçün	Pillə 2: (Aşağı) ixtisaslı əcnəbi işçilər üçün
✓ İş təklif olunur	✓ İş təklif olunur
✓ Ölkə ərazisinə asanlıqla və tez bir vaxtda buraxılma	✓ Yerli işçilərin müdafiəsi nəzərdə tutulur
✓ Kvota tətbiq edilmir	✓ Kvota tətbiq edilir
✓ Əmək bazarı testi aparılmır	✓ Əmək bazarı testi aparılır
✓ Ölkə ərazisində yaşamaq üçün uzunmüddətli icazə verilir	✓ Yaşayış icazəsinin müddəti əmək müqaviləsinin müddəti ilə uzlaşdırılır

Sözügədən iki pilləli sistemlə yanaşı Hasilatın Pay Bölgüsü Sazişi kimi xüsusi sazişlərlə əhatə olunan miqrantlara şamil edilən mövcud qaydaların qüvvədə qalması mümkündür. Bu qrupa aid olan miqrantlarla bağlı heç bir təkmilləşdirmələr təklif edilmədiyindən onlar bu hesabatın qalan hissəsində nəzərdən keçirilməyəcək. Bunun əvəzinə, əcnəbi işçilərin Azərbaycan ərazisinə buraxılması üçün tətbiq ediləcək iki pilləli sistemlə əlaqədar qaydalar və prosedurlar növbəti bölmələrdə müvafiq qaydada nəzərdən keçiriləcək.

Ümumilikdə götürəndə, əsas əlaqədar tərəflər arasında əməkdaşlıq və əlaqələndirmənin daha da gücləndirilməsi, inzibati prosedurların isə mümkün qədər asanlaşdırılması olduqca vacibdir. Bu istiqamətdə atılacaq ən vacib addımlardan biri əcnəbi işçilərin ölkəyə buraxılması üçün birgə elektron sistemin yaradılmasını **nəzərdə tutur**. Bütün əlaqədar dövlət təşkilatlarının (ən azı ƏƏSMN-in, DMŞX-nın və DMX-nın) bu sistemə çıxışı olmalıdır ki, həmin sistem əmək immiqrasiyası ilə əlaqədar bütün proseslərin işlənməsi üçün bir məlumat bazası kimi istifadə edilə bilsin. İşəgötürənin iş icazəsi üçün müraciət etmə prosesindən başlayaraq, əmək bazarı testinin həyata keçirilməsi, habelə iş icazəsinin və ölkə ərazisində yaşamaq icazəsinin verilməsi mərhələsinədək bütün proseslər bu sistem çərçivəsində aparıla bilər.

7.1 Pillə 1: Yüksək ixtisaslı əcnəbi işçilər üçün

Azərbaycanın əmək bazarında yüksək ixtisaslı miqrantlara olan marağın və tələbatın birmənalı şəkildə artdığını nəzərə alaraq bu ölkəni həmin miqrantlar üçün cəlbedici təyinat yerinə çevirmək gərəklidir. Bununla əlaqədar olaraq dünyanın bir çox ölkəsində həddindən artıq tələb olunan bu cür miqrantlardan ibarət xüsusi qruplar üçün iş icazələrinin verilməsi proseduru **səmərəli və effektiv** olmalıdır. Bundan əlavə, yüksək ixtisaslı miqrantları cəlb etmək üçün əmək miqrasiyasının tənzimlənməsi ilə əlaqədar ölkədə baş verən dəyişikliklərin dünyaya səmərəli şəkildə çatdırılması olduqca əhəmiyyətlidir.

a. Yüksək ixtisaslı miqrant anlayışı

Mövcud əmək miqrasiyası proseslərinin tənzimlənməsi ilə bağlı islahatlara yüksək ixtisaslı miqrantın ölkə ərazisinə tez bir vaxtda buraxılması üçün cavab verəcəyi meyarların dəqiq müəyyən edilməsi ilə başlamaq lazımdır. Artıq qeyd olunduğu kimi ölkələrin çoxu ən azı ali təhsilə malik olan miqrantları yüksək ixtisaslı mütəxəssis hesab etsə də, müxtəlif ölkələrdə əməkhaqqları və iş təcrübəsi kimi başqa meyarlar da nəzərə alınır. Azərbaycana gəldikdə isə, yüksək ixtisaslı miqrant anlayışının hazırlanması üçün aşağıda verilən təklifdən istifadə oluna bilər:

Yüksək ixtisaslı miqrant kimi iş icazəsi üçün müraciət etmək hüququna malik olan əcnəbinin:

- müvafiq sahədə ali təhsili olmalıdır;
- imzalanacaq əmək müqaviləsi ilə əhatə olunan sahə üzrə iş stajının müddəti razılaşdırılmalıdır³⁴ və iş stajı ilə bağlı keçmiş işəgötürəni tərəfindən verilmiş tövsiyələr (xasiyyətnamə) sübut kimi təqdim olunmalıdır; və

34 Məsələn, ən azı üç il iş stajı/təcrübəsi.

- › minimum aylıq əməkhaqqı Azərbaycanda orta aylıq əməkhaqqının 10 misli miqdarında olmalıdır³⁵.

Ölkə ərazisinə tez bir vaxtda buraxılma prosesinə şərait yaradan əlverişli göstərici hesab olunan bu meyarlara inzibati qaydada nəzarət etmək nisbətən asandır. Bir çox halda iş təcrübəsinin və bu cür təcrübənin münasibliyinin qiymətləndirilməsi çətin olduğundan “yüksək ixtisaslı” statusun müəyyən edilməsində bu meyarın təklidə nəzərə alınması təklif olunur.

Yuxarıda göstərilən meyarlara cavab verən bütün miqrantlar yüksək ixtisaslı hesab olunduğundan Azərbaycanın əmək bazarına buraxılması nöqteyi-nəzərindən onlara üstünlük verilə bilər.

A. Təhsil səviyyəsi

Ərizəçi ali təhsil müəssisəsini bitirməsi haqqında sənədin notarial qaydada təsdiq olunmuş surətini təqdim edir. Bu tələb onun bakalavr, magistr və ya doktor dərəcəsinə malik olmasını təsdiq edən bütün sənədlərlə bağlı tətbiq olunur. Bundan əlavə, diplomun Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyi tərəfindən qəbul edilmiş və rəsmi surətdə tanınmış xaricdəki təhsil müəssisələrinin siyahısına daxil olan təhsil müəssisəsi tərəfindən verilməsi nəzərdə tutulur.

B. Əməkhaqqı səviyyəsi

Əməkhaqqı səviyyəsini yoxlamaq məqsədilə iş icazəsi üçün müraciətlə birlikdə əmək müqaviləsi layihəsinin təqdim olunması nəzərdə tutulur. Bu sənəddə miqrantın iş icazəsi əldə etdikdən və əmək müqaviləsi imzaladıqdan sonra alacağı əməkhaqqı dəqiq göstərilir.

C. İş stajı

Yuxarıda qeyd olunan meyarlardan başqa, ərizəçi müraciət etdiyi vakansiyaya uyğun konkret iş stajı müddətinə malik olduğuna dair sübut təqdim edir. Müxtəlif vakansiyalar üçün tələb olunan illər (iş stajı müddəti) vakansiya elanlarında qeyd olunur. Bundan əlavə, yüksək ixtisaslı miqrant keçmiş işəgötürəni tərəfindən verilmiş tövsiyə məktubunu təqdim edir.

b. Yüksək ixtisaslı miqrantlar üçün iş və yaşayış icazəsinin alınmasında sürətləndirilmiş prosedur

Yüksək ixtisaslı işçi kimi təsnif edilən miqrantlarla bağlı **heç bir kvota tətbiq edilməməsi** və əmək bazarı testinin **aparılmaması** tövsiyyə olunur. Əksinə, Azərbaycanda yerləşən şirkət tərəfindən **iş təklifi almış** istənilən yüksək ixtisaslı miqrantın nisbətən tez bir vaxtda iş icazəsi əldə etmək imkanı olmalıdır.

İşəgötürənin **potensial əcnəbi işçiyə iş icazəsinin verilməsi üçün müraciət etməsi** zamanı iş təklifi bir əsas kimi qəbul olunduğundan vacib məsələ hesab olunur. İş icazəsi üçün müraciət etməzdən əvvəl Azərbaycandan olan işəgötürən və əcnəbi işçi əmək müqaviləsinin layihəsini **və ya əmək müqaviləsini bağlamaq üçün rəsmi niyyət məktubunu** razılaşıdırırlar. Bu sənəddə müvafiq işlə bağlı tələb olunan ixtisas və miqranta veriləcək əməkhaqqı dəqiq

35 Yüksək ixtisaslı miqrant üçün minimum aylıq əməkhaqqının məbləği sonrakı mərhələdə müəyyənləşdirilə bilər. Bu məbləği təyin etmək üçün bir neçə üsul var. Məsələn, müəyyən peşə növü və sahəsi üçün orta aylıq əməkhaqqı baza hissəsi kimi götürülərək müəyyən edilən məbləğə vurula bilər. Buna alternativ olaraq, sözügedən məbləğ minimum əməkhaqqına da vurula bilər. Hal-hazırda verilən təklifi MOBILAZE layihəsinin ƏƏSMN-dəki tərəf-müqabiləri müəyyən etmişdirlər.

göstərilir. **Yalnız iş icazəsi verildiyi zaman imzalanmış əmək müqaviləsinin** layihəsi (və ya niyyət məktubu) əlaqədar əcnəbinin Azərbaycan kontekstində həqiqətən də yüksək ixtisaslı işçi kimi təsnif edilməsi məsələsini yoxlamaq üçün istifadə ediləcəyindən müvafiq müraciətlə birlikdə təqdim olunur.

Bununla yanaşı, yüksək ixtisaslı miqrantların **uzunmüddətli iş icazələri** almaq imkanına malik olması məqsədəuyğundur. Ümumilikdə götürəndə, iş icazəsi beş ilədək müddətə nəzərdə tutulmuş əmək müqavilələrinə uyğun verilə bilər. Hazırda iş icazəsi müddətinin artırılması məsələləri ilə məşğul olan dövlət orqanlarının və işəgötürənlərin üzərinə böyük inzibati yük düşür. Həmin icazələrin daha uzun müddətə verilməsi Azərbaycanı yüksək ixtisaslı potensial miqrantlar üçün daha cəlbedici ölkə edə bilər. Bu nöqtəyi-nəzərdən xüsusilə yüksək ixtisaslı əcnəbi işçilər üçün iş icazəsinin müddətinin beş ilədək müddətə nəzərdə tutulmuş əmək müqaviləsi ilə əlaqələndirilməsi əlverişli bir variant hesab oluna bilər. Eyni zamanda, iş icazəsinin ilk olaraq üç ilədək bir müddət üçün verilməsi alternativini də nəzərdən keçirmək olar.

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi yalnız iş icazəsi verildiyi zaman əmək müqaviləsinin imzalanması mümkündür. Bu prosedura əməl olunduqdan sonra işəgötürən həmin müqaviləni məlumat bazasına daxil etməlidir ki, DMŞX iş icazəsi verildikdən sonra bu müqaviləyə heç bir dəyişikliyin edilmədiyini yoxlamaq imkanına malik olsun.

Əlaqədar dövlət orqanları arasında vəzifə bölgüsü ilə bağlı aşağıdakı təklif irəli sürülür:

- DMŞX yüksək ixtisaslı işçinin qəbul edilməsi üçün onun ərizəsində göstərilmiş təhsil, təcrübə və əməkhaqqı səviyyələri ilə bağlı məlumatların yoxlanılmasını həyata keçirir. Bu cür yoxlamaya əsasən, ƏƏSMN ərizəçiyə iş icazəsinin verilməsi barədə rəyini DMX-ya təqdim edir;
- DMX qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada iş icazələrinin verilməsi üzrə qərar qəbul edir, həmçinin iş icazəsi almış əcnəbilərə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə ölkə ərazisində müvəqqəti yaşamaq icazəsi verir.

Hazırda əcnəbi işçinin müraciətinə baxılması üçün nəzərdə tutulan müddət (20 iş günü) olduğu kimi saxlanıla bilər. Aşağıda təsvir olunan (aşağı) ixtisaslı miqrantlar üçün nəzərdə tutulmuş pillədən fərqli olaraq bu pillədə ümumi prosesi qısaltmaq məqsədilə əmək bazarı testinin aparılması tələb edilməyə bilər.

Təklif olunan sistem çərçivəsində ƏƏSMN yüksək ixtisaslı miqrantların kvalifikasiyalarını və digər müvafiq meyarlarını təsdiqləmək üçün DMŞX üzərində nəzarət funksiyasına malik olacaq. Nəzarət funksiyasını mütəmadi monitorinq şəklində həyata keçirmək olar.

Yeni qaydalar təsdiq olunduqda, aidiyyəti dövlət orqanları öz səlahiyyətləri çərçivəsində bu qaydalarla bağlı ölkə daxilində və xaricdə məlumatlandırmanın həyata keçirilməsi istiqamətində fəaliyyət göstərə bilərlər. Məsələn, kütləvi və sosial medianı cəlb etməklə məlumat kampaniyaları vasitəsilə xaricdəki yüksək ixtisaslı mütəxəssislər ölkədəki imkanlar və əcnəbi işçilərin işə götürülməsi proseduraları ilə tanış ola, eləcə də yerli şirkətlər yüksək ixtisaslı əcnəbi mütəxəssisi işə götürərkən nəzərdə tutulan qaydalar barədə məlumat əldə edə bilərlər.

7.2 Pillə 2: (Aşağı) ixtisaslı əcnəbi işçilər üçün

“Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə” Strateji Yol Xəritəsinin dərin təhlilindən sonra yüksək ixtisaslı mütəxəssis kimi təsnif edilməmiş əcnəbi işçilərlə əlaqədar hal-hazırda mövcud olan kvota sistemine oxşar bir sistemin istifadə olunması təklif edilir. Təcrübədə bu pillə tələbat əsaslı sistemin miqrasiya üçün illik kvotanı müəyyən edən bir mərhələsidir ki, burada gücləndirilmiş əmək bazarı testindən də istifadə etməklə yerli işçi qüvvəsinin miqrantlar hesabına əvəz edilməməsi nəzərdə tutula bilər. Bununla belə, Azərbaycanın əmək bazarında mövcud iş yerləri üçün yerli işçi qüvvəsinin olmaması səbəbindən yaranan ehtiyacları təmin etmək məqsədilə miqrantlara müraciət oluna bilər. Praktiki cəhətdən bu o deməkdir ki, qüvvədə olan sistemə baxıldığı zaman burada verilmiş məsələlərə diqqət yetirmək məqsədə uyğundur:

A. İş təklifi

- › **Azərbaycandakı işəgötürənin iş təklifinə malik olmayan əməkçi miqrantın ölkə ərazisinə buraxılmasına icazə verilməyə bilər.** Əməkçi miqrantın ölkə ərazisinə buraxılmasını təmin etmək məqsədilə işəgötürən müvafiq iş icazəsinin verilməsi və əmək bazarı testinin həyata keçirilməsi üçün müraciət edə bilər.

B. Kvota

- › Kvota, yenə də il ərzində ölkə ərazisinə sözügedən pillə əsasında buraxılması mümkün olan **miqrantların sayını** müəyyən etmək üçün istifadə oluna bilər. Bununla belə, konkret bir peşə ilə bağlı tələbatın artması sübuta yetirilərsə, müvafiq peşə sahiblərinin ölkəyə əlavə olaraq buraxılması məsələsi kvotada nəzərə alınmalıdır.
- › Sərt kvota səbəbindən iqtisadi inkişaf üçün təhlükələrin yaranması mümkündür, çünki müvafiq il üçün bütün kvotalar dolduğu təqdirdə əcnəbi işçi qüvvəsinə təcili ehtiyacların ödənilməsi imkanı artıq mövcud olmur. Hədəf səviyyəsi yerli əmək bazarının əcnəbi işçilərin heç də hamısı üçün açıq olmadığını nümayiş etdirməklə yanaşı miqrasiya proseslərinin nəzarətdə saxlandığını göstərir. Eyni zamanda, hədəf səviyyəsi əmək bazarındakı qısamüddətli ehtiyacların ödənilməsi üçün daha böyük çevikliyi təmin etməklə yanaşı **gücləndirilmiş əmək bazarı testi ilə birlikdə** yerli işçi qüvvəsinin müdafiə olunmasına xidmət edir. Buna görə təklif olunur ki, əmək miqrasiyası üzrə yeni sistem tətbiq edildikdən sonra kvota ilkin olaraq üç ildən beş ilədək müddətə saxlanılsın və yalnız bundan sonra hədəf səviyyəsi ilə əvəz olunması nəzərə alınmalıdır.
- › “Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə” Strateji Yol Xəritəsində nəzərdə tutulmuş prioritetlərin kvotada nə cür əks olunmasının dəqiqliklə müəyyən edilməsi məqsədəuyğundur. Bununla əlaqədar olaraq hədəf səviyyəsinin müəyyən edilməsi zamanı aşağıda verilən amillərin nəzərə alınması məsləhət görülür:

- Cari iqtisadi inkişaf perspektivlərinin;
 - Rəsmi qeydiyyatda olan işsizlərin sayının;
 - Ölkə əhalisinin mövcud və gözlənilən bacarıqlarının;
 - Demografik dəyişikliklərin;
 - Şirkətlərin işçi qüvvəsinə tələbatının.
- › Bu işin uğurla həyata keçirilməsi üçün müvafiq komponentlər üzrə məlumat toplayan və təhlil edən müxtəlif əlaqədar tərəflər arasında məlumat mübadiləsi həlledici xarakter daşıyır. Ümumilikdə götürəndə, kvotanın müəyyən edilməsində iştirak edən müxtəlif təşkilatlar arasında əməkdaşlığın gücləndirilməsi tövsiyə olunur.
- › Kvotanın müəyyən edilməsi sahəsində şirkətlərlə daha yaxından iş aparmaq məqsədəuyğundur. Bu cür işlərdən biri şirkətlər arasında sorğunun aparılmasını nəzərdə tuta bilər ki, bu zaman müvafiq şirkətlərin işçi qüvvəsinə mövcud və potensial tələbatları barədə məlumat verməsi gözləniləndir.
- › Yaxın keçmişdə kvotanın müəyyən edilməsi zamanı proqnozlaşdırılan işçi qüvvəsinə tələbatın nəzərə alınmaması ciddi narahatlıqlara səbəb olmuşdur. Gələcəkdə işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən edilməsi zamanı əvvəlcədən nəzərdə tutulmuş böyük layihələrin nəzərə alınması tövsiyə olunur.
- › Təhsil sisteminin inkişafı məsələsi hazırkı tədqiqatın əhatə dairəsinə aid olmasa da, indiki vəziyyətlə müqayisədə orta və uzun müddət üçün kvotalar daxili təlim-tədris potensialları ilə daha yaxşı uyğunlaşdırıla bilər ki, bir-birini tamamlaya bilsin. Zəruri işlərin uzun müddət ərzində yerli işçi qüvvəsi tərəfindən yerinə yetirilməsini təmin etmək məqsədilə onlara təlim keçmək üçün müvafiq bilikləri olan miqrantların ölkəyə gətirilməsi mümkündür. Eyni zamanda, işçi qüvvəsinə tələbat daha uzun müddətə, məsələn, beş il müddətinə proqnozlaşdırıla bilər ki, yarana biləcək ehtiyacların ilk növbədə və əsasən daxili təlimlər hesabına ödənilməsi mümkün olsun. Belə olan halda miqrantlar proqnozlaşdırılması mümkün olmayan ehtiyacların ödənilməsi üçün tələb olunaraq Azərbaycanın miqrasiya siyasətində nəzərdə tutulduğu kimi yerli işçi qüvvəsinə bir əlavə kimi istifadə edilə bilər.

C. Əmək bazarı testi

- › Bir müddət öncə İqtisadiyyat Nazirliyinin İqtisadi İslahatlar Elmi-Tədqiqat İnstitutuna (İİETİ) zəruri peşə təhsilinə tələbatın proqnozlaşdırılmasını həyata keçirmək tapşırığı verilmişdir. Müvafiq modelləşdirmə imkanlarına (təsirin təhlil edilməsi, tarazlıq, sahələrarası tarazlıq modellərinə, sosial hesablamalar cədvəllərinə, çoxregional modellərə və s.) malik olan bu İnstituta müvafiq əmək bazarı və miqrasiya vəziyyəti barədə məlumatlar təqdim edildikdə əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın proqnozlaşdırılması da uğurla həyata keçirilə bilər. Beləliklə, bu cür proqnozlaşdırmanı həyata keçirmək üçün imkanların araşdırılması, habelə növbəti illər ərzində kvotanı müəyyən etmək üçün sözügedən İnstitutun Komissiyasının işinə cəlb edilməsi tövsiyyə olunur.
- › Əcnəbilər üçün əmək kvotası sistemində yenidən baxılması məqsədilə yuxarıda verilən tövsiyələr Azərbaycanda mövcud prosedurların dəyişdirilməsini deyil, *tətbiqi prosesinin* gücləndirilməsi zərurətini təsdiq edir. Əcnəbilər üçün əmək kvotasının müəyyən edilməsi prosedurunun təkmilləşdirilməsi və bunun üçün mümkün layihə dəstəyi ilə bağlı məsələlərin xülasəsi bu hesabatla Əlavə III-də təqdim olunur.
- › Miqrantların Azərbaycan ərazisinə buraxılması üçün **institusional mexanizmlərin nəzərdən keçirilməsi tövsiyyə olunur**. Yüksək ixtisaslı miqrantlarla olduğu kimi ölkə ərazisində yaşamaq, habelə ödənişli əmək fəsliliyyəti ilə məşğul olmaq üçün icazələrin DMX tərəfindən verilməsi nəzərdə tutulur. Bundan başqa, əmək bazarı testi DMŞX tərəfindən həyata keçirilməlidir.
- › **Azərbaycan şirkətlərində mövcud olan bütün iş vakansiyalarının qeydiyyatının DMŞX-da aparılması tövsiyyə olunur**. Belə olan halda müvafiq şirkət əcnəbi işçi ilə əlaqədar əmək bazarı testinin aparılması üçün müraciət etdikdə aidiyyəti dövlət orqanının sözügedən vakansiya, onun məzmunu və nə vaxt verilməsi ilə tanış olmaq imkanı olacaqdır.
- › **Obyektivliyin təmin olunması nöqtəyi-nəzərindən iş icazəsi almaq məqsədilə təqdim olunan müraciətlərin işlənməsi üçün nazirliklərarası elektron sistemin təşkil olunması tövsiyyə olunur**. Bu sistemin bir hissəsini əmək bazarı testi təşkil edə bilər. Həmin sistemdə elektron yoxlama formasının mövcud olması nəzərə alınmalıdır ki, əlaqədar əməkdaş başqa istifadəçilər üçün gərəkli olan əmək bazarı testinin nəticələrinə aid hər hansı əlavə və zəruri informasiyanı bu sisteme daxil edə bilsin. Bu, müxtəlif təşkilatlar arasında müvafiq yoxlamaların aparılmasını və tarazlığı təmin edərək əmək bazarı testinin şəffaflığını artırma bilər.

- > **Əmək bazarı testinin müxtəlif mərhələlərini yerinə yetirmək üçün tələb olunan müddətlərin müəyyən edilməsi məqsədəuyğundur.** Hazırda iş icazəsi ilə bağlı daxil olmuş müraciətə DMX tərəfindən ümumilikdə 20 iş günü ərzində baxılır, əmək bazarı testi isə ƏƏSMN tərəfindən 5 iş günü müddətində aparılır. Bu müddətləri real hesab etmək mümkündür. Bununla belə, ilk növbədə vakansiyanın yaranması səbəbindən əmək bazarı testi daha tez başlayır. Müvafiq vakansiya ilə bağlı iş icazəsi üçün müraciət etməzdən əvvəl yerli işçilər arasında seçim aparmaq məqsədilə nəzərdə tutulan müddətlə bağlı qaydaların müəyyən edilməsi təklif olunur. Bu müddət 4-6 həftə təşkil edə bilər, çünki işəgötürənlər boş iş yeri ilə bağlı ölkə vətəndaşlarına müraciət etmək üçün kifayət qədər vaxt verməli olsalar da, həmin iş yerinin doldurulmasını həddindən artıq çox gözləyə bilməzlər.
- > Bundan başqa, **işəgötürən boş iş yerinə namizəd olan əməkçi miqrantla bağlı iş icazəsi üçün müraciət etməzdən əvvəl yerli işçini bu yerə cəlb etmək məqsədilə iş elanı verməli olduğundan bunun üçün də konkret meyarların işlənilib hazırlanması tövsiyyə olunur.** Əmək bazarı testinə uyğunluğu təmin etmək məqsədilə yerli ixtisaslı işçilərə iş yeri ilə bağlı müraciət etmək imkanının yaradılması üçün müvafiq iş elanının müəyyən meyarlara cavab verməsi məqsədəuyğundur. Bu meyarlarla bağlı təklif olunan zəruri informasiya aşağıdakı məsələləri özündə əks etdirə bilər:
- İş təklif edən şirkətin adını;
 - Təklif olunan işin və nəzərdə tutulan vəzifələrin təsvirini;
 - Vəzifənin xarakterini (məsələn, layihə əsaslı, mövsümi, daimi vəzifə);
 - İşin yerini;
 - İş üçün təklif olunan əməkhaqqını, o cümlədən, bu növ iş üçün ümumilikdə nəzərdə tutulmuş orta əməkhaqqını;
 - İşin yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan bilikləri, bacarıqları və ixtisasları.
- > İşəgötürənlərin əmək bazarı testinin keçirilməsinə ciddi yanaşmasını təmin etmək məqsədilə DMŞX bu və ya digər spesifik tələbi əsaslandırmaq üçün ərizə ilə birgə əlavə informasiyanın təqdim olunmasını onlardan tələb edə bilər. Məsələn, işəgötürən tərəfindən təklif olunan işlə bağlı xarici dili bilmək tələb oluna bilər. Bu tələb bilavasitə yerinə yetiriləcək işin mahiyyəti ilə əlaqədirdə, faydalıdır. Lakin bəzi hallarda belə tələblərə faktiki olaraq ehtiyac olmur və bu tələblər yerli işçiləri müvafiq vakansiya müraciət etməkdən çəkəndirmək üçün irəli sürülür.

Belə bir tələbin məqsədə uyğunluğunu izah etmək üçün işəgötürənlər tərəfindən əlavə sənədlərin təqdim edilməsi təklif olunur. Yerli işçiləri müdafiə etmək məqsədilə təklif edilən işə birbaşa aidiyyəti olmayan tələbin əsaslandırılmaması əcnəbi işçinin işə götürülməsi haqqında müraciətin avtomatik olaraq rədd edilməsilə nəticələnə bilər. Tələb edilən izahat təqdim olunduğu təqdirdə əlaqədar əməkdaşın bu izahatın müvafiq meyarlara uyğun əsaslı olub-olmaması barədə qərar qəbul etmək imkanına malik olması məqsədəuyğundur.

- **Yerli iş elanının bir hissəsi olan əməkhaqqına aid informasiyanın əcnəbi işçi üçün iş icazəsinin verilməsi haqqında müraciətə daxil edilməsi təklif olunur.** Bu o deməkdir ki, dəvət olunan immiqranta da yerli işçiyə təklif olunmuş əməkhaqqının ödənilməsi məqsədəuyğundur. Ümumilikdə götürəndə, həmin əməkhaqqı təklif olunan iş üçün nəzərdə tutulmuş orta əməkhaqqı ilə təxminən eyni səviyyədə və ya ondan bir az çox ola bilər. Əməkhaqqı ilə bağlı eyni standartların yerli işçilərə və immiqrantlara şamil edilməsi işəgötürən tərəfindən yerli işçiləri ixtisara salaraq xaricdən gətirilən daha ucuz işçilər hesabına əvəz edilməsinin qarşısını ala bilər.
- İşəgötürənin niyyətinin ciddi olmasını təmin etmək məqsədi daşıyan əlavə tədbir əmək bazarı testinin keçirilməsi üçün rüsumun tətbiq edilməsindən ibarət ola bilər. Hazırda əcnəbi işçinin birillik iş icazəsi üçün müraciət edən işəgötürənlər 1.000 manat məbləğində rüsum ödəyirlər. Müraciətlərin təqdim olunması prosesinə ciddi yanaşmanı təmin etmək məqsədilə rüsum tətbiqetmə proseduru davam etdirilə bilər.
- İşəgötürənlərin və potensial miqrantların təkmilləşdirilmiş əmək bazarı **testi proseduruna aid informasiyaya çıxışının** islahat aparıldıqdan sonra təmin olunması təklif olunur. İşəgötürənlər və potensial miqrantlar uğurun əsasını təşkil edən meyarlar və bunun üçün onlardan yerinə yetirilməsi tələb olunan məsələlər barədə məlumatları asanlıqla başa düşmək imkanı əldə etməlidirlər.

D. İş icazəsinin müddəti

İş icazələrinin etibarlılıq müddətinin əmək müqaviləsinin müddəti ilə **uzlaşdırılması** tövsiyə olunur. Ümumi qayda olaraq, iş icazələri bir ildən çox müddətə verilə bilər. Hazırda iş icazəsi müddətinin artırılması məsələləri ilə məşğul olan dövlət orqanlarının və işəgötürənin üzərinə böyük inzibati yük düşür. Bu nöqtəyi-nəzərdən iş icazəsinin müddətinin əmək müqaviləsinin müddəti ilə əlaqələndirilməsi əlverişli bir variant hesab oluna bilər.

Bisson, L. (2016). *Russia's Immigration Policy: New Challenges and Tools* [Rusiyanın immiqrasiya siyasəti: yeni çağırışlar və alətlər]. Paris: IFRI Russia/NIS Center. Bax https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/ifri_rnv_91_lioubov_bisson_eng_january_2016_protege.pdf

Chaloff, J. and Lemaitre, G. (2009). *Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries* [Yüksək ixtisaslı əmək miqrasiyasının idarə edilməsi: İƏİT ölkələrinin miqrasiya siyasətlərinin və çağırışlarının müqayisəli təhlili]. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No.79. Paris: OECD Publishing [İƏİT].

ICMPD (2014). *Overview of the New Russian Migration Policy 2014* [Rusiyanın yeni miqrasiya siyasətinin icmalı]. Bax [MSİBM] <https://www.pragueprocess.eu/en/component/attachments/download/87>

ICMPD (2016). *Assessment report: Review of legal and labour migration mechanisms in the Republic of Azerbaijan 2016* [Qiymətləndirmə hesabatı: Azərbaycan Respublikasına qanuni və əmək miqrasiyası mexanizmlərinin təhlili]. Bax [MSİBM] https://www.icmpd.org/fileadmin/user_upload/Com2_Assessment_report_FINAL_EN.pdf

ICMPD (2017). *Baseline Study on Migration in Azerbaijan 2017* [forthcoming] [Azərbaycanda miqrasiya vəziyyətinə dair ilkin tədqiqat, 2017; nəşri gözlənilir].

IOM (2008). *Migration in the Russian Federation: A Country Profile 2008* [Rusiya Federasiyasında miqrasiya: ölkə profili, 2008]. Geneva: IOM. Bax [BMqT] http://publications.iom.int/system/files/pdf/russia_profile2008.pdf

Migration Policy Centre (2013). *MPC Migration Profile: Russia* [MSM-nin miqrasiya profili: Rusiya]. Bax http://www.migrationpolicycentre.eu/docs/migration_profiles/Russia.pdf

OECD (2006). *International Migration Outlook [Beynəlxalq miqrasiya vəziyyəti, 2009], SOPEMI 2006 Edition*. Paris: OECD [İƏİT].

OECD (2009). *International Migration Outlook [Beynəlxalq miqrasiya vəziyyəti, 2006], SOPEMI 2009 Edition- Special Focus: Managing Labour Migration Beyond the Crisis*. Paris: OECD [İƏİT]

OECD (2011). *Recruiting Immigrant Workers: Sweden* [Əməkçi miqrantların işə qəbulu: İsveç]. Paris: OECD [İƏİT]. Bax http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-sweden-2011_9789264167216-en

OECD (2016). *Recruiting for Success – Challenges for Canada’s Labour Migration System* [Müvəfəqqiyət naminə işə qəbul: Kanadanın əmək miqrasiyası sisteminin çətinlikləri]. Paris: OECD [İƏİT]. Bax [www.oecd.org%2Fels%2Fmig%2Frecruiting-for-success-Canada.pdf&usg=AFQjCNGrGPHbCPyNXu80eoljLKiTpFJBdQ](http://www.oecd.org/fels/mig/recruiting-for-success-Canada.pdf&usg=AFQjCNGrGPHbCPyNXu80eoljLKiTpFJBdQ)

Papademetriou, D.G. and Sumption, M. (2011). *Rethinking Points Systems and Employer-Selected Immigration* [Bal sisteminə və işəgötürənin seçimi əsasında immiqrasiyaya yeni yanaşma]. Washington, DC: Migration Policy Institute [Miqrasiya Siyasəti İnstitutu].

Parusel, B. and Tamas, K. (2016). The most open system for labour immigration – has it worked? [Əmək miqrasiyası üçün ən açıq sistem səmərəlidirmi?] *Migration Policy Practice*, 6(1): 11-15.

Ruhs, M. (2013). *The Price of Rights: Regulating International Labour Migration* [Hüquqların dəyəri: beynəlxalq əmək miqrasiyasının tənzimlənməsi]. Princeton: Princeton University Press.

UN DESA (2016). *International Migration Report 2015* [Beynəlxalq Miqrasiya Hesabatı, 2015]. New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs [BMT-nin İqtisadi və Sosial Məsələlər üzrə İdarəsi]. Bax: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf

27 fevral – 1 mart 2017-ci il

Azərbaycan Respublikası, Bakı şəhəri

Vaxt	Görüşlər	Tərəfdaşlar
1-ci gün – 27 fevral, bazar ertəsi		
11:00 – 12:00	Daxili əlaqələndirmə iclası	Ekspertlər və MSİBM
14:00 – 15:00	İqtisadiyyat Nazirliyinin İqtisadi İslahatlar Elmi Tədqiqat İnstitutu (İİETİ)	İİETİ rəsmiləri
15:30 – 16:30	Dövlət Statistika Komitəsi	C-b Rza Allahverdiyev, Əhali Statistikası Şöbəsinin müdiri C-b Nemət Xuduzadə, Əmək Statistikası Şöbəsinin müdiri
2-ci gün – 28 fevral, çərşənbə axşamı		
09:30 – 10:30	İqtisadi İslahatların Təhlili və Kommunikasiya Mərkəzi	X-m Vüsalə Cəfərova, Strateji təhlil və planlaşdırma meneceri
11:00 – 12:00	Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi	C-b Elnur Süleymanov, Məşğulluq Siyasəti və Demografiya Şöbəsinin müdiri C-b Fuad Cabbarov, Əmək Miqrasiyası Sektorunun müdiri

14:00 – 17:00	Fokus qrupu ilə müzakirələr	<ul style="list-style-type: none"> • Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi • Dövlət Məşğulluq Xidməti • Dövlət Miqrasiya Xidməti • Xarici İşlər Nazirliyi • İqtisadiyyat Nazirliyi • Təhsil Nazirliyi • Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası (AHİK) • Milli Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatları Konfederasiyası • Dövlət Neft Şirkəti (ARDNŞ)
3-cü gün –1 mart, çərşənbə		
09:00 – 10:00	Azersun Holding	“Azersun Holding”-in nümayəndələri
10:30 – 11:30	<i>BP Azerbaijan</i>	C-b Ceyhun Kərəmov, Milliləşdirmə və immiqrasiya məsələləri üzrə menecer
14:30 – 16:00	Daxili əlaqələndirmə iclası	Ekspertlər və MSİBM
16:00 – 17:00	Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi	<p>C-b Elnur Süleymanov, Məşğulluq Siyasəti və Demografiya Şöbəsinin müdiri</p> <p>C-b Fuad Cabbarov, Əmək Miqrasiyası Sektorunun müdiri</p>

Kanada**Miqrasiya konteksti**

Ölkə əhalisi arasında miqrantların nisbəti: 21,86%

Qadın miqrantların nisbəti: 52,16%

Əsas mənşə ölkələri: Çin, Hindistan, Filippin, Pakistan, ABŞ

Əmək miqrasiyası sistemi

Miqrantların mənşə ölkələri üzrə seçilməsi proseduru 1967-ci ildə ləğv edildikdən sonra Kanadada namizədlərin ilk növbədə şəxsi xarakteristikalarını, xüsusilə təhsil səviyyəsini və peşə bacarıqlarını nəzərə alan bal əsaslı sistem tətbiq olunur. Bu sistem yalnız iqtisadi miqrant kateqoriyasına aid namizədlərin ölkə ərazisinə buraxılması ilə əlaqədar tətbiq edilir. 1990-cu illərin sonunadək seçim zamanı ölkədə daha çox tələb olunan peşələr nəzərə alınır və bu cür peşə sahibi olan miqrantın həmin peşə ilə məşğul olmaq niyyətində olması üçün əlavə ballar verilsə də, sonradan onun bu niyyətə əməl etməsi tələb olunmurdu. "İmmiqrasiya və qaçqınların müdafiəsi haqqında" 2002-ci il tarixli Qanuna (IRPA) dəyişikliklər edildikdən sonra bir neçə yeni məqsəd müəyyən edilmişdir: immiqrasiya siyasətinin immiqrantların sosial-iqtisadi vəziyyətinin yaxşılaşdırılması istiqamətinə yönəldilməsi, regional əmək bazarlarındakı qısamüddətli çatışmazlıqlara qarşı daha səmərəli cavab tədbirlərinin həyata keçirilməsi, Kanadanın üç ən böyük şəhərinə istiqamətlənən immiqrasiya axınlarının ölkənin iqtisadi miqrantlara ehtiyacı olan digər regionlarına yönəldilməsi. Bu məqsədlərə nail olmaq üçün miqrantların bacarıqlarına, təhsil səviyyəsinə, dil qabiliyyətinə və iş stajına görə bal vermə proseduruna daha çox diqqət ayrılır. "IRPA" Qanununa əsasən yaradılmış və 2015-ci ildən etibarən "Ekspress gəlmə" adlanan ümumi əmək immiqrasiyası sistemi daha konkret işçi qüvvəyə tələbatı təmin etmək məqsədilə işlənilib hazırlanmış müxtəlif proqramlarla tamamlanır, məsələn, nisbətən aşağı ixtisaslı miqrantlar üçün müvəqqəti əcnəbi işçi proqramı və ya miqrantları işçi qüvvəsinə ehtiyacı olan əyalətlərə cəlb etmək məqsədi daşıyan əyalətlər üçün namizədlər proqramı.

Ümumiyyətlə, İƏİT-nin üzv dövlətləri arasında Kanadanın əmək miqrasiyası sistemi ən inkişaf etmiş və səmərəli sistemlərindən biri hesab olunur. Daimi miqrasiya məsələlərinə gəldikdə, bu yaxınlarda Ekspress Gəlmə Sisteminin tətbiq edilməsi başqa ölkələrlə müqayisədə bu ölkədəki seçim prosedurunun rəqabət qabiliyyətini daha da artıraraq tələb olunan ixtisaslara malik miqrantların Kanadaya tez bir vaxtda və səmərəli şəkildə buraxılmasını təmin etmişdir. Yeni Ekspress Gəlmə Sisteminin əmək bazarı ilə sıx əlaqəsi onun müsbət cəhəti hesab olunur, çünki bu cür əlaqə yeni gələnlərin əmək bazarına inteqrasiyasını və əmək bazarının ehtiyacları ilə bağlı çevikliyi təmin edir. Çoxlu sayda yüksək ixtisaslı immiqrantların ölkəyə buraxılmasına şərait yaradan Kanadanın əmək immiqrasiyası sistemi bu immiqrantların uşaqları üçün də əlverişli təhsil və iqtisadi imkanların yaradılmasını təmin edir. Bundan başqa, bu ölkə baş verən immiqrasiya prosesləri ilə əlaqədar ictimai həmrəyliyin hiss olunacaq dərəcədə zəifləməsinin qarşısını almağa nail olaraq kanadalılar arasında bu prosesləri dəstəkləyən meyllərin davamlı şəkildə gücləndiyini nümayiş etdirir.

Proqram	Ekspress gəlmə	Müvəqqəti əcnəbi işçilər	
Hədəf qrupu	İxtisaslı miqrantlar	Aşağı ixtisaslı miqrantlar	
Kvota	Hədəf səviyyəsi var	Limit var	
Təklif əsaslı	<i>İxtisas</i>	Tələb olunur	Tələb olunmur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunur	Konkret işdən asılı olaraq qiymətləndirilir
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunmur	Tələb olunmur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınır	Nəzərə alınmır
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Özünü təminatmə imkanı</i>	Nəzərə alınır	Nəzərə alınmır
Tələbat əsaslı	<i>İş təklifi</i>	Əlavə ballar verir	Tələb olunur
	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılır	Aparılır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyyətlər</i>	Yoxdur	Yoxdur
	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Vardır, ərizəçi tərəfindən ödənilir	Vardır
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyyətlər</i>	Vardır	Vardır
	<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Aşağı prioritetlidir	Aşağı prioritetlidir

İtaliya

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 9,50%

Qadın miqrantların nisbəti: 54,90%

Əsas mənşə ölkələri: Rumıniya, Albaniya, Mərakeş, Çin, Ukrayna

Əmək miqrasiyası sistemi

Aİ-nin digər ölkələrində olduğu kimi, İtaliyada da əməkçi miqrantlarının ölkəyə buraxılması üçün ikili sistem tətbiq edilir: Aİ vətəndaşlarının sərbəst hərəkət etmək hüququ təmin edilse də, Aİ vətəndaşı olmayan şəxslərdən iş icazəsi üçün müraciət etmələri tələb olunur. İş icazələri fərqli kateqoriyalar üzrə müxtəlif kvotalar əsasında verilir. Xüsusilə də 2000-ci illərin əvvəllərində İtaliya hökuməti, qeyri-qanuni miqrantların bu ölkədə qalmasını qanuniləşdirmək imkanı verən müxtəlif amnistiya proqramları həyata keçirmişdir.

2012-ci ildə immiqrant işçi qüvvəsinin milli əmək bazarında, xüsusilə də fərdi qulluq və kənd təsərrüfatı sahələrində iştirakı davam etmişdir. Bununla əlaqədar olaraq hökumət müvafiq mənşə ölkələri ilə əməkdaşlığı gücləndirməklə və mövsümi məşğulluq əsasında dairəvi miqrasiyanı təşviq etməklə bu sahələrə üstünlük vermişdir. İtaliyada işçi qüvvəsinə tələbatı və təklifi daha yaxşı əlaqələndirmək məqsədilə bu ölkə ilə məşğulluq məqsədləri üçün miqrasiyaya dair ikitərəfli sazişlər imzalamış mənşə ölkələrindəki İtaliya səfirliklərində Yerli Koordinasiya Şöbələri (UCL) yaradılmışdır. Bu, əmək miqrasiyasına dair ikitərəfli sazişlərin icrasını asanlaşdırmaq məqsədi daşıyır.

Proqram	Ekspress gəlmə	Müvəqqəti əcnəbi işçilər
Hədəf qrupu	İxtisaslı miqrantlar	Aşağı ixtisaslı miqrantlar
Kvota	Vardır	Yoxdur
	Kvotanın kateqoriyasından asılıdır	Tələb olunur
	<i>İxtisas</i>	
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunmur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunmur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınmır
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Nəzərə alınmır
	<i>Özünü təmin etmə imkanı</i>	Nəzərə alınır
	<i>İş təklifi</i>	Tələb olunur
	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyyətlər</i>	Yoxdur
	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Vardır
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyyətlər</i>	Vardır
	<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Aşağı prioritetlidir

Yeni Zelandiya

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 22,62%

Qadın miqrantların nisbəti: 51,64%

Əsas mənşə ölkələri: Böyük Britaniya, Cənubi Afrika Respublikası, Hindistan, Çin, Filippin

Əmək miqrasiyası sistemi

İlk olaraq müstəmləkə əhalisi arasında artımın idarə olunmasına yönəldilmiş Yeni Zelandiyanın immiqrasiya siyasəti II Dünya müharibəsindən sonra bu ölkənin əmək bazarındakı çatışmazlıqları aradan qaldırmaq məqsədi daşıyan bir sistemə çevrilmişdir. Əvvəllər tətbiq edilmiş məntiqi üstünlük vermə prosedurunun ləğv edilməsini və müəyyən ixtisaslarla bağlı prioritetlərin müəyyən edilməsini nəzərdə tutan 1987-ci il tarixli İmmiqrasiya Qanununda ölkəyə qiymətləndirmə əsasında buraxılma sistemi təqdim olunmuşdur. 1991-ci ildə Yeni Zelandiya limitdən çox məqsədi özündə əks etdirən immiqrasiya hədəfli bal sistemində əsaslanan insan kapitalı yönümlü proseduru tətbiq etməyə başlamışdır. Ümumilikdə götürəndə, Yeni Zelandiyanın mövcud sistemində daimi və müvəqqəti miqrantlar, habelə müvafiq vizalar arasında fərq qoyulur. Müvəqqəti əmək miqrasiyası sisteminin əsas proqramı olan Zəruri ixtisaslar vizası əmək bazarının ehtiyaclarından asılı olaraq həm yüksək, həm də aşağı ixtisaslı miqrantlara verilə bilər. Beləliklə, bu növ viza tələbatla sıx əlaqəlidir. Bu sistemə aid digər müvəqqəti proqramlar məzuniyyətdə işləmək üçün, qəbul edilmiş mövsümi işəgötürənlər üçün, işləyərək yaşamaq üçün, oxuyaraq işləmək üçün və uzunmüddətli işgüzar vizaların verilməsini nəzərdə tutur. Ölkə ərazisində daimi yaşamaq üçün icazələrinin çoxu ixtisaslı miqrant kateqoriyalarına verilir. Müxtəlif meyarlara əsasən müvafiq namizədlərə ballar verilir. Daimi yaşayış vizalarının sayı ilə bağlı limit müəyyən olunur, yaxud Samoa kimi ölkələrin vətəndaşları üçün müxtəlif güzəştli miqrasiya rejimləri kvota ilə məhdudlaşır.

Ümumiyyətlə, Yeni Zelandiyanın əmək immiqrasiyası rejimi əmək bazarının ehtiyaclarına uyğunlaşma baxımından çevik hesab olunur.

Proqram	Zəruri ixtisaslar	Qəbul edilmiş mövsümi məşğulluq	Ölkə ərazisində daimi yaşama
Hədəf qrupu	Müvəqqəti əməkçi miqrantlar	Aşağı ixtisaslı, müvəqqəti miqrantlar	İxtisaslı miqrantlar
Kvota	Yoxdur	Vardır, limit	Vardır, hədəf səviyyəsi
	<i>İxtisas</i>	Tələb olunur	Tələb olunmur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunmur	Tələb olunmur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunur	Tələb olunmur
Təklif əsaslı		Tələb olunur, Sakit Okean adaları vətəndaşlarına üstünlük verilir	Tələb olunmur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınır
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Özünü təminatmə imkanı</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınır

	<i>İş təklifi</i>	Tələb olunur	Tələb olunur	Tələb olunur
	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılır	Aparılır	Aparılmır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyətlər</i>	Vardır	Vardır	Yoxdur
<i>Tələbat əsaslı</i>	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Vardır	Vardır	Vardır
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyətlər</i>	Vardır	Vardır	Vardır
	<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Aşağı prioritetlidir	Aşağı prioritetlidir	Aşağı prioritetlidir

Nigeriya

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 0,66%

Qadın miqrantların nisbəti: 45,14%

Əsas mənşə ölkələri: Benin, Qana, Mali, Toqo, Niger

Əmək miqrasiyası sistemi

Nigeriya hökuməti 2006-cı ildə rəsmi milli miqrasiya siyasətinin, 2008-ci ildə isə əmək miqrasiyası siyasətinin işlənilib hazırlanmasına başlamışdır. Milli miqrasiya siyasətinin layihəsi hazır olsa da, o tətbiq olunmayıb. 2014-cü ildə bu sənəd təsdiq edilməsi üçün Federal İcra Şurasına təqdim olunub. Hazırda tətbiq edilmiş əmək miqrasiyası siyasəti də, eyni qaydada, nə təsdiq edilib, nə də ki tətbiq olunur. Mövcud immiqrasiya sistemi ikili siyasət əsasında icra olunur. "ECOWAS" (Qərbi Afrika Dövlətlərinin İqtisadi Birliyi) Təşkilatının "İnsanların sərbəst yerdəyişmələri, yaşaması və məşğulluğu haqqında" Protokolu bu təşkilata üzv olan dövlətlərin vətəndaşlarının Nigeriya ərazisinə vizasız gəlməsini və burada yaşayış icazəsi əldə etdikdən sonra işləməsinə nəzərdə tutur. Bununla belə, əcnəbilərin bu ölkənin ərazisində yaşamaq və əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq hüququ hələ də tam təmin olunmayıb. Bütün başqa ölkələrin vətəndaşlarından Nigeriyaya gəlmək üçün viza almaları tələb olunur. Əməkçi miqrantlar üçün 2 viza növü mövcuddur ki, onlardan biri ölkə ərazisində qısa müddət ərzində qalmaq üçün (müvəqqəti iş icazəsi), digəri isə (müvafiq tənzimləmələrə əsasən) daha uzun müddət ərzində qalmaq üçün nəzərdə tutulub.

Proqram	Müvəqqəti iş icazəsi	Tənzimləmə əsaslı viza	
Hədəf qrupu	Müvəqqəti əməkçi miqrantlar	Orta və uzunmüddətli əməkçi miqrantlar	
Kvota	Yoxdur	Vardır	
Təklif əsaslı	<i>İxtisas</i>	Tələb olunur	Tələb olunur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunmur	Tələb olunmur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunmur	Tələb olunmur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Özünü təminatmə imkanı</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
Tələbat əsaslı	<i>İş təklifi</i>	Tələb olunur	Tələb olunur
	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılmır	Aparılmır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyətlər</i>	Yoxdur	Yoxdur
Tələbat əsaslı	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Vardır	Vardır, şirkət tərəfindən ödənilir
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyətlər</i>	Vardır, mülayimdir	Vardır, mülayimdir
	<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Zəifdir	Zəifdir

Rusiya Federasiyası

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 8,08%

Qadın miqrantların nisbəti: 50,91%

Əsas mənşə ölkələri: Ukrayna, Özbəkistan, Tacikistan, Ermənistan, Qırğızıstan

Əmək miqrasiyası sistemi

Rusiya Federasiyasının immiqrasiya sistemi əsasında xarici vətəndaşların 3 kateqoriya üzrə bölgüsü aparılır: müvəqqəti qalanlar, müvəqqəti yaşayanlar və daimi yaşayanlar. İşləmək məqsədilə Rusiyaya immiqrasiya etmək niyyətində olan xarici vətəndaşların əksəriyyəti müvəqqəti qalanlar kateqoriyasına aid edilir. Onlar hər il üçün dövlət tərəfindən müəyyən edilən və 2015-ci ildə 275.856 yer təşkil etmiş kvota əsasında verilən iş icazəsi və ya yüksək ixtisaslı mütəxəssislər üçün nəzərdə tutulmuş və kvota ilə məhdudlaşdırılmayan icazə üçün müraciət edə bilirlər və yaxud Rusiya ilə vizasız rejimi olan ölkə vətəndaşları olduqda iş patentini əldə edə bilirlər. 2015-ci ildən etibarən bütün əməkçi miqrantlar üçün integrasiya imtahanı nəzərdə tutulub ki, buraya dil kursları da daxildir. 2010-cu ilədək Rusiya sahibkarları yalnız iş icazəsi almış xarici vətəndaşları işə götürmək hüququna malik idi. 2010-cu ildə tətbiq edilmiş düzəlişə əsasən yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsi üçün xüsusi icazələrin sahibkarlar tərəfindən tələb olunması qaydası ləğv edilmişdir. Rusiya ilə vizasız rejimi olan ölkə vətəndaşları üçün iş patentlərinin verilməsi isə Rusiya ərazisində qalan çoxsaylı qeyri-qanuni miqrantların vəziyyətinin tənzimlənməsinə şərait yaratmışdır.

Proqram	Əmək icazəsi	Mavi kart	İş patentini	
Hədəf qrupu	Əməkçi immiqrantlar	Yüksək ixtisaslı mütəxəssislər	Vizasız rejimi olan ölkə vətəndaşları	
Kvota	Vardır	Yoxdur	Yoxdur	
Təklif əsaslı	<i>İxtisas</i>	Tələb olunmur	Tələb olunur	Tələb olunmur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunur	Tələb olunmur	Tələb olunur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunmur	Tələb olunmur	Tələb olunur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Tələb olunmur	Tələb olunmur	Tələb olunmur
	<i>Özünü təmin etmə imkanı</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınır	Nəzərə alınmır
Tələbat əsaslı	<i>İş təklifi</i>	Tələb olunur	Tələb olunur	Tələb olunmur
	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılmır	Aparılmır	Aparılmır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyyətlər</i>	Yoxdur	Vardır	Yoxdur
	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Vardır	Yoxdur	Yoxdur
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyyətlər</i>	Yoxdur	Vardır	Yoxdur
	<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Zəifdir	Zəifdir	Zəifdir

Sinqapur

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 43,00%

Qadın miqrantların nisbəti: 55,80%

Əsas mənşə ölkələri: Malayziya, Çin, İndoneziya, Hindistan, Pakistan

Əmək miqrasiyası sistemi

Ölkə əhalisi, habelə əmək qabiliyyəti olan əhali arasında immiqrantların sayına görə Sinqapur dünyada ilk yerlərdən birini tutur. (Vətəndaşlığı qəbul etmiş, habelə daimi yaşayan şəxsləri çıxmaq şərtilə) əcnəbilər ölkədəki işçi qüvvəsinin təxminən üçdə birini təşkil edirlər. Uzun illər ərzində Sinqapurda sayı azala biləcək ölkə əhalisini və işçi qüvvəsini tarazlaşdırmaq məqsədilə əcnəbilərin axınını və onlardan istifadəni idarə etmək üçün kifayət qədər mürəkkəb bir sistem işlənib hazırlanmışdır.

Sinqapurda əcnəbi işçi qüvvəsinin işə qəbulu və bu cür işçi qüvvədən istifadə məsələlərinin idarə edilməsi prosesi "İmmiqrasiya haqqında", "Əcnəbi işçi qüvvəsinin məşğulluğu haqqında" (EFMA) və "Məşğulluq agentlikləri haqqında" (EA) Qanunlar əsasında tənzimlənir. Bu üç qanun əcnəbilərin ölkəyə gəlməsi və ölkədən getməsi məsələlərini tənzimləyir, habelə əməkçi miqrantların işə qəbulu ilə məşğul olan məşğulluq agentliklərinin, işəgötürənlərin və bilavasitə əməkçi miqrantların hüquq və öhdəliklərini müəyyən edir.

İş üçün buraxılış vərəqəsi əcnəbilərin Sinqapurda məşğulluğunu tənzimləyən əsas sənəd hesab olunur. "EFMA" Qanununa əsasən Sinqapurda işləmək istəyən əcnəbilər Əmək Ehtiyatları Nazirliyinin İş İcazələri Şöbəsiindən müvafiq iş üçün buraxılış vərəqəsini əldə etməlidirlər. İş üçün buraxılış vərəqəsinin 3 əsas növü məşğulluq üçün buraxılış vərəqəsindən, iş icazəsindən və "S" buraxılış vərəqəsindən ibarətdir.

Proqram	Məşğulluq üçün buraxılış vərəqəsi	İş icazəsi	"S" buraxılış vərəqəsi	
Hədəf qrupu	Yüksək ixtisaslı miqrantlar	Yarım ixtisaslı miqrantlar	Aşağı ixtisaslı miqrantlar	
Kvota	Yoxdur	Vardır, şirkət kvotası	Vardır, şirkət kvotası	
Təklif əsaslı	<i>İxtisas</i>	Tələb olunur	Tələb olunur	Tələb olunmur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunmur	Tələb olunmur	Tələb olunmur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunmur	Tələb olunur	Tələb olunur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Özünü təmin etmə imkanı</i>	Nəzərə alınır	Nəzərə alınır	Nəzərə alınır

	İş təklifi	Tələb olunur	Tələb olunur	Tələb olunur
Tələbat əsaslı	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılır	Aparılmır	Aparılmır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyətlər</i>	Yoxdur	Vardır	Vardır
	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Vardır	Vardır	Vardır
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyətlər</i>	Vardır	Vardır	Vardır, maksimum əməkhaqqı nəzərdə tutulur
	<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Zəifdir	Zəifdir	Zəifdir

İspaniya

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 12,60%

Qadın miqrantların nisbəti: 51,20%

Əsas mənşə ölkələri: Rumıniya, Mərakeş, Böyük Britaniya, Ekvador, İtaliya, Kolumbiya

Əmək miqrasiyası sistemi

Avropanın bütün ölkələrində olduğu kimi İspaniyada da Aİ vətəndaşlarının sərbəst hərəkət etmək hüququ təmin olunmaqla ikili sistem tətbiq edilir. İspaniyada 1990-cı illərdən ən azı 2003-cü ilədək tətbiq edilmiş kvota sisteminin hələ də qüvvədə olub-olmaması aydın deyil. Digər ölkələrlə müqayisədə İspaniyadakı sistem başqa ölkələrlə (kvota sistemine üstünlük verən) ikitərəfli sazişlərə əsaslanır.

İqtisadi böhran zamanı ölkəyə buraxılan immiqrantların sayı azalmışdır. Lakin bununun səbəbini ölkəyə buraxılma meyarlarının sərtləşdirilməsi, o cümlədən, kvotanın azaldılması ilə deyil, daha çox əcnəbi işçi qüvvəyə tələbatın təbii şəkildə azalması ilə izah etmək olar.

Proqram	İş icazəsi	Aİ Mavi kartı	
Hədəf qrupu	Üçüncü ölkə vətəndaşları	Yüksək ixtisaslı üçüncü ölkə vətəndaşları	
Kvota	Vardır	Yoxdur	
Təklif əsaslı	<i>İxtisas</i>	Tələb olunmur	Tələb olunur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunmur	Tələb olunmur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunur	Tələb olunmur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Tələb olunmur	Tələb olunmur
	<i>Özünü təmin etmə imkanı</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınır
Tələbat əsaslı	<i>İş təklifi</i>	Tələb olunur	Tələb olunur
	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılır, əgər təklif olunan iş çatışmayan ixtisaslar siyahısına daxil edilməyibsə	Aparılır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyyətlər</i>	Vardır	Yoxdur
	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Yoxdur	Yoxdur
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyyətlər</i>	Vardır	Vardır
	<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Zəifdir	Zəifdir

İsveç

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 16,73%

Qadın miqrantların nisbəti: 50,59%

Əsas mənşə ölkələri: Finlandiya, İraq, Polşa, İran İslam Respublikası, Bosniya və Herseqovina

Əmək miqrasiyası sistemi

İsveçə əmək immiqrasiyası imkanları istər müəyyən ixtisaslara malik miqrantlar, istərsə də bu ölkədə çatışmayan peşə sahibi olan əcnəbi işçilər üçün əlçatandır və işə düzələn əcnəbilərin sayı ilə bağlı heç bir məhdudiyyət tətbiq edilmir. 2008-ci ildə qaydaların liberallaşdırılmasından sonra əməkçi miqrantların bu ölkəyə immiqrasiyası bütövlükdə yerli işəgötürənlərin işçi qüvvəyə tələbatından asılıdır. Məhz onlar xaricdən işçi qüvvə cəlb edib-etməmək barədə qərar qəbul edirlər və bu baxımdan hökumət orqanlarının nəzarət etmə səlahiyyətləri minimuma endirilib. Əvvəllər müvafiq orqanlar tərəfindən həyata keçirilən əmək bazarı testi artıq ləğv edilib.

Mövcud sistemə əsasən, əgər işəgötürənin hər hansı iş vakansiyası varsa, o bununla bağlı ilk növbədə ölkə daxilində və Aİ miqyasında açıq elan verməlidir. Bu elana cavab verilmədiyi təqdirdə və ya alınmış təkliflərə baxmayaraq sahibkar əcnəbi işçi qüvvəsinin cəlb olunmasına üstünlük verdiyi təqdirdə dünyanın istənilən ölkəsindən olan namizədi işə qəbul edə bilər. Əlaqədar əcnəbinin işə qəbulu şərtləri ilə bağlı müvafiq həmkarlar ittifaqı ilə məsləhətləşmələr aparıldıqdan sonra onun ölkə ərazisində yaşaması və işləməsi üçün icazələrə dair müraciətlər İsveçin Miqrasiya Agentliyi tərəfindən qəbul olunaraq işlənir. İşlə bağlı şərtlər və tələblər müvafiq kollektiv müqavilələri və ya bu cür müqavilələr olmadığı təqdirdə, həmin iş üçün nəzərdə tutulmuş adi normalar əsasında tənzimlənir. İş icazəsi bütün iş müddəti üçün verilir, iş daimi xarakter daşıdıqda isə maksimum iki il müddətinə rəsmiləşdirilir və bu müddət artırılması mümkündür. İlk iki il ərzində ölkədə yaşamaq üçün icazə aidiyyəti işəgötürənlə və dəqiq müəyyənləşdirilmiş işlə əlaqələndirilir. Bundan sonra əcnəbi işçi işəgötürəni dəyişmək hüquqna malik olsa da, fərqli bir işlə məşğul ola bilməz. Ümumilikdə 4 il keçdikdən sonra ölkədə daimi yaşamaq üçün icazə verilə bilər ki, bu da əmək bazarına hərtərəfli çıxış imkanının əldə olunması deməkdir. Bundan başqa, İsveçdə ən azı 1 il qalan əməkçi miqrantlar yerli əhali ilə bərabər səviyyədə sosial təminat və səhiyyə sistemlərindən istifadə etmək imkanı əldə edirlər. Eyni zamanda, onlara öz yaxın qohumlarını, məsələn, həyat yoldaşlarını, partnyorların, habelə 21 yaşına çatmamış uşaqlarını İsveçə gətirmək icazəsi verilir.

Proqram	Əmək immiqrasiyası	
Hədəf qrupu	Bütün əməkçi miqrantlar	
Kvota	Yoxdur	
Təklif əsaslı	<i>İxtisas</i>	Tələb olunmur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunmur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunmur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınmır
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Nəzərə alınmır
	<i>Özünü təminatmə imkanı</i>	Nəzərə alınır
Tələbat əsaslı	<i>İş təklifi</i>	Tələb olunur
	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılır, səthi əmək bazarı testi
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyyətlər</i>	Yoxdur
	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Vardır
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyyətlər</i>	Vardır
<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Təmin olunur	

İsveçrə

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 29,43%

Qadın miqrantların nisbəti: 51,00%

Əsas mənşə ölkələri: İtaliya, Almaniya, Portuqaliya, Fransa, Kosovo

Əmək miqrasiyası sistemi

1999-2004-cü illərdə İsveçrə qonşu ölkələrlə transsərhəd miqrasiyaya icazə verməklə xarici vətəndaşların öz əmək bazarına çıxışını tədricən təmin etmişdir. İsveçrədə xarici vətəndaşların yerli əmək bazarına çıxışını təmin edən ikili sistem mövcuddur. Aİ-nin və Avropa Azad Ticarət Assosiasiyasının (AATA) üzv dövlətlərindən olan vətəndaşların ixtisaslarından asılı olmayaraq İsveçrənin əmək bazarına maneəsiz çıxışı "Şəxslərin sərbəst yerdəyişmələri haqqında" Sazişə əsasən təmin olunur. Federal Şuranın qərarına əsasən üçüncü ölkə adlanan digər ölkələrdən olan işçilər İsveçrənin əmək bazarına məhdud sayda buraxılır, əgər onlar yüksək ixtisaslı malikdirlərsə. Təcrübə göstərir ki, aşağı ixtisaslı əcnəbilərlə müqayisədə bu kateqoriyaya aid olan xarici vətəndaşlar peşə inteqrasiyası və sosial inteqrasiya üçün daha əlverişli imkanlara malikdir. 2014-cü ildə keçirilmiş referendum zamanı İsveçrə vətəndaşları Aİ dövlətlərinə qarşı daha sərt immiqrasiya siyasəti leyhinə səs vermişdirlər. Buna baxmayaraq, bu cür siyasət Aİ və AATA regionlarında sərbəst yerdəyişmələr haqqında Aİ qərarları ilə ziddiyyət təşkil etdiyindən hələ də icra olunmur.

Proqram	Sərbəst yerdəyişmə	Əmək immiqrasiyası	
Hədəf qrupu	Aİ vətəndaşları	Üçüncü ölkə vətəndaşları	
Kvota	Yoxdur	Vardır	
Təklif əsaslı	<i>İxtisas</i>	Tələb olunmur	Tələb olunur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunmur	Tələb olunur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunur	Tələb olunur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınır
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Özünü təminatmə imkanı</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır, lakin işlə əlaqədar dolayısı təmin olunur
	<i>İş təklifi</i>	Tələb olunur	Tələb olunmur
Tələbat əsaslı	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılmır	Aparılır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyətlər</i>	Yoxdur	Vardır, yalnız yüksək ixtisaslı əcnəbilər qəbul olunur
	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Yoxdur	Yoxdur
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyətlər</i>	Vardır	Vardır
	<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Yoxdur	Yoxdur

Birləşmiş Ərəb Əmirlikləri

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 88,40%

Qadın miqrantların nisbəti: 25,33%

Əsas mənşə ölkələri: Hindistan, Banqladeş, Pakistan

Əmək miqrasiyası sistemi

BƏƏ 1971-ci ildə tətbiq edilmiş və miqrantlar üçün mahiyyətə sponsorluq sistemi olan “Kəfələ” Sistemindən istifadə edir. “Kəfələ” Sistemi ölkə vətəndaşları (o cümlədən xaricdə daimi yaşayanlar) və yerli şirkətlər tərəfindən əməkçi miqrantların işə götürülməsinə icazə verir. Bu sistem ölkənin dayanıqlı iqtisadi artımını və yüksək həyat səviyyəsini təmin edir. BƏƏ vətəndaşı və yaxud şirkəti istənilən miqranta sponsorluq etməlidir və buna görə hüquqi və maddi məsuliyyəti öz üzərinə götürməlidir, həmin miqranta viza vermək hüququ isə BƏƏ hökumətinin səlahiyyətlərinə aid olan bir məsələdir. Ev qulluğunda çalışan və milli əmək qanunvericiliyi ilə əhatə olunmayan əcnəbilərə Daxili İşlər Nazirliyi məsuliyyət daşıyır. Digər əcnəbi işçilərin hamısı ilə Əmək Nazirliyi məşğul olur. “Kəfələ” Sistemi həm yüksək, həm də aşağı ixtisaslı miqrantlara şamil edilir. Aşağı ixtisaslı miqrantlar əsasən xidmət sahələrində (kişilər), ev qulluğunda və pərakəndə ticarətdə (qadınlar) çalışırlar. Yüksək ixtisaslı işçilər isə daha çox özəl neft və qaz şirkətlərində, təhsil, maliyyə və investisiya sahələrində üstünlük təşkil edirlər. Özəl sektorda işçi qüvvəsinin 90%-dən çoxunu əməkçi miqrantlar təşkil etsə də, yerli vətəndaşlar əsasən dövlət sektorunda işləyirlər. Son illərdə bu sistemi idarə edən qanunlarda miqrant əməyinin və hüquqlarının tənzimlənməsi üçün dəyişikliklər edilmişdir. Bir qayda olaraq, əcnəbi işçilər əməkçi miqrantlar kimi deyil, daha çox müqavilə əsasında işləyən müvəqqəti işçilər kimi qəbul edirlər ki, nəticədə onların hüquqları məhdudlaşır və yerli cəmiyyətə çıxış və inteqrasiya imkanları azalır.

Proqram	“Kəfələ” Sistemi	
Hədəf qrupu	Əməkçi miqrantlar	
Kvota	Vardır	
Təklif əsaslı	<i>İxtisas</i>	Tələb olunmur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunmur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunmur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınmır
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Nəzərə alınmır
	<i>Özünü təminatmə imkanı</i>	Nəzərə alınmır
Tələbat əsaslı	<i>İş təklifi</i>	Yoxdur
	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılmır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyyətlər</i>	Yoxdur
	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Vardır
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyyətlər</i>	Yoxdur
<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Yoxdur	

Böyük Britaniya

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 13,12%

Qadın miqrantların nisbəti: 52,47%

Əsas mənşə ölkələri: Polşa, Hindistan, Pakistan, İrlandiya, Almaniya

Əmək miqrasiyası sistemi

Aİ-nin bir hissəsi olan Böyük Britaniya əcnəbilərin bu ölkəyə immiqrasiyası ilə bağlı ikili sistem tətbiq edir. Belə ki, Aİ və Avropa İqtisadi Zonası ölkələrinin vətəndaşları Böyük Britaniyada yaşamaq və işləmək üçün bu ölkəyə sərbəst köçə bilərlər və dövlət onların bu cür immiqrasiyasını məhdudlaşdırma bilməz. Aİ-yə üzv olmayan ölkələrin vətəndaşlarına gəldikdə isə, 2008-ci ildə Böyük Britaniya sayı 80-dən çox olan vizalardan ibarət mürəkkəb bir sistemi əvəz edən ölkəyə buraxılma üçün beş pilləli bal sisteminin tətbiqinə başlamışdır. 5 pillənin hər biri fərqli miqrant kateqoriyası üçün nəzərdə tutulub və özünə məxsus bal hesablama şkalasına, tələblərə və müvafiq vizalara malikdir. Aİ-yə üzv olmayan ölkələrdən ixtisasız işçilərin Böyük Britaniyaya buraxılması üçün nəzərdə tutulmuş əlahiddə pillə texniki olaraq mövcud olsa da, heç zaman tətbiq edilmədiyindən 2013-cü ildə ümumiyyətlə ləğv edilmişdir. Bəziləri iddia edir ki, Böyük Britaniyada mövcud olan bal sistemi sırf simvolik xarakter daşıyır, belə ki, ballar yalnız məcburi tələblərin yerinə yetirilməsinə görə verilir və digər bal sistemlərindən fərqli olaraq burada ərizəçi bir kateqoriyada itirdiyi balları digər kateqoriya hesabına kompensasiya edə bilmir. Ölkə əhalisi Böyük Britaniyanın Aİ-dən çıxmasına səs verdiyindən Aİ vətəndaşlarının bu ölkəyə buraxılması sistemində islahatlar aparılacaq. Hazırda Aİ vətəndaşları üçün yeni immiqrasiya sisteminin konsepsiyası ilə bağlı müzakirələr davam edir və mümkün variantlar müvafiq bal sistemlərindən, müavinətlər üçün müraciət etməmək və ya bir neçə ay ərzində işə düzəlməyi təqdirdə Böyük Britaniyanı tərk etmək şərti ilə sərbəst yerdəyişmələrən ibarətdir.

Proqram	PİLLƏ 2	PİLLƏ 5	
Hədəf qrupu	Üçüncü ölkədən olan ixtisaslı işçilər	Müvəqqəti işçilər	
Kvota	Vardır	Yoxdur	
Təklif əsaslı	<i>İxtisas</i>	Tələb olunur	Tələb olunmur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Tələb olunur	Tələb olunmur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Tələb olunur	Tələb olunmur
	<i>Yaş</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Cins/aile vəziyyəti</i>	Nəzərə alınmır	Nəzərə alınmır
	<i>Özünü təminatmə imkanı</i>	Tələb olunur	Tələb olunur
	<i>İş təklifi</i>	Tələb olunur	Tələb olunur
Tələbat əsaslı	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılır, əgər təklif olunan iş çatışmayan ixtisaslar siyahısına daxil edilməyibsə	Aparılır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyətlər</i>	Yoxdur	Vardır
	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Vardır	Vardır
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyətlər</i>	Vardır	Vardır
	<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Aşağı prioritetlidir	Aşağı prioritetlidir

Venesuela

Miqrasiya konteksti

Ölkə əhalisi arasında immiqrantların nisbəti: 4,51%

Qadın miqrantların nisbəti: 49,91%

Əsas mənşə ölkələri: Kolumbiya, İspaniya, Portuqaliya, İtaliya, Peru

Əmək miqrasiyası sistemi

Bir çox mənbələrə görə Venesuelaya əmək miqrasiyası üçün iş icazəsi əldə etmək lazımdır. İşəgötürən xarici vətəndaşı işə qəbul etmək məqsədilə iş icazəsi üçün müraciət etməlidir. İş icazəsi verildikdən sonra xarici vətəndaş "TR-L" Viza adlanan iş vizası üçün müraciət edə bilər. Həm icazə, həm də viza almaq üçün nəzərdə tutulmuş qaydalar dəqiqliklə müəyyən edilmədiyindən istər vaxt, istirsə də erizəçinin vətəndaşlığı baxımından dəyişə bilər.

Proqram	Əcnəbi üçün iş icazəsi və "TR-L" Vizası	
Hədəf qrupu	Bütün əməkçi immiqrantlar	
Kvota	Məlumat yoxdur	
Təklif əsaslı	<i>İxtisas</i>	Məlumat yoxdur
	<i>Dil qabiliyyəti</i>	Məlumat yoxdur
	<i>Vətəndaşlıq</i>	Məlumat yoxdur
	<i>Yaş</i>	Məlumat yoxdur
	<i>Cins/ailə vəziyyəti</i>	Məlumat yoxdur
	<i>Özünü təmin etmə imkanı</i>	Minimum əməkhaqqı həcmində məbləğə malik olma tələbi
Tələbat əsaslı	<i>İş təklifi</i>	Tələb olunur
	<i>Əmək bazarı testi</i>	Aparılmır
	<i>Sektor/peşə üzrə məhdudiyətlər</i>	Yoxdur
	<i>İcazə üçün rüsum</i>	Məlumat yoxdur
	<i>Əməkhaqqı ilə bağlı məhdudiyətlər</i>	Məlumat yoxdur
	<i>Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı</i>	Məlumat yoxdur

MÖVCUD PROSEDUR TƏKLİF OLUNAN DƏYİŞİKLİKLƏR LAYİHƏ DƏSTƏYİ

Her ilin başlanmasına 3 (üç) ay qalmış əmək miqrasiyası kvotasının Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiqlənməsi

4 Komissiyanın əmək miqrasiyası kvotasına dair yekun təklifi (15 Sentyabr)

4.1 Komissiyanın yekun təklifi ƏƏSMN-nin hazırladığı icmal hesabat və Komissiyanın iclasından əvvəl müxtəlif qurumlar tərəfindən təqdim edilən işlərə uyğun şəkildə hazırlanmışdır.
4.2 Zərurət yaranarsa, kənar mütəxəssislərin də (işgötürənlər assosiasiyaları, işgüzar dairələrin nümayəndələri və sair) dəvət olunması nəzərdən keçirilə bilər.
4.3 Əlavə addım kimi Komissiya tərəfindən təsdiq olunmuş ƏƏSMN-in icmal hesabatı, eyni zamanda uzun-müddətli proqnoz nəşr oluna bilər.

4.4 Əmək miqrasiyası kvotasının yaradılması qaydalarının nəzərdən keçirilməsi və təkmilləşdirilməsi (14 mart 2016 tarixli, 124 sayılı qərara əsasən təsdiq olunmuşdur).

3 ƏƏSMN-in əmək miqrasiyası kvotası üzrə icmal hesabatı (15 Avqust)

3.1 ƏƏSMN tərəfindən hazırlanan əmək miqrasiyası kvotasına dair icmal hesabat analitik əhəmiyyət daşıdığından, ən vacib element sayıla bilər və onun hazırlanması müddətinin uzadılması nəzərdən keçirilməlidir (01 iyul – 15 Avqust).
3.2 Hesabata bütün təqdim olunmuş məlumatların xülasəsi və xarici əməyə olan tələbatın sərbəst, əsaslanan hesablanması, eyni zamanda tələbatın uzun-müddətli proqnozu daxil edilə bilər.

➤ Komissiya üzvləri və işgötürənlərin təqdim etdikləri hesabatlardan əldə edilən məlumat əsasında,
➤ ƏƏSMN-in analitik təhlil bölümü və ya hər hansı digər qurum tərəfindən hazırlanmalıdır.

➤ Hesablama ad-hoc şəkildə əmək qüvvəsinə ola biləcək tələbat da təxmin etməlidir.
3.3 İcmal hesabat şərhinin təqdim olunması üçün Komissiya Üzvləri, İşgötürənlər Assosiasiyaları və digər aidiyyəti qurumlara paylanılmalıdır (əlavə addım).

3.4 Hesablamalar üçün metodologiya MOBİLƏZE layihəsi çərçivəsində icra oluna biləcək bacarıqların inkişafı pilot dəstəyi ilə müəyyən oluna bilər (2017-ci ilin əvvəli – 2018); təsirin təhlili, balans modelləri, sektorlar arası balans modeli, sosial hesablama matrisi və sair.
3.5 Analitik quruma əlavə dəstək olaraq seminarlar və gələcəkdə Azərbaycanda istifadə ediləcək modelə yaxın modeldən istifadə edən AB Üzv Dövlətlərinə səfərləri təşkil etmək mümkündür.

3.6 İlk mərhələ, xarici əmək kvotasını müəyyən edən yeni metodologiyanın icrası (hesabatın hazırlanması və Nazirlər Kabinetinə təqdim olunması), beynəlxalq mütəxəssislərin iştirakı ilə (MOBİLƏZE layihəsi çərçivəsində) heyətə keçirilə bilər.

2 Komissiya üzvlərinin tələbat, makro-iqtisadi və sosial-iqtisadi məsələlər barədə hesabatları (01 Avqust)

2.1 Komissiya üzvləri işgötürənlər tərəfindən hazırlanan hesabatları (müsbətə olarsa, yenilənmiş versiyada) öz təhlilini hazırlamaqdan öncə əldə etməlidir (əlavə addım daxil edilə bilər).

2.2 Komissiyanın hər bir üzv qurumu tərəfindən təhlil ediləcək məlumat/mövzu qanunvericiliklə müəyyən olunmalı və əlaqələndirilməlidir (bu məlumat ümumi deyil, konkret olandır):
➤ İşgötürənlərin müəyyən olunmuş ehtiyacları, eyni zamanda əmək qüvvəsinə olan tələbatın əsaslandırılması.

➤ Ölkədə mövcud iqtisadi prioritetlər.
2.3 ƏƏSMN tərəfindən ayrıca hesabatın təqdim olunmasına ehtiyac yoxdur – bütün zəruri məlumatlar nazirlik tərəfindən hazırlanacaq xülasə hesabatı daxil edilə bilər. Odur ki, digər Komissiya üzvləri üçün hesabatın təqdim olunmasının son tarixi qisaldılmalıdır (01 iyul).

2.4 Əmək Miqrasiyası Kvotası Qaydalarına uyğun olaraq (2016) Komissiya üzvləri tərəfindən təqdim olunan hesabatların məzmununa baxış və təkmilləşdirilməsinə dəstək.

1 İşgötürənlər tərəfindən eyni işçi qüvvəsinə tələbat barədə hesabatın təqdim edilməsi (01 May)

1.1 Komissiyanın sədri olaraq, hesabatın bir hissəsi ƏƏSMN-ə təqdim olunması (01 Aprel-ə qədər)

1.2 Hesabatın vahid forması aşağıdakıları ehtə ədə bilər:
➤ İşgötürənlər tərəfindən xarici mütəxəssislərin cəlb olunmasına nəzərdə tutulan, icrasına təsəbbüs edilən və ya planlaşdırılan, o cümlədən uzun müddətli proqnozları ehtə ədə olan (5 ilə qədər) layihələr haqda məlumat.
➤ Her bir iqtisadi fəaliyyət üzrə xarici vətəndaşın işə cəlb olunması zərurətinin düzün əsaslandırılması.

1.3 Əlavə məlumat əldə etmək məqsədilə, ƏƏSMN və işgötürənlər arasında müsahibənin mümkünlüyünü daxil edin. Əgər bu müsahibə baş verməmişdirsə, o zaman qeyd olunan məsələlər düzün sənədləşdirilməlidir və icmal təqdim üçün ərizə olmalıdır. Müsbətə olarsa, müraciətin təqdim olunması üçün müəyyən olunan sənədlər son 1 ay ərzində təqdim edilə bilər.

1.4 Yuxarıda qeyd olunan əlavə elementlər də daxil olmaqla, hesabat formasının hazırlanması (ƏƏSMN və DMX mütəxəssisləri ilə birgə ehtə ədə qərarlaşdırılmalıdır).
1.5 MOBİLƏZE layihəsi başa çatdıqdan sonra davamiyyət – yeni hesabat formasının birgə pilot sınağının keçirilməsi.

Azərbaycanın əmək bazarında əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən edilməsi

Miqrasiya Siyasətinin İnkişafı üzrə Beynəlxalq Mərkəz (MSİBM), 2017-ci il

Azərbaycanın əmək bazarında əcnəbi işçi qüvvəsinə tələbatın müəyyən edilməsi məsələləri bu hesabatda nəzərdən keçirilir. Azərbaycan Respublikasında əmək miqrasiyası proseslərini idarə etmək məqsədilə ölkəyə daxil olmaq və bu ölkədə işləmək hüququna malik olan əcnəbilər üçün kvota sistemi tətbiq olunur. Mövcud sistemi təhlil etmək ehtiyacı "MOBILAZE" Layihəsinin tərəfdaşları olan Azərbaycanın dövlət təşkilatları tərəfindən vurğulanaraq Azərbaycan Respublikasına qanuni və əmək miqrasiyası mexanizmlərinin təhlili üzrə qiymətləndirmə hesabatı əsasında bir daha təsdiq olunmuşdur.

Bu nəşrdə beynəlxalq və milli ekspertlərdən ibarət tədqiqat qrupu MSİBM-in layihə qrupu ilə birlikdə əmək miqrasiyası üzrə kvota sistemini təhlil edərək onun səmərəliliyini qiymətləndirir və təkmilləşdirilməsi üçün təkliflər təqdim edirlər.