

ƏLİLLİYİ OLAN İNSANLARIN İŞƏ GÖTÜRÜLMƏSİ ÜZRƏ ADDIMLAR

ƏLİLLİYİ OLAN ŞƏXSLƏRİN İŞƏ QƏBULU, MÜSAHİBƏ VƏ İŞDƏ SAXLANILMASI ÜZRƏ MATERİALLAR

AZƏRBAYCAN SOSIAL İŞ İCTİMAİ BİRLİYİ



Azərbaycan, Gürcüstan və Moldovada humanist yanaşma ilə əlilliyi olan şəxslərin əmək hüquqlarının təşviqi və dəstəklənməsi layihəsi



1. İşə qəbul

Əlilliyi olan şəxslər (ƏOŞ) müvafiq vəzifələr üçün yetişən və yüksək ixtisaslı namizədlərin ehtiyat işçi qüvvəsidir. Onlar ictimai sektorda olan qurumlar, özəl şirkətlər, kiçik biznes və qeyri-kommersiya təşkilatlarında olan xidmət səviyyələrində və sənayenin bütün sahələrində işləyə bilirlər.

Aşağıdakılar bir şirkət və ya qurumun işə qəbul səylərinin uğurlu olmasını təmin edən praktiki strategiyalardır.

Bu tövsiyələr Əlilliyi Olan Şəxslərin (ƏOŞ) sizin komandaya işə qəbul edilməsi və yaxud işinizdə onların sayının artırılması üçündür. Onlardan bəziləri və yaxud da hər biri sizin təşkilatda tətbiq oluna bilər:

- Əlilliyi olan şəxslərin işə qəbuluna üstünlük verən daxili siyasət sənədi hazırlamaq
- Əlil şəxslərin işə götürülməsinin bir şirkətin/qurumun ümumi işə qəbul planının bir hissəsi olmasını təmin etmək
- İxtisaslı əlil namizədlərin işə cəlb edilməsi üçün ünvanlı təbliğat işlərinin aparılması
- İcma əlaqələrinin gücləndirilməsi
- Gələcəkdə açılacaq iş yerləri üçün əlilliyi olan şəxslərin müraciət ərizələrinin saxlanması və baxılması və
- Onlayn iş müraciətlərinin, elektron və sosial media vasitəsilə işə qəbul materiallarının tam şəkildə əlçatan olması

1.1 Aşağıda işəgötürənlərin həyata keçirmək istədikləri xüsusi addımlar verilmişdir:

1. Hədəfli təbliğat işi aparın: ixtisaslı namizədlərlə əlaqələri olan icma əsaslı tərəfdaşlarla əməkdaşlıq yolu ilə uğurlu işəqəbul cəhdlərini yaratmaq. Bu tərəfdaşlara qeyri-kommersiya təşkilatları, əlilliklə bağlı milli və yerli təşkilatlar, eləcə də dövlət tərəfindən maliyyələşən əlilliyi olan şəxsləri də əhatə edən dövlət və yerli məşğulluq proqramları daxildir.

2. İcma əlaqələri və ya tərəfdaşlıqları yaradın: İcma əlaqələri işəgötürənin öz işçi qüvvəsinin müxtəlifliyini yaratmaq qabiliyyətini asanlaşdıran davamlı bir əlaqə formasıdır.

3. Hədəfli məkanlarda iş elanlarını yerləşdirin: əlilliyi olan şəxslər üçün hazırlanmış iş elanları lövhələrində, əlillərlə əlaqəli nəşrlərdə və əlilliyi olan şəxslərlə işləyən təşkilatlarda iş elanlarının yerləşdirilməsi vakansiya üzrə müxtəlif müraciətçilər bazasını artıracadır.

4. Təcrübə proqramına başlayın. Təcrübə proqramları əlilliyi olan insanlar üçün xüsusilə səmərəli və sərfəli işəqəbul strategiyasıdır.

1.2 Əlilliyi olan gənc şəxslərin işə qəbulu üzrə hansı strategiyalar vardır?

Əlilliyi olan gənclərin işə götürülməsinin əlilliyi olmayan gənclərin işə götürülməsindən heç bir fərqi yoxdur. Bir sıra dövlət və özəl təşəbbüslər əlilliyi olan gənclərin işçi heyətinə daxil olması və uğur qazanmasının təmin edilməsinə yönəldilmişdir.

Əlilliyi olan gənclərdən perspektivli kadr ethiyatını yaratmaq üçün müəssisələr aşağıdakıları nəzərdən keçirməlidirlər:

1. Əlilliyi olan gənclərə hədəflənmiş təcrübə proqramlarına başlamaq.
2. Əlilliyi olan gənclərə hədəflənmiş sertifikatlaşmış sənət öyrənmə proqramları hazırlamaq.
3. Liseylərə keçid təşəbbüsləri üzrə, əlilliyi olan tələbələr üçün hazırlanmış proqramları olan kollec, universitet və peşə məktəblərində məlumatlandırma işi aparmaq.

1.3 Əlilliyi olan namizədlərə bərabər iş imkanlarının olmasını təmin etmək üçün işə götürənlərin tətbiq edə biləcəyi ən yaxşı təcrübələr hansılardır?

Əlilliyi olan müraciətçilərə bərabər şərtləri təmin etmək üçün işəgötürənlər aşağıdakıları etməlidir:

1. İş elanları lövhələri və sosial/peşəkar şəbəkə saytlarında yerləşdirilmiş iş elanlarının əlilliyi olan iş axtaranlar üçün əlçatan formatda olmasını təmin etmək.
2. İş elanlarında əlilliyi olan ixtisaslı şəxslərin müraciət etmələrinin rəğbətləndirilməsini və eyni zamanda müvafiq iş şəraiti ilə təmin edilməsini qeyd etmək.
3. Onlayn iş qəbul testləri də daxil olmaqla, onlayn şəkildə işə müraciət sisteminin əlilliyi olan namizədlərə əlçatan olmasını təmin etmək.
4. Müsahibənin keçiriləcəyi yerin fiziki olaraq əlçatan olmasını təsdiq etmək.
5. Bütün namizədlərə müsahibə prosesinə nələrin daxil ediləcəyi barədə əvvəlcədən məlumat vermək və ehtiyac yarandıqda, onlara müsahibə üçün məqbul şərait barədə müraciət etmələri üçün imkan yaratmaq.
6. İş müraciətləri, müsahibələr, işə qəbuldan əvvəl keçiriləcək testlər və ehtiyac yarandıqda işə qəbul prosesinin digər zəruri tərəfləri üçün tələb olunan şəraitin təşkili və təsdiq edilməsi üçün işçilərin vaxtında təyin edilməsi də daxil olmaqla, əsaslı şəraiti təmin etməyə hazır olmaq.

1.4 Əlilliyi olan şəxslərin işə qəbulu, işə götürülməsi, işdə saxlanması və vəzifəyə irəli sürülməsi

İşə qəbul prosesində müsahibə götürən şəxs namizədin əlilliyi barədə nəyi soruşa bilər? Hansı suallar verilməz?

Ümumiyyətlə, qanun işəgötürənə əlilliklə bağlı hər hansı sualı verməyə və ya işəgötürən tərəfindən ərizəçiyə şərti iş təklifi edilməzdən əvvəl hər hansı tibbi müayinə etməyə yol vermir. İşəgötürənlər təklif öncəsi mərhələdə əlilliklə bağlı sualları verə və yaxud tibbi müayinəni tələb edə bilməsələr də, ərizəçinin işə uyğun olub olmadığını qiymətləndirmək üçün, aşağıda göstərilənlər də daxil olmaqla, bir sıra şeyləri edə bilərlər:

- İşəgötürənlər ərizəçinin spesifik iş funksiyaları və ya tapşırıqları yerinə yetirmə bacarığını yoxlaya bilər.
- İşəgötürənlər ərizəçidən iş tapşırıqlarını necə yerinə yetirməsini və ya gördüyü işin nəticəsinə necə nail olmasını təsvir etməsini və ya nümayiş etdirməsini istəyə bilər.

□ İşəgötürənlər ərizəçinin təhsil, iş tarixçəsi kimi hazırlıq dərəcəsi və bacarıqları və tələb olunan sertifikatlar və ya vəsiqələr barədə soruşa bilər.

Əlilliyi olan ərizəçilərin müsahibə edilməsi üçün ən yaxşı təcrübələr hansılardır?

Aşağıdakı mənbələr əlilliyi olan namizədlərlə müsahibə və işə qəbul üçün ən yaxşı təcrübələri müəyyən edir:

i. Müsahibə üçün qaydalar

Bacarığa diqqət yetirin: Əlilliyi olan ərizəçi ilə müsahibə

İşəgötürənlər yaxşı bilirlər ki, mövcud vəzifə üzrə ən yaxşı bilik, bacarıq və qabiliyyətlərin vəhdətinə sahib olan fərdi müəyyən etmək imkanını yaradan müsahibə işə qəbul prosesində vacib rol oynayır. Aşağıda işəgötürənlərə müsahibə etdikləri şəxs əlil olduqda müsahibədən maksimum dərəcədə fayda əldə etmələrinə kömək edən məlumat verilir:

Müsahibəyə hazırlaşarkən

- Şirkətinizin işə müraciət və müsahibə qaydalarının iş təklifi edilməzdən əvvəl əlilliyi ilə əlaqəli sualların verilməsini qadağan edən əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının qanununa uyğun olduğundan əmin olun.
- İşə müraciət formalarınızın, işə qəbul idarəniz və müsahibə keçiriləcək məkanlarınızın müxtəlif əlilliyi olan şəxslər üçün müyəssər olmasını yoxlayın.
- Əlilliyi olan müraciətçinin seçim prosesinə nəyin daxil olduğunu əvvəlcədən izah etməklə müsahibədə iştirak etməsini mümkün edən ağlabatan uyğunlaşmanı təmin etməyə hazır olun. Məsələn, əgər görmə əngəlli ərizəçi formaları doldurarkən köməyə ehtiyac duyacağını bildirərsə, ona köməklik göstərin. Əgər eşitmə əngəlli ərizəçi ünsiyyət qurmaq üçün köməyə ehtiyacı olduğunu bildirərsə, onu uyğunlaşma kimi tərcüməçi və yaxud digər köməklə təmin edin. Əgər bu cür uyğunlaşma tələb olunarsa, idraki əlilliyi olan ərizəçilərə bu barədə ətraflı və ya xüsusi təlimatın verilməsini təmin edin.
- Ərizəçilərin faktiki və ya simulyasiya edilmiş tapşırıqları yerinə yetirmək bacarığını nümayiş etdirmələri tələb ediləcəyi zərurəti yaranarsa, bu barədə onları əvvəlcədən məlumatlandırın ki, onların yazılı test üçün fərqli bir format kimi ağlabatan uyğunlaşmanı tələb etmək inkanı olsun (əgər Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu barədə Azərbaycan Respublikasının qanununda bu cür testlərə icazə verilərsə).

Müsahibənin keçirilməsi

- Özünüzü rahatlayın və ərizəçinin də özünü rahat hiss etməsini təmin edin. Əgər ərizəçinin əlilliyi açıq-aydın görünürsə və yaxud müsahibə zamanı aşkar edilərsə, diqqətinizi əlilliyə deyil, fərdin üzərinə yönləndirin.
- Bacarıqlarını axtardığınız hər bir namizədlə olduğu kimi fərdlə də eyni hörmətlə davranın. Eyni şəkildə, bütün ərizəçilər kimi əlilliyi olan şəxslərə də eyni standartları tətbiq edin.
- Yalnız ərizəçinin müraciət etdiyi işin öhdəlikləri ilə əlaqəli suallar verin.
- Diqqəti ərizəçinin texniki və peşəkar biliyi, bacarığı, qabiliyyəti, təcrübə və maraqlarına yönəldin.

Ərizəçinin əlilliyi sizdə olsaydı, spesifik işi necə yerinə yetirəcəyinizi təsəvvür etməyə çalışmayın. Yaşamaq və işləmək üçün o, alternativ yollara sahibdir. Əgər ərizəçinin məlum bir əlilliyi varsa, bu ya açıq-aydın görünürsə, ya da ərizəçi tərəfindən üzə çıxarsa, o zaman ondan işi necə yerinə yetirəcəyini izah etməsini xahiş edə bilərsiniz.

Onu da qeyd etmək vacibdir ki, Əlillik haqqında Azərbaycan Respublikasının qanununa (ADA?) əsasən işə qəbul mərhələsində təklifdən əvvəl hər hansı tibbi müayinənin tələb olunması qadağandır. Lakin, oxşar işlərə qəbul edilən işçilərdən də yoxlamadan keçmələri tələb olunursa, iş təklifi tibbi müayinənin nəticəsindən asılı olaraq şərti ola bilər. Tibbi müayinədən sonra əgər işəgötürən şəxsin əlilliyinə görə onu işə götürməmək qərarı verərsə, o zaman işəgötürən imtina səbəbinin işlə əlaqəli olduğunu və biznes zəruriyyətinə uyğun olduğunu göstərməlidir.

2. Əlilliyi olan insanlara hörmət edilməsi, onların işdə saxlanması və işdə irəli çəkilməsi

Əksər müəssisələr yaxşı bilirlər ki, yüksək işçi qüvvəsi axını üzrə göstəricinin biznesin maliyyə nəticələrinə zərərli təsiri var. Digər tərəfdən, işçi müxtəlifliyini əhatə edən və inkluziyanı təşviq edən iş mədəniyyəti olan müəssisə işçi məhsuldarlığını artırır və gəlir gətirə bilər.

Əlilliyi olan şəxsləri işə qəbul edən işəgötürənlər iş yeri mədəniyyətini şaxələndirir, onu zənginləşdirir və yüksəldir. Aşağıda əlilliyi olan şəxsləri işə daxil etmək üçün nəzərdə tutulmuş bəzi strategiyalar verilmişdir:

- **Öz tərəfdaşlarınız arasında əlilliyi olan şəxsləri işə daxil etmək üçün bir təşkilat öhdəliyi götürün.** Təşkilatın rəhbəri əqidəcə əlillilərin olduğu iş yerinə sadıqdır? İş qaydaları, prosedurları və təcrübədə xüsusi olaraq "əlillik" sözündən bəhs edilirmi? İdarə Heyətində əlilliyi olan üzvlər varmı? Əlilliyi olan işçilər yüksək rəhbər vəzifələr də daxil olmaqla, işçi qüvvəsində bütün bacarıq səviyyələrində işlə qəbul edilirlərmə? Sizin məhsul və ya xidmətləriniz əlilliyi olan müştəri bazarına çıxarılırmı? Əlil müştərilər sizin mal və xidmətlərinizi əldə edirlərmə?
- **İşçi heyətini əlilliklə bağlı maarifləndirin.** Yeni işçilər üçün orientasiya proqramına əlilliklə bağlı təlim daxil edirmi? Təlim materialları böyük şriftlə, Brayl şrifti və subtitrlər kimi alternativ formatlarda mövcuddurmı? Əlilliyi olan işçilər əlil olmayan yeni işçilərə mentor kimi xidmət göstərilərmə? Əlilliyi olan şəxslər sizin işçi heyətinə inteqrasiya olunubmu?
- **Əlillik məsələləri ilə bağlı davamlı məlumatı təmin edin.** İşçilər əlillik məsələlərinə dair qanunvericiliklə tanışdırlarmı? Əlilliklə bağlı məlumat şirkətin xəbər bülleteni və ya intranet səhifəsində mütəmadi olaraq təmin edilirmi?
- **Əlilliyə dəstək qrupu yaradın.** Əlilliyi olan işçilər əlillərin məşğulluğu məsələsini müzakirə etmək üçün görüşürlərmə? Bu qrupun rəhbərliyə tövsiyələr vermək kimi səlahiyyəti varmı? Bütün işçilər bu qrup və onun şirkətin uğurlarına etdikləri töhfələrdən məlumatlıdırlarmı?
- **Müəssər iş şəraiti və xidmətləri təmin edin.** Binalar, avtomobil dayanacaqları, iş yerləri və rabitə sistemləri əlillər üçün uyğunlaşdırılıbmı?
- **Əlilliyi olan müraciətçiləri və işçiləri müəssər şəraitlə təmin edin.** Şəraiti təmin etmək üçün mərkəzləşmiş mənbə və büdcə varmı? Müraciətçilər və işçilər ehtiyac yarandıqda müəssər şərait barədə məlumatlıdırlarmı? İşçilər dünyada baş verən yeniliklər və yardımçı texnologiyalardan mütəmadi xəbərdar olurlarmı?
- **Əlilliyi olan namizədləri və müştəriləri cəlb etmək üçün əlillərə yönəldilmiş bir imic yaradın.** Kollecin işə qəbul əməkdaşları zənglər edərkən əlilliyi olan tələbələri hədəf alırmı? İşə qəbul üzrə əməkdaşlar əlillərə yönəldilmiş veb-səhifələrdə yerləşdirilmiş tərcümeyi-halları nəzərdən keçirirlərmə? İcma qurumları ilə iş əlaqələri qurmağa məsul olan işə qəbul və digər əməkdaşlar əlilliyi olan erizəçilərə xidmət göstərilərmə?

- **Əlilliyi olan ərizəçiləri işə qəbul edin.** İşə götürənlər əlilliyi olan namizədlər üçün keçirilən əmək yarmarkalarında müntəzəm olaraq iştirak edirlərmə və ya məlum sayda əlilliyi olan tələbələrin təhsil aldığı kolleclərdəki tələbələrə hədəfə alırlarmı?
- **Əlilliyi olan işçiləri öyrədin və inkişaf etdirin.** Əlilliyi olan işçilər müntəzəm olaraq işəgötürən tərəfindən maliyyələşdirilən təlim imkanlarından yararlanırlarmı? Əgər yararlanmırlarsa, bu məsələ tövsiyələr verilməsi üçün əlilliyə dəstək qrupunun diqqətinə çatdırılıbmı? Əlilliyi olan ixtisaslı işçilərin rəhbər və idarəetmə vəzifələrinə irəli çəkilməsi üzrə qaydalar mövcuddurmu?
- **İşçiləri icma işlərində könüllülük etməyə təşviq edin.** İşçi heyətiniz əlilliyi olan şəxslər üzrə ictimai xidmət təşkilatları ilə əlaqələr qurmağa təşviq olunurmu? İşçiləriniz orta məktəblərə rəhbər işçilər, müəllimlər və əlil tələbələrə açıq qapı günləri və ya sənayə sahəsinə üzrə iş istiqamətləri barədə məlumat vermək üçün mütəmadi səfərlər edirmi?
- **İş həmkarlarınızı təlimatlandırın?** İş yerində əlilliyi olan əməkdaşları necə qarşılamağı bilmələri üçün həmkarlarınıza təlim keçmişinizmi? İş həmkarlarınız əlilliyi olan əməkdaşlarla bağlı yaranan suallar üçün kimlə əlaqə quracaqlarını bilirlərmə?

İşəgötürənlər əlilliyi olan işçilər üçün karyera inkişafı proqramları üzrə bərabər imkanları necə təmin edə bilirlər?

Konfranslar, təlimlər, təhsil haqları üzrə yardım və müvəqqəti vəzifəyə təyin olunma kimi karyera inkişafı proqramları işçilərin iş yerində qalma strategiyaları üçündür. Aşağıda əlilliyi olan əməkdaşların bu proqramlarda iştirak üzrə bərabər imkanları təmin etmək üçün ən yaxşı təcrübələrin bəziləri verilmişdir:

- Müxtəlifliyi dəstəkləyən idarəetmə təcrübələrini tətbiq etmək üçün idarəçilərin üzərinə məsuliyyət qoyun.
- Peşəkar inkişaf üzrə onlayn dərslərin və materialların hər kəs üçün tam əlçatan olmasını təmin edin.
- Təlimdə iştirak üçün əlilliyə görə uyğunlaşmanı təmin etmək məqsədilə işçilərin təlim fondunun bir hissəsini ehtiyat kimi saxlayın.
- Əlilliyi olan işçilər üçün ənənəvi olaraq az təmsil olunan digər qruplar üçün mövcud liderlik proqramlarına oxşar ixtisaslaşmış liderlik proqramları təklif edin.
- İş yerinin tədbirlərinin əlilliyi olan işçilər üçün uyğun olmasını təmin edin.

Ağlabatan uyğunlaşma üzrə bəzi ümumi tələblər hansılardır? Ağlabatan uyğunlaşma üzrə bəzi ümumi tələblərə aşağıdakılar daxildir:

- Testlərin və təlim materiallarının uyğunlaşması və ya dəyişdirilməsi – məsələn, alternativ formatlarda olan materialları təmin etmək (məs.: Brayl, yaxud iri şrift və yaxud görmə əngəli, ya da idrak pozğunluğu olan şəxsə təlimatları ucadan oxumaq).
- İşdə kömək üçün məsləhətçiyə icazə verilməsi – bir iş yerində işçinin iş vəzifələrini öyrənmək və dəqiq yerinə yetirməsinə kömək etmək məqsədilə müşayiət etmək üçün dövlət və ya özəl bir sosial xidmət agentliyi tərəfindən ödənilən bir iş məsləhətçisinə icazə verilməsi.
- Avadanlıq və ya cihazların uyğunlaşdırılması və ya əldə edilməsi – məsələn, əlil arabasından istifadə edən işçinin yerləşməsi üçün masanın hündürlüyünün qaldırılması, eşitmə əngəli olan tibb bacısı və

ya həkimlər üçün gücləndirilmiş stetoskopların alınması və ya görmə əngəli olan işçilərə kompyuter ekranı oxuyucuları kimi yardımçı texnologiyanın təmin edilməsi.

- Siyasət və ya iş qaydalarının uyğunlaşdırılması – məsələn, şəkərli diabeti olan işçinin öz iş masasının arxasında yemək yeməsinə icazə verilməsi və ya bel qüsuru olan bir pərakəndə mağaza kassirine taburetdən istifadə etməsinə icazə verilməsi.
- İş qrafikinə dəyişdirilməsi – məsələn, işə gəlmə və getmə saatlarının uyğunlaşdırılması, vaxtaşırı fasilələrin verilməsi və ya bəzi iş tapşırıqlarının yerinə yetirilmə vaxtlarının dəyişdirilməsi.
- İxtisaslaşmış oxucu və ya tərcüməçilərin təmin edilməsi – məsələn, görmə əngəlli bir işçiyə yazılı materialları oxumaq üçün oxucu və yaxud eşitmə əngəlli bir şəxsə işarə dili tərcüməçisi
- İşin yenidən strukturlaşması – bir tapşırığın nə vaxt və/və yaxud necə yerinə yetirilməsində dəyişiklik edilməsi, yaxud işçinin əlilliyinə görə yerinə yetirə bilmədiyi kiçik öhdəliklərin digər işçilərə həvalə edilməsi.
- Məzuniyyət – işçiyə hesablanmış ödənişli məzuniyyətindən istifadə etməsinə icazə verilməsi və işçinin bütün mövcud məzuniyyətləri bitdikdən sonra əlilliyi ilə əlaqəli səbəbdən, məsələn, müalicə almaq və ya müalicədən sonra bərpa olmaq üçün və yaxud da xəstəlik vəziyyəti ağırlaşdığı təqdirdə, əlavə ödənişsiz məzuniyyətlə təmin edilməsi.
- Boş bir vəzifəyə yenidən təyin olunma – əlilliyi ilə bağlı öz hazırkı vəzifəsini artıq icra edə bilməyən hazırki işçinin ixtisasına uyğun mövcud boş vəzifəyə keçirilməsi.
- Uzadan iş – işçiyə evdən və ya uzaq yerdən işləməsinə icazə verilməsi.

İstifadə olun mənbələr

Iyer, A., & Masling, S. (2015). Recruiting, hiring, retaining, and promoting people with disabilities.

Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(1), 17-23.

Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157-164.

Laroche, L., & Rutherford, D. (2007). *Recruiting, retaining and promoting culturally different employees*. Routledge