

Hesabat #: AUS0001888

Azərbaycanda qadınların məşğulluğu ilə bağlı hüquqi maneələrin aradan qaldırılması

4 oktyabr 2020-ci il



© 2020 Dünya Bankı
1818 H Street NW, Vaşinqton ş., Kolumbiya Dairəsi, 20433
Tel.: 202-473-1000; Internet: www.worldbank.org

Bəzi hüquqlar qorunur

Hazırkı hesabat Dünya Bankının əməkdaşları tərəfindən hazırlanmışdır. Dünya Bankının İcraçı Direktorlarının və ya təmsil etdikləri ölkələrin mövqeləri hesabatdakı tapıntı, təfsir və qənaətlər ilə üst-üstə düşməyə bilər. Dünya Bankı hesabatdakı məlumatların dəqiqliyinə zəmanət vermir. Hesabatda gətirilən xəritələrin üzərindəki sərhəd, rəng, rəmzlər və başqa məlumatlar Dünya Bankının hər hansı bir ərazinin hüquqi statusuna dair münasibət bildirməsi və ya həmin sərhədlərin dəstəkləməsi və ya qəbul etməsi kimi təfsir edilə bilməz.

Hüquq və icazələr

Hesabatdakı materiallar müəllif hüquqlarının obyektidir. Nəzərə alaraq ki, Dünya Bankı ona məxsus olan bilginin geniş yayılmasını dəstəkləyir, hesabatdakı materiallardan tam və ya qismən həcmdə yalnız qeyri-kommersiya məqsədləri üçün və hazırkı hesabata istinad edilməklə sərbəst istifadə olunmasına icazə verilir.

İstinadın verilməsi—Hesabatdakı materiallardan istifadə edildiyi təqdirdə ona aşağıdakı qaydada istinad verməyiniz xahiş olunur: “World Bank. 2020. Lifting Legal Barriers to Women’s Employment in Azerbaijan © World Bank.” (“Dünya Bankı. 2020-ci il. Azərbaycanda Qadınların Məşğulluğu ilə Bağlı Hüquqi Məncələrin Aradan Qaldırılması © Dünya Bankı”).

Hüquq və lisenziyalar, o cümlədən törəmə hüquqları ilə bağlı bütün sorğu və müraciətlər aşağıdakı ünvana təqdim edilməlidir – “World Bank Publications”, Dünya Bankı Qrupu, 1818 H Street NW, Vaşinqton ş., Kolumbiya Dairəsi, 20433, ABŞ; faks: 202-522-2625; e-mail: pubrights@worldbank.org.

Mündəricat

1. Qısa xülasə.....	6
2. Giriş	9
3. İqtisadi mövqedən baxış	15
4. Hüquqi mövqedən baxış	17
5. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən işlərdə sağlamlıq təhlükələrinin/risklərinin qiymətləndirilmə metodologiyası.....	24
6. Risklərin qiymətləndirilməsi və qarşısının alınması üçün təklif edilən yanaşma	25
6.1. Peşələrə/işlərə əsaslanan və zərərli maddələrin təsirinə əsaslanan yanaşmaların müqayisəsi	26
6.2. Təhlükənin qarşısının alınması – İş şəraitində sağlamlığın təmali	27
6.3. İş şəraitində sağlamlıq kontekstində qadınların reproduktiv sağlamlığının mühafizəsi sahəsindən bəzi nümunələr.	28
6.3.1. Avropa İttifaqı	28
6.3.2 Amerika Birləşmiş Ştatları.....	29
6.3.3 Böyük Britaniya.....	30
6.3.4 Cənubi Koreya.....	30
7. Təhlilin yekunları və əsas məqamlar	32
8. Təvsiyələr	35
9. Təvsiyələrdən qaynaqlanan təsirlər/tələblər	37
10. Nəticələr.....	41
Əlavə I	42
Əlavə II	44
Əlavə IV	47
Əlavə V	50
Əlavə ədəbiyyat	51

Təşəkkürnamə

Bu hesabat Ketrin Anna Şulzun (Özəl sektorun inkişafı üzrə mütəxəssis, Dünya Bankı) böyük əməyi daxil olmaqla professor Kerri Qardiner (İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq üzrə məsləhətçi) və Nato Kurşitaşvili (Gender mütəxəssisi, Dünya Bankı) tərəfindən hazırlanmışdır. Heyət Karla Gonzales Karvaxaldan (Avropa regionu üzrə Nəqliyyat departamentinin meneceri) və Sara Maykl (Ölkə üzrə Menecer), eləcə də Dünya Bankının digər mütəxəssislərindən aldığı dəstək və yardıma görə minnətdardır: Agil Abdullayev (hüquqşünas), Abdulaziz Faghi (Proqram rəhbəri), Aymen Ahmed Osman Ali (Nəqliyyat sektoru üzrə baş mütəxəssis), Nicat Vəliyev (İnfrastruktur üzrə baş mütəxəssis), Səidə Bağırılı (Əməliyyatlar üzrə baş mütəxəssisi), Sofiya Georgiyeva (Sosial inkişaf üzrə baş mütəxəssis) və Vüsalə Əsədova (Proqram üzrə baş assistent). Heyət həmçinin hesabatı təkmilləşdirən rəy və təkliflərinə görə Alvaro Gonzalesə (Baş iqtisadçı, İşlər və Məşğulluq Departamenti, Dünya Bankı), Tea Trumbika (Proqram meneceri, Qadınlar, biznes və hüquq, Dünya Bankı), Lexo Sibbelə (Beynəlxalq əmək standartları və əmək qanunvericiliyi üzrə baş mütəxəssis, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı) və Yuka Ucitaya (Texniki mütəxəssis, İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı) minnətdarlığını bildirir. Heyət Ceymi Li Brauna (Dünya Bankı) hesabatın redaktəsinə, Olena Mixalçenkoya (Dünya Bankı) hesabatın hazırlanması ilə əlaqədar tədqiqat və araşdırmalarda köməyinə görə minnətdardır. Layihə qrupu Anar Əhmədova bu hesabatı tərcümə etdiyinə, habelə layihə boyu şifahi tərcümə işinə görə təşəkkür edir. Heyət BƏT-in Milli Koordinatoru Yaşar Həməzəyevə əlaqə və məlumatlara görə minnətdardır. Ən vacibi isə, heyət Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə, xüsusilə də cənab Əbülfət Məhərrəmovaya (Əmək Siyasəti Şöbəsinin müdiri) bu tapşırıq üçün müraciət edərək icrasını dəstəklədiyi, habelə görüşlərin təşkilində köməyi üçün təşəkkürünü bildirir.

Layihə qrupu Mobil Daşımalar və Loqistika üzrə Trast Fondunun (MOLO) Dəmiryol Sektoruna bu işin həyata keçirilməsi ilə əlaqədar Dünya Bankının ayırdığı büdcəni əlavə maliyyə resursları ilə dəstəklədiyinə görə təşəkkür edir.

Qısaltmalar

CEACR	Konvensiya və Təvsiyələrin Tətbiqi üzrə Ekspertlər Komitəsi
CEDAW	Qadınlara qarşı ayrıseçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya
AŞ	Avropa Şurası
AYİB	Avropa Yenidənqurma və İnkişaf Bankı
AMA	Avropa və Mərkəzi Asiya
AKA	Avropa Kimya Agentliyi
Aİ	Avropa İttifaqı
ÜDM	Ümumi Daxili Məhsul
ƏGB	Əməkhaqqı üzrə gender zəminində boşluq
BƏT	Beynəlxalq Əmək Təşkilatı
BVF	Beynəlxalq Valyuta Fondu
İTSQ	İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq qaydaları
ƏƏSMN	Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi
MTP	Materialların təhlükəsizlik pasportu
QHT	Qeyri-hökumət təşkilatı
İTSMİ	İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq üzrə milli institut
İƏİT	İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı
İS	İş şəraitində sağlamlıq
İTS	İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq
Bİ	İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq baş idarəsi
REACH	Kimyəvi maddələrin qeydiyyatı, qiymətləndirilməsi, avtorizasiyası və məhdudlaşdırılması
TP	Təhlükəsizlik pasportları
TY	Texniki yardım
BMT	Birləşmiş Millətlər Təşkilatı
SSRİ	Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqı
QBH	Qadınlar, biznes və hüquq
İZT	İş yerlərində zərərli təsir hədləri
ÜST	Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı

1. Qısa xülasə

Məşğulluq məsələlərini tənzimləyən hüquqi-normativ bazası gender baxımından əsas etibarilə neytral olsa da, Azərbaycanın qanunvericiliyi ilə müəyyən istehsalatlarda və peşələrdə qadınların əməyinin tətbiqinə qadağalar və məhdudiyətlər qoyulur. Əmək qanunvericiliyinə (ələlxüsus, Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinə və Nazirlər Kabinetinin 170 sayılı Qərarına) əsasən 674 istehsalatda və peşədə qadınların əməyinin tətbiqi qadağan edilir. Məsələn, qadınlar yük dəmiryol qatarlarında konduktor, asfalt çəkməkdə, lokomotiv maşinistləri və ya şəhər yerlərində 14-dən çox oturacağı olan sərnəşin avtobuslarında sürücü işləyə bilməzlər. Yeraltı, təhlükəli iş şəraiti və intensiv fiziki əmək tələb edən bir sıra istehsalat və peşələrdə qadınların əməyinin tətbiqi qanunvericiliklə qadağan edilir.

Sözügedən qadağa və məhdudiyətlər Sovet İttifaqında qəbul edilmiş, ittifaq dağıldıqdan sonra isə müstəqillik qazanmış respublikaların milli qanunvericiliyinə köçürülmüş qanunun qalıdır. Bu siyahılar çox güman ki hər işin risk qiymətləndirilməsinə əsaslanmır, lakin onların qadınları müəyyən peşə və istehsalatlara buraxmamaqdan ötrü deyil, daha çox qadınların əməyinin mühafizəsi və ya reproduktiv səhhətlərinin qorunması səbəbindən tətbiq edildiyi güman edilir. Bu kimi qadağalar siyahısı həmçinin qadınlar üçün hansı peşələrin münasib olub-olmadığına dair cəmiyyətdə formalaşmış stereotipik fikirləri də əks edir. Lakin, iş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq sahəsində ciddi irəliləyişlər, qadınların əməyi qadağan olunan əksər peşə və istehsalatların avtomatlaşdırılması, habelə qadağa və məhdudiyələrin aid olduğu bəzi peşə və istehsalatların ümumiyyətlə yoxa çıxması zəminində həmin qadağa və məhdudiyətlər əsas etibarilə aktuallığını itirib və diskriminativ xarakter daşıyırlar. Onlar əmək bazarında gender zəminində peşə seqreçiyasının və əmək haqqı üzrə boşluğun yaranmasına töhfə verirlər, çünki qadağan edilən peşələrin əksəriyyəti əməyin ödənilməsi yüksək olan sektorlara aiddir. Üstəlik, Azərbaycanda qadınların qazancının kişilərin qazancının təxminən 50 faizi miqdarında olduğu şəraitdə respublikada Avropa və Mərkəzi Asiya regionunda əmək haqqı üzrə gender zəminində ən böyük boşluq qeydə alınır.

Qadınların əməyi qadağan olunan hər bir istehsalat və peşəyə sağlamlıq və təhlükəsizlik baxımından aid edilən riskləri təhlil etməklə Əmək Məcəlləsi və müvafiq normativ aktlara qadınların sağlamlığı və təhlükəsizliyi prizmasından yenidən baxılmasında Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə (ƏƏSMN) kömək etmək məqsədilə Dünya Bankı tərəfindən Texniki Yardım (TY) layihəsi təşkil edilmişdi. Qadağan edilən peşə və istehsalatlarla əlaqəli insan sağlamlığı üçün təhlükə və risklər üzrə hərtərəfli təhlilin nəticələrinə istinadən texniki yardım layihəsi çərçivəsində əmək qanunlarının Azərbaycanın müasir qanunvericiliyi, beynəlxalq konvensiyalar və qabaqcıl dünya praktikasına uyğunlaşdırılmasına dair tövsiyələr verilir. TY layihəs ƏƏSMN tərəfindən qadağa və məhdudiyələrin aradan qaldırılmasına yönəlmiş əvvəlki təşəbbüslərinə istinadən təşkil edilmişdi. Təəssüf ki, sözügedən təşəbbüslər qadağan edilən peşə və istehsalatlarla əlaqəli insan sağlamlığı üçün risklərin elmi əsasda qiymətləndirilməsi aparılmadığı, eləcə də institusional dəstəyin zəif olduğu üçün məqsədinə nail olmamışdı. TY layihəsi Azərbaycanda bu qadağan edilən peşə və istehsalatlarla əlaqəli sağlamlıq

risklərinin qadınlar üçün qeyri-mütənasibliyinin qiymətləndirilməsinə elmi, metodoloji yanaşmanın tətbiq edilməsi yolu ilə bu problemin öhdəsindən gəlmək məqsədini daşıyır.

Qadağalar təkcə qadınlara mənfi təsir göstərmir. Gender zəminində maneələr ümummillə kadr ehtiyatını azaldaraq iqtisadi inkişafa mənfi təsir göstərməklə sahibkarlığa da ziyan vururlar. Əvvəlki qlobal tədqiqatlar nümayiş ediblər ki, qanunvericilikdə qadın əməyi ilə bağlı qadağa və məhdudiyyətlərin az olduğu hallarda qadınların əmək bazarında iştirakı daha böyükdür. Bununla ciddi makroiqtisadi fayda təmin olunur. Bundan əlavə, qadınların əməyi üzrə məhdudiyyətlərin Azərbaycanın əmək resurslarının bacarıqlarını təkmilləşdirməkdə və iqtisadiyyatın şaxələndirilməsi yolu ilə neft və qazdan asılılığını azaltmaqda əngəl törətdiklərini düşünməyə əsaslar var. Bu məhdudiyyətlər respublikada insan kapitalı və məşğulluğun artırılmasına yönəlmiş 2019-2030-cu illər üzrə Azərbaycanda Məşğulluq Strategiyasının reallaşdırılmasında ciddi maneələr yarada bilər.

Qadınların əməyi üzrə qanunvericiliklə təsbit olunmuş məhdudiyyətləri aradan qaldırmağın iqtisadi əsasları ilə yanaşı, insan haqları konvensiyalarına arxalanan qabaqcıl dünya praktikasında gender mənsubiyyətindən asılı olmayaraq bütün işçilərin iş şəraitində sağlamlığı xeyrinə bu məhdudiyyətlərin ləğv olunmasına çağırılır. Azərbaycanın əmək qanunvericiliyinin qadın əməyi ilə bağlı bəzi elementləri və Azərbaycanın qoşulduğu bəzi beynəlxalq konvensiyaların tələbləri arasında ziddiyyətlər var. Əslən qadınların sağlamlığının qorunması məqsədilə xoşniyyətli bir tədbir kimi qəbul edilmiş məhdudiyyətlər, demək olar ki, iş yerlərində gender zəminində ayrışdırılışın qaynağına çevrilib ki, bu da Azərbaycanın beynəlxalq müstəvidə üzərinə götürdüyü öhdəliklərə ziddir.

Gender zəminində məhdudiyyətlərin iqtisadi və hüquqi fəsadları ilə yanaşı bu TY layihəsi çərçivəsində iş şəraitində sağlamlıq (İŞS) nöqtəyi nəzərdən aparılmış diaqnostika nəticəsində qüvvədə olan 674 məhdudiyyətlərin böyük əksəriyyətinin elmi əsaslara arxalanmadığı aşkar edilib. Bu təfərrüatlı peşə və istehsalat siyahısında olan məhdudiyyətləri praktikada tətbiq etmək çox çətin olmaqla yanaşı onlar daima inkişaf edən iş aləmindən hər zaman geridə qalırlar. Bu hesabatda Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinə müvafiq əlavə və düzəlişlərin edilməsi, 170 nömrəli Qərarın isə tamamilə ləğv edilməsi təklif olunur.

170 nömrəli Qərar əvəzinə İŞS-ə risk-əsaslı yanaşmanın tətbiq edilməsi və iş yerləri ilə bağlı insan sağlamlığı üçün təhlükələrin Azərbaycanın İş Şəraitində Təhlükəsizlik və Sağlamlıq (İŞTS) üzrə hüquqi-normativ bazasının digər hissələri ilə tənzimlənməsi təklif olunur. Azərbaycanda İŞTS üzrə zəruri səviyyədə təcrübənin olmadığını nəzərə alaraq, gender zəminində məhdudiyyətlərin qadınları iş yerlərində riskə məruz qoya biləcək tənzimləyici boşluğun yaranması ilə nəticələnən bir qaydada ləğv edilməsinə yol verilməməsinə xüsusi diqqət yetirilməlidir. Belə ki, bu istiqamətdəki islahatlar və qadın əməyi üzrə ölkə daxilində institusional qabiliyyətin qurulmasına yönəlmiş təlim proqramının hazırlanması paralel olaraq iş yerlərində zərərli maddələrlə bağlı təhlükəsizlik texnikasını tənzimləyən hüquqi-normativ aktların hazırlanmasına dair proqramla vəhdətdə icra edilməlidir.

Qanunvericilikdə təsbit olunmuş maneələrlə yanaşı qadınların Azərbaycan əmək bazarına çıxışında “yumşaq” maneələr də hələ də mövcuddur. Bunlara kişi və qadınların təhsil seçimlərini

şərtləndirən gender stereotipləri və iqtisadiyyatın bir çox sektorlarında, ələlxüsus bəzi qadağan edilən peşələrin cəmləşdikləri sahələrdə kişilərin dominantlıq etdikləri iş mədəniyyəti daxildir. Belə ki, qadağalar ləğv edilsə belə, qadın və kişi rollarına dair cəmiyyətin təsəvvürləri ailə öhdəliklərinin kişilərdən daha çox qadınların formal məşğulluqda iştirak etmək imkanlarına təsir göstərəcəklər. Buna rəğmən, qadınların əməyi üzrə qanunvericilikdə təsbit olunmuş məhdudiyyətlərin ləğv edilməsi qadınların iqtisadi səlahiyyətləndirilməsi, iqtisadi inkişaf və beynəlxalq konvensiyalara uyğunluğun gücləndirilməsinə doğru ilk vacib addım olacaqdır. Üstəlik, belə bir addım ölkənin beynəlxalq nüfuzunu artırmaqla yanaşı həm qadın, həm də kişilərdən ibarət olan daha geniş kadr resurslarından faydalana biləcəkləri bir mühitdə işləmək fürsətini alqışlayacaq investorları cəlb etməkdə vacib bir rol oyanayacaq.

2. Giriş

Məşğulluq məsələlərini tənzimləyən hüquqi-normativ bazası gender baxımından əsas etibarilə neytral olsa da, Azərbaycan qanunvericiliyində müəyyən istehsalatlarda və peşələrdə qadınların əməyinin tətbiqinə qadağa və məhdudiyətlər qoyulur. Əmək qanunvericiliyinə (ələlxüsus Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinə və Nazirlər Kabinetinin 170 sayılı Qərarına) əsasən 674 istehsalatda və peşədə qadınların əməyinin tətbiqi qadağan edilir. Misal üçün, qadınlar yük dəmiryol qatarlarında konduktor, lokomotiv maşinistləri və ya şəhər yerlərində 14-dən çox oturacağı olan sənişin avtobuslarında sürücü işləyə bilməzlər. Bundan əlavə, qadınlar asfaltın çəkilməsi və ya elektrik enerjisi qurğularında bir sıra peşələrlə məşğul ola bilməzlər. Aşağıdakı cədvəldə (Cədvəl 1) qadınların əməyinin tətbiqi qadağan edilən bəzi peşə və istehsalatların nümunələri gətirilir. Yeraltı, təhlükəli iş şəraiti və intensiv fiziki əmək tələb edən bir sıra istehsalat və peşələrdə qadınların əməyinin tətbiqinə də Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsi ilə yol verilmir. Son olaraq, 242-ci maddə ilə üç yaşadək uşaqları olan anaların gecə növbəsində, iş saatlarından əlavə vaxtda və həftəsonları işləməsi qadağan edilir.

Cədvəl 1: Azərbaycanda qadın əməyi üzrə məhdudiyətlərin nümunələri

Sektor	Məhdudiyət
Kənd təsərrüfatı	Toxum səpimi ilə məşğul olan fəhlə
Tikinti	Asfalt yayma operatoru
Tikinti	Gəmilər üçün qazandüzəldən
Mədən sənayesi	Yanğınların qarşısının alınması və söndürülməsi üzrə mədən işçisi
Yeyinti sənayesi	Xəmiryoğuran
Nəqliyyat	Şəhər yerlərində 14-dən çox oturacağı olan avtobus sürücüsü
Nəqliyyat	Təyyarələrin (helikopterlərin) texniki xidməti üzrə mühəndis və texnik

Mənbə: Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 20 oktyabr 1999-cu il tarixli 170 nömrəli Qərarı

Dünya Bankının 2020-ci il üzrə *Qadınlar, Biznes və Hüquq (QBH)* hesabatına əsasən¹, tədqiqatda iştirak etmiş 190 ölkədən doxsanında qadınların əməyinin tətbiqi üzrə qanunvericiliklə təsbit olunmuş məhdudiyətlər var. 74 ölkədə qadınların müəyyən sahələrdə görə bildikləri iş məhdudlaşdırılır, 56 ölkədə təhlükəli hesab edilən peşə və istehsalatlarda qadınların işləməsi qadağan edilir, 26 ölkədə isə qadınların kişilərlə eyni gecə saatlarında işləməsinə icazə verilmir. Azərbaycan qadınların əməyinin tətbiqinə qanunvericiliklə təsbit olunmuş məhdudiyətləri olan ölkələrdən biridir (həm peşə və istehsalatlar, həm gecə saatları üzrə).

Səkkiz indikatora (Səyyarlıq, İş Yeri, Əməyin Ödənilməsi, Ailə Vəziyyəti, Validəyinlik, Sahibkarlıq, Əmlak və Pensiya) istinadən qadınların iqtisadi fürsətlərinə təsiri olan qanunvericilik-normativ aktları təhlil edən Dünya Bankının 2020-ci il üzrə QBH indeksinə əsasən, indikatorların səkkizi də nəzərə alınaraq Azərbaycan 100 ballıq şkala üzrə 78.8 xal toplayıb². Lakin, 2020-ci ildə təhlil

¹ Dünya Bankının Qadınlar, Biznes və Hüquq (QBH) məlumat bazası: <http://wbi.worldbank.org/>

² Qadınlar, Biznes və Hüquq (QBH) çərçivəsində Azərbaycanın profili <https://wbi.worldbank.org/en/data/exploreconomics/azerbaijan/2020>

olunmuş 190 ölkədən cəmi 10 ölkə arasında, keçmiş Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqı (SSRİ) dövlətlərindən cəmi iki ölkədən aşağıdakı dörd komponent əsasında formalaşdırılan “Əməyin ödənilməsi” indikatoru üzrə 0 xal toplamış bir ölkədir: (i) qanunvericiliklə dəyəri eyni olan işə görə əməyin bərabər ödənilməsinin təsbit olunub-olunmaması, (ii) qadınlara kişilərin işlədiyi gecə işlərində işləməyə icazə verilib-verilməməsi, (iii) qadınlara təhlükəli hesab edilən peşə və istehsalatlarda kişilərlə eyni qaydada işləməyə icazə verilib-verilməməsi və (iv) qadınlara kişilərlə eyni sektorlarda işləməyə icazə verilib-verilməməsi. Aşağıdakı cədvəldə (Cədvəl 2) keçmiş SSRİ dövlətlər, eləcə də müqayisə üçün digər beş Avropa ölkəsi üzrə Əməyin Ödənilməsi indikatoru ilə bağlı statistika məlumatları gətirilir.

Cədvəl 2: Qadınların əməyinin tətbiqi üzrə məhdudiyyətlər, Əməyin Ödənilməsi indikatoru³

Ölkə	QBH-nin 100 ballıq şkalası üzrə toplanmış xal (2020) ⁴	100 ballıq şkala ilə Əməyin Ödənilməsi indikatoru üzrə toplanmış xal (2020)	Qanunvericiliklə dəyəri eyni olan işə görə əməyin bərabər ödənilməsi təsbit olunurmu?		Qadınlara kişilərin işlədiyi gecə işlərində işləməyə icazə verilirmi?		Qadınlara təhlükəli hesab edilən peşə və istehsalatlarda kişilərlə eyni qaydada işləməyə icazə verilirmi?		Qadınlar kişilərlə eyni sektorlarda işləyə bilirmi?	
			Bəli	Xeyr	Bəli	Xeyr	Bəli	Xeyr	Bəli	Xeyr

Azərbaycan	78.8	0		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ukrayna	78.8	0		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Qırğızıstan	76.9	25		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Belarus	75.6	50	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>			<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Qazaxıstan	72.5	50	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>			<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Rusiya	73.1	50	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>			<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Tacikistan	78.8	50	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>			<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Özbəkistan	67.5	50		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Ermənistan	82.5	75		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

³ QBH məlumat bazasında Türkmənistan üzrə məlumat yoxdur. Ölkələr Əməyin Ödənilməsi indikatoru üzrə topladıqları xallara əsasən sıralanıb.

⁴ Səyyarlıq, əmək, əməyin ödənilməsi, ailə vəziyyəti, valideynlik, sahibkarlıq, aktivlərin idarə olunması və pensiyalar üzrə xallardan formalaşır.

Gürcüstan	85.6	75		●	●		●		●	
Moldova	84.4	75		●	●		●		●	
Estoniya	97.5	100	●		●		●		●	
Latviya	100	100	●		●		●		●	
Litva	93.8	100	●		●		●		●	
Türkiyə	82.5	75	●		●		●			●
Fransa	100	100	●		●		●		●	
Almaniya	97.5	100	●		●		●		●	
Polşa	93.8	100	●		●		●		●	
Rumıniya	90.6	100	●		●		●		●	

Mənbə: Dünya Bankının 2020-ci il ürə Qadınlar, Biznes və Hüquq indeksi. 1 sentyabr 2019-cu il tarixinə olan vəziyyətə görə məlumatlara əsasən

Maraqlıdır ki, Azərbaycan regiondakı ölkələr arasında qadınların əməyinin tətbiqi üzrə hüquqi maneələr olduğu yeganə dövlət deyil – bu cür məhdudiyyətlərə, bir sıra keçmiş SSRİ ölkələri də daxil olmaqla, dünyanın bütün bölgələrində rast gəlmək olar. Bununla belə, Azərbaycan Ukrayna ilə yanaşı qadınların kişilərlə eyni istehsalatlarda, təhlükəli hesab edilən peşələrdə, kişilərlə eyni gecə işlərində işləməsi qadağan edilən, habelə eyni əməyə görə bərabər ödəmənin qanunvericiliklə isbat olunmadığı cəmi iki keçmiş SSRİ dövlətindən biridir⁵.

Sözügedən qadağa və məhdudiyyətlər Sovet İttifaqında qəbul edilmiş, ittifaq dağıldıqdan sonra isə müstəqillik qazanmış respublikaların milli qanunvericiliyinə köçürülmüş qanunun qalığıdır. Bu qadağaların ümumiyyətlə vaxtı ikən hansı əsasda qəbul edilməsinin tam aydın olmadığına baxmayaraq, onların qadınların müəyyən peşə və istehsalatlara buraxmamaqdan ötrü deyil, daha çox qadınların əməyinin mühafizəsi və ya reproduktiv sağlamlılıqlarının qorunması səbəbindən tətbiq edildiyi güman edilir. Bu kimi siyahılar həmçinin qadınlar üçün münasib hesab edilən və edilməyən peşələrə dair hələ də yoxa çıxmamış stereotipik düşüncəni əks edirlər. Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası sahəsində ciddi irəliləyişlər, qadınların əməyi qadağan olunan əksər peşə və istehsalatların avtomatlaşdırılması, habelə qadağa və məhdudiyyətlərin aid olduğu bəzi peşə və istehsalatların ümumiyyətlə yoxa çıxması zəminində həmin qadağa və məhdudiyyətlər əsas etibarilə aktuallığını itirir.⁶ Eyni zamanda, qüvvədə qaldığı halda qadağa və məhdudiyyətlərin həm qadınlara,

⁵ Ukrayna və Özbəkistan kimi bəzi ölkələrdə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən peşə və istehsalatlar siyahısı ləğv edilib, lakin Əmək Məcəlləsində qadın əməyinin tətbiqi ilə qadağalar və digər diskriminativ müddəalar hələ aradan qaldırılmadığından bu sualların cavabı “Xeyr”-dir.

⁶ Hesabat müəllifləri anlaşırlar ki, avtomatlaşdırma nəinki bütün hallarda insan sağlamlığı və həyatı üçün risklərin azalmasını təmin etmir, həm də başqa cür təhlükələrin yaranmasına gətirib çıxara bilər. Analoji olaraq, yeni texnologiyalar da iş yerlərində yeni növ təhlükələrin mənbəyi ola bilər.

həm ümumilikdə iqtisadiyyata mənfi təsirləri ciddi olaraq qalmaqdadır, çünki əmək bazarında peşələr arasında seqreqasiyaya, beləliklə də, əməyin əvəzinin ödənilməsində gender əsaslı qeyri-bərabərliklərə gətirib çıxarırlar. Dünyada, o cümlədən bu regiondan olan ölkələr qadın əməyinin tətbiqi üzrə hüquqi məhdudiyyətləri müxtəlif formalarda aradan qaldırırlar. Bəzilərinə gender zəminində məhdudiyyətlər tam ləğv edilib, digərlərində isə qadağalar qadın əməyinin tətbiqini məhdudlaşırən mövcud norma və ya rəqlamentlərin tətbiq dairəsini analığın mühafizəsinə (hamilə və uşaq əmizdirən qadınlar üçün xüsusi şərait) daraltmaqla və ya işəgötürənlər qarşısında iş şəraitində sağlamlıq ilə bağlı müvafiq tədbir görmək tələbini qoymaqla aradan qaldırılıb. Keçmiş Sovet blokundan bəzi nümunələr I-ci Əlavədə gətirilir.

Hüquqi maneələrə üstəlik gender rol və stereotiplərlə yanaşı ən azından iş yerlərində körpə və uşaq bağçalarının olmaması və seksual qısnama kimi⁷ “yumşaq” maneələr də qadınların əmək bazarında iştirak etmələrinə əngəl törədirlər. Azərbaycanda, xüsusilə kənd bölgələrində qadınların rolu əsas etibarilə evdarlıqla məşğul olma kimi qəbul edilir⁸. Cəmiyyət tərəfindən məcburən qoyulan bu gender rolları qadınlar və kişilər arasında əmək, reproduktiv və ictimai funksiyalar üzrə vəzifələrin bölgüsünü şərtləndirirlər. Gender stereotipləri ənənəvi olaraq kişilərin dominantlıq etdiyi bir çox sahələrdə peşələrə “kişi” peşələri kimi baxıldığını şərtləndirərək oğlan və qız uşaqlarının təhsil seçimlərinə və ya gənc kişi və qadınların peşə seçimlərinə təsir göstəririlər ki, bu da öz növbəsində əmək bazarında peşə seqreqasiyasını daha da gücləndirir. Bu deməkdir ki, qadın əməyinin tətbiqi üzrə hüquqi maneələr əmək bazarındakı gender boşluqlarının yeganə qaynağı deyil və aradan qaldırılırsa belə cəmiyyətin qadın və kişi rollarına dair gözləmələri ilə yanaşı bir sıra digər amillər də əmək bazarının gender zəminində göstəricilərinə təsir göstərməyə davam edəcəklər. Buna rəğmən, qadın əməyinin tətbiqi üzrə hüquqi maneələrin aradan qaldırılması əmək bazarında peşə seqreqasiyası və əməkhaqqı boşluğunun həll olunması istiqamətində ilk vacib addım olacaq. Eyni zamanda, bu islahat qadınlar üçün münasib hesab edilən peşələrə dair sosial normaların təkzib edilməsinə yönəlmiş maarifləndirmə kampaniyaları ilə müşayiət edilməlidir.

Dünya Bankı layihə qrupunun ölkənin aidiyyəti qurumlarının nümayəndələri ilə görüşləri nəticəsində qadağaların qadınların müəyyən peşə və istehsalatlara buraxmamaqdan ötrü deyil, daha çox qadınların əməyinin mühafizəsi və ya “reproduktiv” sağlamlığının qorunması səbəbindən tətbiq edildiyi öz təsdiqini tapdı. Qadağaların tarixi səbəblərini anlamaq, eləcə də aidiyyəti qurumların qanunvericiliyə müvafiq əlavə və düzəlişlərin edilməsinin perspektivliyinə dair fikirlərini öyrənmək məqsədilə layihə qrupu Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (ƏƏSMN), Səhiyyə Nazirliyi, Ailə, Qadın və Uşaq Məsələləri üzrə Dövlət Komitəsi, Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Milli Sahibkarlıq (İşəgötürənlər) Konfederasiyası ilə görüşlər keçirib.

Layihə qrupunun görüşdüyü bütün qurumların nümayəndələri razılaşırdılar ki, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası sahəsində ciddi irəliləyişlər, qadınların əməyi qadağan olunan əksər peşə və istehsalatların avtomatlaşdırılması, habelə qadağa və məhdudiyyətlərin aid olduğu bəzi peşə və istehsalatların ümumiyyətlə yoxa çıxması zəminində həmin qadağa və məhdudiyyətlər əsas etibarilə aktuallığını itirib. Eyni zamanda, qüvvədə qaldığı halda qadağa və məhdudiyyətlərin həm qadınlara, həm ümumilikdə iqtisadiyyata mənfi təsirləri ciddi olaraq qalmaqdadır, çünki əmək bazarında peşələr

⁷ CEDAW 2015. *Azərbaycanın 5-ci Dövri Hesabatı üzrə Yekun Müşahidələr*. CEDAW/C/AZE/5. Geneva

⁸ Azərbaycanda Ölkə üzrə Sistemətik Diaqnostik Tədqiqat, Cənubi Qafqaz Ölkələri üzrə İdarəetmə Qrupu (ECCU3), Dünya Bankı Qrupu, 2015

arasında seqreqasiyaya, beləliklə də, əməyin əvəzinin ödənilməsində gender əsaslı qeyri-bərabərliklərə gətirib çıxarırlar. Qadağaların ləğv edilməsi ilə bağlı ƏƏSMN tərəfindən keçmişdə görülmüş tədbirlər əsas etibarilə qadınların əməyi qadağan olunan peşə və istehsalatlara dair əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası prizmasından risklərin arqumentləşdirilmiş qiymətləndirmələrinin aparılmadığına görə uğursuz olmuşdu. Beləliklə, sözügedən peşə və istehsalatların qadınların sağlamlığı üçün qeyri-mütənasib risklərin qiymətləndirilməsinə hərtərəfli metodoloji yanaşmanın tətbiq edilməsi ilə bağlı Dünya Bankının təklifi çox müsbət qarşılandı.

Belə ki, Dünya Bankı qadınların əməyi qadağan olunan hər bir istehsalat və peşəyə sağlamlıq və təhlükəsizlik baxımından aid edilən riskləri təhlil etməklə Əmək Məcəlləsi və müvafiq normativ aktlara qadınların sağlamlığı və təhlükəsizliyi prizmasından yenidən baxılmasında Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə (ƏƏSMN) kömək etmək məqsədilə texniki yardım (TY) layihəsini ərsəyə gətirdi. 170 nömrəli Qərarla və Əmək Məcəlləsində təsvir olunmuş qadağaların ekspertizasını keçirmək və bilavasitə qadın əməyi ilə bağlı sağlamlıq məsələlərinə dair müvafiq hüquqi-normativ konteksti müəyyənləşdirmək üçün TY layihəsinə iş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq üzrə ixtisaslı ekspert və hüquqşünas cəlb edilmişdi.

ƏƏSMN-nin nümayəndələri ilə məsləhətləşmələrin yekunlarına əsasən Dünya Bankı bu işi iki mərhələyə böldü: birinci və ən çox əmək istəyən mərhələdə (bu hesabatın hazırlanması) qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən hər peşə ilə bağlı sağlamlıq təhlükəsi və risklər üzrə təhlilin aparılması nəzərdə tutulur. İkinci mərhələdə isə əmək islahatı⁹ və, ƏƏSMN-in rəsmi müraciəti olduğu halda, Dünya Bankı və ya digər təşkilatlar tərəfindən dəstəklənməsi mümkün olan islahat sonrası təşəbbüslər nəzərdə tutulur. Sözügedən dəstək çərçivəsində (i) qadağan edilən peşələr siyahısı ləğv edildikdən sonra bilik boşluğunu örtmək məqsədilə metodiki tövsiyə və təlimatların hazırlanması, eləcə də əmək müfəttişləri, iş şəraitində sağlamlıq üzrə mütəxəssislər, sahibkarlar və s. bu kimi tərəflər üçün təlimlərin təşkil olunması, (ii) qanunvericiliyə qəbul edilmiş düzəlişlərin praktikada tətbiqini təmin etmək üçün ilkin addımlar, o cümlədən işəgötürənlərin məlumatlılığının təmin edilməsi üçün müvafiq mexanizmin yaradılması, (iii) məsələnin potensial həssas xarakterini və yarana biləcək anlaşılmazlıqları nəzərə alaraq, qanunvericilikdəki dəyişikliklər barədə əhalini maarifləndirmək məqsədilə əhali ilə iş strategiyasının hazırlanması və (iv) aidiyyətli maraqlı tərəflər, misal üçün, Ailə, Qadın və Uşaq Məsələləri üzrə Dövlət Komitəsi kimi təşkilatın başçılığı ilə əhalinin maarifləndirmə kampaniyasının icrasının dəstəklənməsi istiqamətində işlər görülə bilər. Növbəti addımların görülməsi ilə əlaqədar Sosial və İqtisadi Məsələlər üzrə Milli Üçtərəfli Komissiya ilə müvafiq qaydada əlaqələndirilmənin təmin edilməsi vacibdir.¹⁰ Son olaraq, aydın məsələ olsa da, ikinci mərhələnin Nazirlik tərəfindən müstəqil qaydada və ya tərəfdaşların dəstəyi ilə keçirilməsindən asılı olmayaraq islahat üzrə şəffaf, təxmin edilə bilən, səmərəli və aktiv iştiraka əsaslanan qiymətləndirmə prosesi təşkil edilməlidir. Ümidvarıq ki, hazırkı hesabatla bunun üçün təməl qoyulmuş olacaq.

⁹ Qanunvericilikdə əlavə və düzəlişlərlə bağlı təkliflər aidiyyəti qurumlara rəy və təkliflərin bildirilməsi üçün təqdim ediləcəklər. Əmək Məcəlləsinə təklif edilən düzəlişlərin yekun layihəsi Milli Məclisdə bir oxunuşda qəbul edilib ölkə Prezidenti tərəfindən təsdiqlənəcəkdir. Düzəliş edilmiş və ya yeni qəbul edilən Qərar baş nazir tərəfindən təsdiqlənəcəkdir.

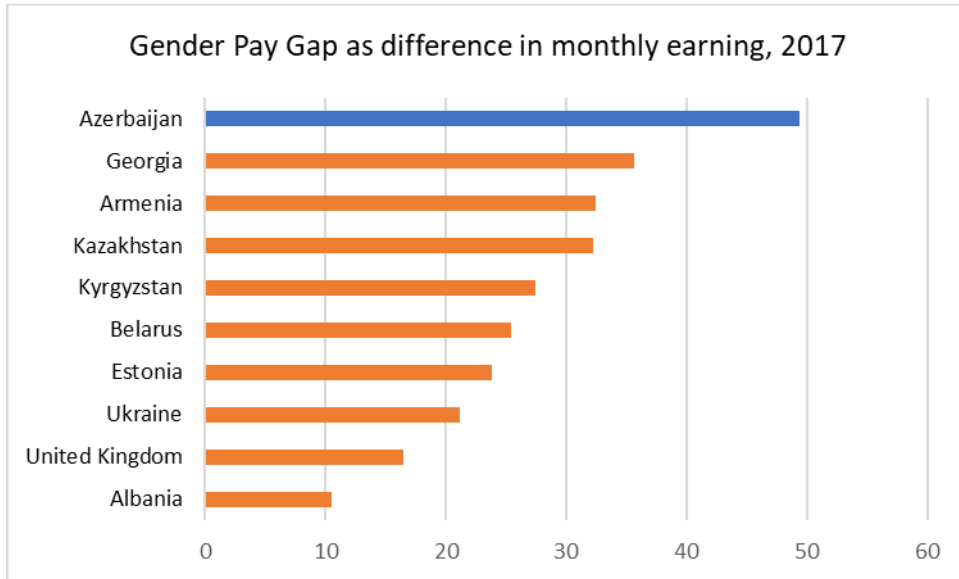
¹⁰ Sosial və İqtisadi Məsələlər üzrə Milli Üçtərəfli Komissiya Azərbaycan Respublikasının ƏƏSMN, Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Milli Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Konfederasiyasının nümayəndələrindən ibarətdir.

Bu hesabatda (i) qadın əməyinin tətbiqi üzrə qüvvədə olan qadağaların Azərbaycan üçün iqtisadi və hüquqi fəsadları izah edilir, (ii) peşə əsasında qadın əməyinin qadağan edilməsi və qadınların qorunması metodikasından zərərli iş şəraitinə arxalanan metodikaya keçid üçün tutarlı arqumentlər, habelə beynəlxalq təcrübədən bu metodikanın uğurla tətbiqi üzrə nümunələr gətirilir, (iii) qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən hər peşə ilə bağlı sağlamlıq təhlükəsi və risklərinin qiymətləndirilməsi metodologiyası təsvir edilir, qadağan edilən peşə və istehsalatlar üzrə kritik təhlil aparılır və onun nəticələri gətirilir və (iv) Əmək Məcəlləsi və normativ aktların ölkənin digər qanunvericilik aktları, beynəlxalq konvensiyalar və qabaqcıl dünya praktikasına uyğunlaşdırılmasına dair təkliflər təqdim edilir. Vacibi odur ki, hesabatda sözügedən dəyişikliklərin nəticələrinin tənzimlənməsi yollarına da dair tövsiyələr öz əksini tapıb. Qeyd edilməlidir ki, bu təhlil Azərbaycanda qadın əməyinin tətbiqinə qadağaların mövcud məlumatlara istinadən insan sağlamlığı üçün təhlükə və risklər prizmasından sistemləşdirilmiş və metodik qaydada aparılan ilk araşdırmaadır.

3. İqtisadi mövqedən baxış

Qadın və kişilərin məşğulluq dərəcələrinin bir-birinə yaxın olduğu Azərbaycan əmək bazarında nisbətən kiçik gender boşluqları müşahidə olunur – 66.8 faiz kişilərə nisbətdə qadınların 59.4 faizi işlə təmin olunub¹¹. Lakin, qadın və kişilərin iş yerləri və peşələri arasında çox ciddi fərqlilik var – qadınlar aşağı maaşlı sahələrdə, məs., səhiyyə və təhsil sektorlarında cəmləşir, kişilər isə əmək ödənişi yüksək olan sektorlarda dominantlıq edir¹². Məsələn, nəqliyyat və saxlama/ambarlaşdırma sektorlarında məşğul olanların cəmi 17.2 faizi qadınlardır, kişilərin bu sektorlarda payı 82.8 təşkil edir. Analoji olaraq, tikinti sektorunda işləyənlərin 7.1 faizi qadınlar, 92.9 faizi kişilərdir, elektrik enerjisi, qaz və istilik enerjisinin istehsalı, paylanması və təchizatı sektorlarında məşğul olanların cəmi 10.9 faizi qadınlar, 89.1 faizi isə kişilərdir. Ciddi şaquli seqreqasiya da müşahidə olunur – dövlət qulluğunda rəhbər vəzifələri tutanlar arasında qadınlar cəmi 10.2 faiz təşkil etdiyi halda kişilərin payı 89.9 faizdir. Peşə zəminində seqreqasiya Azərbaycanda Əməkhaqqı üzrə Gender Zəminində Qeyri-Bərabərliyin (ƏGQ) yuxarı olmasına gətirib çıxarır – orta hesabla kişilərin orta aylıq qazancı qadınların orta aylıq qazancından 46 faiz artıqdır¹³. Əslində, bu Avropa və Mərkəzi Asiya (AMA) regionu üzrə ən yüksək ƏGQ göstəricisidir. Aşağıdakı şəkildə (Şəkil 1) AMA-dan bəzi ölkələr nümunə üçün gətirilir.

Şəkil 1: Əməkhaqqı üzrə gender zəminində qeyri-bərabərlik



Mənbə: Gender Statistika üzrə Məlumat Bazası; BMT-nin Avropa üzrə İqtisadi Şurası. BMT AİŞ-in rəsmi internet sahifəsində məlumatın yerləşdirildiyi bütün 44 AMA ölkələri arasında ən yüksək ƏGQ göstəricisinə malikdir. Hesabatda Azərbaycan üzrə 2018-ci ilin (Dövlət Statistika Komitəsinin rəsmi internet sahifəsində məlumatın mövcud olduğu ən son dövr) ƏGQ məlumatları gətirilsə də, yuxarıdakı qrafikdə ardıcılıq qorunması və digər ölkələrlə müqayisə məqsədləri üçün 2017-ci il üzrə məlumatlardan istifadə olunur.

Bəzi insan haqları konvensiyalarına¹⁴ arxalanan qabaqcıl dünya praktikasında bu qəbildən olan qadağaların gender mənsubiyyətindən asılı olmayaraq bütün işçilərin iş şəraitində sağlamlığı, eləcə

¹¹ Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, 2019-cu il üçün Əmək Bazarı üzrə İllik Statistik Bülleten (15 və daha çox il, 2018-ci il üzrə məlumat)

¹² M. van Klaveren. et al, *Azərbaycanda qadın əməyi və məşğulluğunun icmalı*, Amsterdam Universiteti, 2010, Elmi iş 10-92

¹³ Ibid, Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi

¹⁴ Hüquqi mövqedən baxış” bölməsi

də ana və əlil qadınlar üçün xüsusi mühafizə naminə onların ləğv olunmasına çağırılır. Daha ətraflı növbəti bölmədə açıqlanacaq əmək hüquqları ilə bağlı arqumentlə yanaşı qadın əməyinin tətbiqinə qadağaların ləğv edilməsinin iqtisadi baxımdan tutarlı olmasına dair güclü dəlillər mövcuddur. Dünya Bankı tərəfindən yaxınlarda keçirilmiş tədqiqat nəticəsində qanunvericiliyin dəyişdirilməsi və qadınların əmək qüvvəsində iştirakının genişlənməsi, əməkhaqqı üzrə qeyri-bərabərliyin və əmək bazarında peşə zəminində seqreçasiyanın azalması arasında birbaşa korrelyasiyanın olduğu aşkarlanmışdır.¹⁵ Beynəlxalq Valyuta Fondunun (BVF) tədqiqatı¹⁶ göstərir ki, qadınlara əmək bazarında potensiallarını tam reallaşdırmağa imkan verildiyi ölkələrdə makroiqtisadi göstəricilər xeyli yaxşılaşır. McKinsey Qlobal İnstitutunun hesabatında¹⁷ göstərilir ki, qadınların əmək bazarında kişilərlə tamamilə eyni və bərabər rol oynadıkları “potensialın tam reallaşdırılması” ssenarisində artıq 2025-ci ilə qlobal illik ÜDM 28 trilyon dollar və ya 26 faiz böyüyə bilər¹⁸. Mikrosəviyyədə qadın əməyinin tətbiqinə qadağalar istədikləri işə yiyələnib qazanma potensiallarını maksimal dərəcədə reallaşdırmaq imkanlarını məhdudlaşdırır. Dünya Bankı Qrupunun “Qadınlar, Biznes və Hüquq”¹⁹ hesabatında qeyd edilir ki, qadın əməyinin tətbiqinə qadağaların olduğu ölkələrdə qadın məşğulluğu aşağı, əmək haqqı üzrə gender zəminində qeyri-bərabərlik isə yuxarıdır. Üstəlik, empirik ədəbiyyat üzrə tədqiqat²⁰ göstərir ki, məhdudiyyətlərin, o cümlədən müəyyən peşələrdə və gecə saatlarında işləmək qadağalarının qadın məşğulluğuna neqativ təsiri var.

Bundan əlavə, qadınların əməyi üzrə məhdudiyyətlərin Azərbaycanın işçi qüvvəsinin bacarıqlarının təkmilləşdirilməsinə və iqtisadiyyatın şaxələnmə yolu ilə neft və qazdan asılılığının azaldılmasına əngəl törətdiklərini düşünməyə əsaslar var. Bu məhdudiyyətlər respublikada insan kapitalı və məşğulluğun artırılmasına yönəlmiş 2019-2030-cu illər üzrə Azərbaycanda Məşğulluq Strategiyasının reallaşdırılmasında ciddi maneələr yarada bilər. İşçi qüvvəsində, yüksək maaşlı texniki peşələrdə işləmək üçün bacarıqlı və hüququ olan qadınların çoxalması mövcud kadrlar ehtiyatının da çoxalmasına zəmin yarada bilər. Maraqlısı odur ki, tədqiqatlara istinadən hüquqların qeyri-bərabərliyi qadınları həm özəl sektordan çəkindirir, həm də müəssisələrdə rəhbər vəzifələrə yüksəlmək və ya müəssisə sahibi olmaq perspektivlərini məhdudlaşdırır²¹. Azərbaycanda qadınların yüzlərlə peşələrə yiyələnəcək imkanlarını məhdudlaşdıran qanunvericilik ölkənin qlobal bazara inteqrasiyasını dərinləşdirmək, xarici investisiyaları cəlb etmək və iqtisadiyyatı şaxələndirmək cəhdlərinə mane ola bilər.

Üstəlik, qadın əməyinin tətbiqi üzrə hüquqi maneələrin aradan qaldırılması Azərbaycanın Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) Konvensiya və Təvsiyələrin Tətbiqi üzrə Ekspertlər Komitəsi (CEACR) tərəfindən qaldırılmış məsələləri həll etmək üçün yerinə yetirməli olduğu, habelə 2004-cü ildə qəbul etdiyi Avropa Şurasının Avropanın Sosial Xartiyasına əsasən üzərinə götürdüyü öhdəliklərdən biridir²². Həmin məsələ Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi nazirinin və sosial tərəfdaşlarının, o cümlədən Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının, habelə elmi dairələrin,

¹⁵ Hyland M, et al. 2019. *Gender əsaslı qanunlar*, Elmi-tədqiqat işi, İnkişaf İqtisadiyyatı üzrə Vitse-Prezident və Baş İqtisadçı Aparatı, Dünya Bankı Qrupu

¹⁶ Elborgh-Woytek K., et al. 2013. “Qadınlar, iş və iqtisadiyyat: *Gender bərabərliyinin makroiqtisadi səmərəsi*.” BVF ekspertinin analitik arayışı.

¹⁷ Woetzel, J. et al. *Bərabərliyin gücü: Qadın bərabərliyi hesabına qlobal artıma 12 trilyon əlavə edilməsi yolu*. McKinsey Qlobal İnstitutu, 2015.

¹⁸ Ümumi daxili məhsul (ÜDM)

¹⁹ Dünya Bankı Qrupu; *Bərabərliyə doğru*, Qadınlar, biznes və hüquq, 2016

²⁰ Sanchari, R. *Qadınlara qarşı qanunlarda ayrışdırıcılıq: Ədəbiyyat üzrə tədqiqat*, İnkişaf İqtisadiyyatı İndikatorları üzrə Qrup, Dünya Bankı, 2019

²¹ Islam A, et al. *Qeyri-bərabər qanunlar və əmək bazarında qadınların səlahiyyətsizləndirilməsi: Müəssisələr üzrə statistikaya əsaslanan dəlillər*, The Journal of Development Studies, buraxılış 55, 2019. Nömrə 5

²² Avropa Sosial Xartiyası vətəndaş və siyasi hüquqlara aid olan İnsan Haqları üzrə Avropa Konvensiyasına qoşulmuş dövlətlərdə fundamental sosial və iqtisadi hüquqların təmin olunmasına yönəlmiş Avropa Şurasının çoxtərəfli sazişidir.

hökumət və qeyri-hökumət təşkilatlarının nümayəndələrinin iştirakı ilə keçirilmiş Sosial və İqtisadi Məsələlər üzrə Üçtərəfli Komissiyanın iclasında da müzakirə edilmişdir.

Beynəlxalq təşkilatlar qarşısında öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi Azərbaycanın beynəlxalq mövqeyini gücləndirməklə yanaşı həm qadın, həm də kişilərdən ibarət olan daha geniş kadr resurslarından faydalana biləcəkləri bir mühitdə işləmək fürsətini alqışlayacaq investorları cəlb etməkdə vacib bir rol oyanayacaq. Bir çox ölkələrdə pandemiya xüsusilə ağır zərər çəkmiş regionları tərk edən müəssisələri cəlb etmək məqsədilə biznes mühitinin yaxşılaşdırılmasına yönəlmiş təşəbbüslərin görüldüyünü nəzərə alaraq bu addım COVID-19 ilə yaranmış vəziyyətdə daha da aktual ola bilər.

4. Hüquqi mövqedən baxış

Qadınların əmək hüquqları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və Əmək Məcəlləsində təsbit olunub. Konstitusiya ilə gender zəminində ayrıseçkilik qadağan edilir. Xüsusi olaraq, 25-ci maddəyə əsasən “kişi ilə qadının eyni hüquq və azadlıqları vardır”²³. 35-ci maddədə deyilir ki, “Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır”²⁴. Həmin maddədə həmçinin deyilir ki, “Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır.”²⁵

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə həm kişi, həm qadınlarla bağlı əmək münasibətlərində heç bir ayrıseçkiliyin qoyulmasına yol verilmir. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsinə əsasən, “Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır”²⁶. Eyni zamanda, Əmək Məcəlləsinin 16.2-ci maddəsində əlavə edilir ki, “qadınlara, əlilliyi olan şəxslərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir”²⁷. Belə ki, növbəti abzaslarda açıqlanan qadın əməyinin tətbiqinə qadağalar qadınlara qarşı ayrıseçkilik deyil, müdafiə hesab edilir.

Qadınların konkret peşələrdə və əmək şəraitində işləməsinə qadağalar Əmək Məcəlləsinin 211-ci, 241-ci və 242-ci maddələrində təsbit olunub. 211-ci maddəyə əsasən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən istehsalatların və iş yerlərinin vahid, əhatəli siyahılarını və onların tətbiqi qaydalarını təsdiq edir. 241-ci maddənin 1-ci bəndi ilə əmək şəraiti ağır, zərərli olan

23 Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin (Bərabərlik hüququ) 2-ci bəndi;

24 Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin (Əmək hüququ) 2-ci bəndi;

25 Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin (Əmək hüququ) 6-cı bəndi;

26 Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsinin (Əmək münasibətlərində ayrıseçkiliyin yolverimzəliyi) 1-ci bəndi;

27 Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsinin (Əmək münasibətlərində ayrıseçkiliyin yolverimzəliyi) 2-ci bəndi;

iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilir. Bir qayda olaraq, qadınların fiziki əməyin tələb olunmadığı yeraltı istehsalatlarda işləməsinə icazə verilir. Bu qayda sosial iş, kanalizasiya və tibbi xidmət işlərinə də aiddir. 241-ci maddənin 2-ci bəndi ilə qadınların əl ilə qaldıraraq başqa yerlərə daşınması üçün əşyaların maksimal ağırlığı məhdudlaşdırılır. Son olaraq, Əmək Məcəlləsinin 242-ci maddəsi ilə hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir. Aşağıdakı bölmədə bu bəndlərə təfərrüatla baxılır.

Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinə əsasən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən istehsalatların və iş yerlərinin vahid, əhatəli siyahılarını və onların tətbiqi qaydalarını təsdiq edir. Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 15 aprel 1999-cu il tarixli 122 nömrəli Fərmanı ilə Nazirlər Kabinetinə Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsində istinad olunan istehsalatların və iş yerlərinin siyahısının təsdiq edilməsi tapşırılmışdır²⁸. Belə ki, 20 oktyabr 1999-cu il tarixli 170 nömrəli Qərarı ilə Nazirlər Kabineti qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən istehsalatların və iş yerlərinin siyahısını təsdiq etdi. Ümumilikdə, Qərarla iqtisadiyyatın 38 sahəsi üzrə 674 peşə yalnız kişilər üçün saxlanılır.

Beynəlxalq əmək konvensiyalarına gəlincə, Azərbaycan tərəfindən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT)²⁹ 58 konvensiyası ratifikasiya edilib, o cümlədən Bərabər haqq verilməsi haqqında C100, Əmək və məşğulluq sahəsində ayrışdırıcılıq haqqında C111 və Analığın mühafizəsi haqqında C183 nömrəli konvensiyalar. C100 və C111 konvensiyaları Azərbaycan tərəfindən hamısı qəbul edilmiş olan və iş yerləri ilə bağlı fundamental prinsip və haqları özündə ehtiva edən səkkiz əsas sənədlərdəndir. Qeyd edilməlidir ki, C111 konvensiyasının 1-ci maddəsi ilə ayrışdırıcılıq “əmək münasibətlərində və ya peşədə imkan və ya münasibət bərabərliyinin pozulmasına və ya dağılmasına gətirib çıxara bilən irq, dəri rəngi, cinsi, dini mənsubiyyət, siyasi rəy, milli və ya sosial mənşə zəminində hər hansı ayrışdırıcılıq, təcrid və ya üstünlük verilməsi və ya hüquqların məhdudlaşdırılması” kimi müəyyən edilir.

C111 konvensiyasının 2-ci maddəsində deyilir ki, “Bu Konvensiyanın özü üçün qüvvədə olduğunu qəbul edən hər Üzv, ölkəsinin yerli xüsusiyyət və şəraitlərinə uyğun olan üsullarla, əmək və məşğulluq sahəsində heç bir ayrışdırıcılıqə yol verməmək məqsədilə bərabər imkanların təmin edilməsinə yönəlik ümummilli siyasəti işləyib tətbiq etməyi öhdəsinə götürür”, 3-cü maddəsində isə deyilir ki, “Konvensiyaya qoşulan dövlətlər öz yerli xüsusiyyətləri və şəraitinə uyğun olan qaydada bu siyasətə zidd olan hüquqi-normativ aktları ləğv etməyi, eləcə də inzibati təlimat və qaydaları dəyişdirməyi öhdələrinə götürür”. Bu müddəanın Azərbaycan üçün xüsusi əhəmiyyəti var, çünki ölkənin əmək və məşğulluq sahəsində bərabər imkanların təşviqi məqsədilə Əmək Məcəlləsi və qanunaltı normativ aktlarında müvafiq əlavə və düzəliş edəcəyini təxmin edir.

Həqiqətən də, BƏT-in CEACR-ının Azərbaycan tərəfindən C111 nömrəli konvensiyaya əməl etməsinə dair ən son rəyində sözügedən qadağaları yubatmadan ləğv etməyə çağırışlar bu məsələyə

²⁸ “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikası qanununun tətbiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 15 aprel 1999-cu il tarixli 122 nömrəli Fərmanının 2-ci bəndinin 2-ci abzası

²⁹ *Azərbaycanın iş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq üzrə xarakteristikası*; Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT)

birmənalı münasibətin olduğuna dəlalət edir³⁰: “2002-ci ildən etibarən Komitəmiz tərəfindən Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsi, eləcə də 20 oktyabr 1999-cu il tarixli 170 nömrəli Qərarla təsdiqlənmiş qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən peşə və istehsalatların böyük siyahısı ilə qadınların müəyyən peşələrdə işləməsinin qadağan olunması ilə bağlı narahatlıq dəfələrlə səsləndirilib. Eyni zamanda, Komitəmiz hökumətin Konvensiyanın tələblərinə uyğunluğun təmin edilməsi istiqamətində qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən peşə və istehsalatlar siyahısının ləğv edilməsinə yönəlik işlərin davam etdiyinə, eləcə də Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinə müvafiq əlavə və düzəlişlərin edilməsinə dair qanun layihəsinin hazırlandığına dair açıqlamalarını qeyd etmək istəyir. Komitə Azərbaycan Respublikasının hökumətini qadınların iştirak etməsi məhdudlaşdırılan peşə və istehsalatlar siyahısını yubarmadan ləğv etməyə, mühafizə tədbirlərinin isə qadınların qabiliyyətləri, ailə və cəmiyyətdə münasib yerinə dair stereotipli təsəvvürlərə istinadən onların cinsi və ya gender mənsubiyyəti zəminində mühafizə etməsinə deyil, analığın mühafizəsi baxımından tətbiq etməyə çağırır. Komitə hökumətdən bu istiqamətdəki işlərin tərəqqisi barədə məlumat təqdim etməyi xahiş edir”.

Başqa sənədində³¹ BƏT qeyd edir ki, analığın mühafizəsi ilə bağlı xüsusi məsələlər istisna olmaqla, qanunvericiliklə məşğulluq sahəsində kişi və qadınlar üçün bərabər imkanlar təmin edilməli, qadın məşğulluğu üzrə qadağalar isə getdikcə əhəmiyyətini itirir, xüsusilə müasir elmi biliklər və texnoloji yeniliklər zəminində. BƏT ayrışdırıcı yolverməzliyi və bərabərlik prinsipinə zidd olmamaq şərti ilə iş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlığa “gender zəminində həssas” yanaşmanı tətbiq etməyi dəstəkləyir. Bu baxımdan, bir çox hallarda gender zəminində fərqləri aşkar şəkildə tanımadığından kişi və qadın işçilərinin mühafizəsində hüquq bərabərliyini təmin edə bilmədiyi üçün bütün işçilərə bərabər şəkildə şamil olunacağına dair fərziyyəyə əsaslanan qadağa və ya gender zəminində neytral qanunvericiliyi əvəzinə hər iki cinsin ehtiyaclarını nəzərə almaqla gender zəminində iş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq üçün risklərin qiymətləndirilməsi və mühafizə tədbirlərinin görülməsi təmin edilməlidir.

Qeyd edilməlidir ki, BƏT-in bəzi köhnə konvensiyalarında, məsələn, 1935-ci ildə qəbul edilmiş qadın əməyinin yeraltı işlərdə tətbiqi haqqında 45 nömrəli Konvensiyasında³² qadınların müəyyən iş yerlərində işləməsi qadağan edilir. Lakin, bu konvensiyalar rəsmən “köhnəlmiş” hesab edildiyindən C111 və C100 kimi BƏT-in fundamental və daha mütərəqqi konvensiyaları ilə ziddiyyət təşkil edir. Digər maraqlı bir haldır ki, BƏT iki konvensiyayı ləğv etdi: (i) 1919-cu ildə qəbul edilmiş Qadınların gecə əməyi haqqında Konvensiya və 1934-cü ildə qəbul edilmiş Qadınların gecə əməyi haqqında Dəqiqləşdirilmiş Konvensiya. 45 nömrəli (Yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında) Konvensiyaya gəlicə, BƏT³³ hətta Azərbaycan hökumətini ondan imtina edərək 1995-ci il tarixli (176 nömrəli) Şaxtalarda təhlükəsizlik və sağlamlıq haqqında Konvensiyayı ratifikasiya etməyi düşünməyə çağırır. Bu məqam Azərbaycan hökumət C45 konvensiyasını qadın məşğulluğu

³⁰ *Müşahidə (CEACR)* – 2016-cı ildə qəbul edilib, 106^{ci} ILC Sessiyasında dərc edilib https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3295140,102556,Azerbaijan,2016

³¹ *Gender zəminində həssas İTS praktikasının 10 əsas aspekti – İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq sahəsində gender məsələlərinin önə çəkilməsi*, elmi tədqiqat, 2013, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_324653.pdf

³² *Co 45 – Yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında konvensiya*, 1935

http://ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312190

³³ *Birbaşa müraciət (CEACR)* – 2005-ci ildə qəbul edilib, 95-ci ILC sessiyasında dərc edilib (2006): Yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında Konvensiya, 1935 (45), Azərbaycan (1992-ci ildə ratifikasiya olundu)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2252915

sahəsində hüquqi maneələrin qaldırılması üçün maneəyə və ya əksinə siyahının qüvvədə saxlanması lehinə arqumentə kimi baxdığı halda xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

BƏT-in mövqeyində açıqcasına vurğulanır ki, “sağlamlığın mühafizəsi baxımından təqdirəlayiq görünsələr də, bütün qadın gecə və iş saatlarından əlavə əməyinin tətbiqi üzrə tam qadağaların qüvvədə olması əmək və məşğulluq sahəsində bərabər imkanlar və rəftar prinsipinə zidd olaraq iş yerlərində gender zəminində ayrışdırıcı təhəssülə töhfə verirlər³⁴”. Mühafizə tədbirləri hamilə və uşaq əməzdiren qadınlarla məhdudlaşmalı və qadınların peşəkar qabiliyyətləri və cəmiyyətdəki rollara dair stereotiplərlə şərtləndirilməməlidir. Üstəlik, iş yerləri həyat dövrü boyunca həm kişi, həm də qadın işçiləri üçün təhlükəsiz olmalıdır. Bu mövqe iş yerlərində mühafizə tədbirlərini təkə analıq və uşaq əməzdirmə mərhələsi ilə məhdudlaşmayan yuxarıda qeyd edilən 242-ci maddə ilə əlaqədar xüsusi əhəmiyyətə malikdir.

BƏT konvensiyaları ilə yanaşı 1995-ci ildə Azərbaycan Birləşmiş Millətlər Təşkilatının (BMT) Qadınlara qarşı ayrışdırıcı bütünlük formalarının ləğv edilməsi³⁵ haqqında Konvensiyasını (CEDAW) da ratifikasiya etdi. 1979-cu ildə BMT-nin Baş Assambleyası tərəfindən qəbul edilmiş CEDAW tez-tez beynəlxalq qadın haqları toplusu kimi təsvir olunur. Konvensiyada qadınlara qarşı ayrışdırıcı nələrin aid olduğunu və onun ləğv edilməsinə yönəlik ölkələrdə qəbul edilməli tədbirlər proqramının konturları müəyyən edilir. Məşğulluqla bağlı 11-ci maddəsi xüsusilə qeyd edilməlidir, çünki qoşulan dövlətlərdən bərabər əmək hüquqlarını, eyni məşğulluq imkanlarını, o cümlədən məşğulluğun seçilməsi üzrə eyni meyarların tətbiqini, peşə və məşğulluğu azad şəkildə seçmək imkanlarının təmin edilməsini tələb edir. CEDAW dafələrlə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən siyahıları qüvvədə saxlamış ölkələri tənqid edib. Qeyd edilməlidir ki, 2020-ci ilin mart ayında keçirilmiş sessiyasında CEDAW Azərbaycan hökumətindən “Əmək Məcəlləsində qadın əməyinin tətbiqinə qadağaların ləğv edilməsi, eləcə də kişi və qadınlar üçün məşğulluğa və əməyə bərabər çıxış imkanlarının təmin edilməsi istiqamətində görülmüş işlər barədə məlumat təqdim etməyi”³⁶ xahiş etdi.

Maraqlıdır ki, 2016-cı ildə CEDAW Ekspertlər Komitəsi Rusiyada qadın əməyinin tətbiqi üzrə olan qadağaları konvensiyaya zidd olduğunu bəyan edərək Rusiyanı onları ləğv etməyə çağırırdı ki,³⁷ Rusiya da buna qismən əməl etdi (I sayılı Əlavə). CEDAW ekspertlərinin rəyinə əsasən, CEDAW Üzv Dövləti olaraq Rusiya “müəyyən sahələrdə qadın əməyinin tətbiqini qadağan edib təhlükəsiz iş şəraitinin yaradılmasını işəgötürənlərin ixtiyarına buraxmaqdan başqa bütün peşə və istehsalatlarda təhlükəsiz iş şəraitini təmin etməlidir”. Hazırkı təhlil üçün maraqlı olan digər bir hal odur ki, Rusiyadan həm kişi, həm qadınların reproduktiv sağlamlığının bərabər mühafizəsinin təmini tələb olunmuşdu. Olduqca maraqlıdır ki, CEDAW-ın bu qərarı Rusiyada dənizçi zabit ixtisası üzrə təhsil aldığına baxmayaraq qanunvericiliyə əsasən şturvalçı işləyə bilmədiyi üçün bir xanım tərəfindən məhkəmə iddiasının qaldırılması nəticəsində qəbul edilmişdi.

³⁴ *İş yerlərində analıq və atalıq: Dünya üzrə hüquq və praktika*; Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT), Cenevrə, 2014 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

³⁵ *Qadınlara qarşı ayrışdırıcı bütünlük formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya* (CEDAW) <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article11>

³⁶ *Azərbaycanın altıncı dövrü hesabatı ilə bağlı məsələ və sualların siyahısı*, BMT-nin Qadınlara qarşı ayrışdırıcı bütünlük formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya, CEDAW/C/AZE/Q/6, 11 mart 2020-ci il

³⁷ “Rusiyanın qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən peşə və istehsalatların siyahısı qadın hüquqlarını pozduğundan düzəlişlər edilməlidir – BMT ekspertləri” <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=17226>

Əvvəlki bölümdə qeyd edildiyi kimi, Azərbaycan təkcə BƏT və CEDAW konvensiyaları çərçivəsində deyil, həm də Avropa Şurasının Avropa Sosial Xartiyası³⁸ çərçivəsində də qadınların məşğulluğu üzrə qadağalarla bağlı müvafiq tədbirlər görməyi öhdəsinə götürmüşdür. Xartiyanın 8-ci maddəsinin 5-ci bəndinə əsasən, “qadın işçilərin analığın mühafizəsinə hüququnun effektiv şəkildə qorunmasını təmin etmək məramı ilə, Tərəflər (...) hamilə qadınların, yeni doğmuş və ya uşaq əmizdirən qadınların əməyinin yeraltı mədən işlərində, həmçinin əmək şəraiti təhlükəli, zərərli və ya çətin hesab edilən bütün digər növ işlərdə tətbiq olunmasını qadağan etməyi, və həmin qadınların məşğulluq üzrə hüquqlarının mühafizəsini təmin etmək məqsədilə müvafiq tədbirlər görməyi öhdələrinə götürürlər”. Qeyd edilməlidir ki, Avropa Sosial Xartiyasının 1961-ci ildəki redaksiyasında Tərəflər qarşısında bütün qadınların gecə vaxtında işlərə cəlb olunmasını tənzimləmək, həmçinin bütün qadınların əməyinin yeraltı, habelə əmək şəraiti təhlükəli, zərərli və ya çətin olan işlərdə tətbiqini qadağan etmək tələbi qoyulurdu, lakin 1996-cı ildə qəbul edilmiş (və Azərbaycan tərəfindən ratifikasiya edilmiş) düzəlişlərlə hüquq bərabərliyi prinsipi rəhbər tutularaq bu məhdudiyyətin yalnız analıq hallarına aid edilməsi təmin edilmişdir.

Konkret peşə qadağaları ilə yanaşı, Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinin 3-cü və 4-cü bəndlərinə əsasən, hamilə və üç yaşınadək uşaqları olan qadınlar istisna olmaqla, qadınların əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

- “başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;
- ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;
- bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması və
- 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması”.³⁹

BƏT-in hələ qüvvədə olan Maksimal çəki haqqında 127 sayılı Konvensiyası (1967) ilə əslində gender zəminində çəki və yüklərin daşınması üzrə hədlərə diferensial yanaşma təşviq olunur: “Çəkisi yüngül olan əşyalardan başqa əşya və yüklərin əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınmasında qadınların və gənc işçilərin əməyinin tətbiqi üzrə məhdudiyyətlər qoyulur” və “Əşya və yüklərin əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınmasında qadın və gənc işçilərin əməyi tətbiq olunduğu hallarda həmin əşyaların maksimal çəkisi yaşlı kişi işçilər üçün yol verilən həddən xeyli aşağı olmalıdır”⁴⁰. Bununla belə, BƏT-in İTS ilə bağlı daha müasir rəqlamentində maksimal çəki üzrə tam qadağa qoyulmasının əvəzinə iş yerlərində risklərin qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulub: “Erqonomik parametrlər (maksimal çəki, əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması üzrə milli standartlar və s.) kişi və qadın işçilər üçün fərqli hədlərin müəyyənləşdirilməsindən cinsi, etnik mənsubiyyətindən və ya yaşdan asılı olmayaraq fərdlərin fərqli qabiliyyətlərini nəzərə alan sistemə tərəf keçməlidir”⁴¹. Bu baxımdan, BƏT-in

³⁸ European Social Charter. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168048b059>

³⁹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinin (Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər) 4-cü bəndi;

⁴⁰ BƏT-in Maksimal çəkilər haqqında 127 nömrəli Konvensiyasının (1967) 7-ci maddəsi https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312272

⁴¹ Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) *Qadın işçilərinin hüquqlarının və gender bərabərliyinin əsasları*, BƏT, 2007 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf

diskrimantiv hesab etdiyi gecə əməyi və ya yeraltı iş yerləri üzrə qadağalar ilə əlaqəli əşyaların maksimal çəki hədlərinə dair mövqeyi fərqli olsa da, əşyaların əl ilə daşınması ilə bağlı BƏT-in daha müasir mövqeyi cinsi mənsubiyyətdən asılı olmayaraq bütün işçilər üzrə risklərin qiymətləndirilməsinə, hətta konkret maksimal hədlərin müəyyənləşdirilməməsinə üstünlük verilir.

Son olaraq, Əmək Məcəlləsinin 242-ci maddəsi ilə hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir. Ümumilikdə, BƏT də, Dünya Bankı da hamilə qadınların və uşaq əmizdirən qadınların əməyinin tətbiqi ilə bağlı məhdudiyətlərə qadağa kimi deyil, imtiyaz kimi baxır. BƏT-in 2000-ci ildə qəbul etdiyi Analığın mühafizəsi haqqında 183 nömrəli Konvensiyasının 3-cü maddəsinə əsasən⁴², üzv dövlətlər “müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən ananın və ya uşağının sağlamlığı üçün zərərli olan işlərdə və ya müvafiq araşdırma nəticəsində ananın və ya uşağının sağlamlığı üçün ciddi təhlükənin olduğu müəyyən edilən hallarda hamilə qadınların və ya uşaq əmizdirən qadınların əməyinin tətbiqinə yol verilməməsi üçün müvafiq tədbirlər görməyi öhdələrinə götürürlər.” Üstəlik, BƏT-in 1990-cu ildə qəbul etdiyi Gecə əməyi haqqında Konvensiyasında deyilir ki, “Hamiləlik dövrünün istənilən anında bu haqda müraciət etmiş gecə işləyən qadınlar, imkan daxilində, gündüz iş rejiminə keçirilməlidir.” Analoji qaydada, Avropa Sosial Xartiyasının 8-ci maddəsinin 4-cü bəndi ilə Tərəflərin qarşısında “hamilə qadınların, yeni doğmuş qadınların və körpə əmizdirən qadınların gecə vaxtlarında əməyinin tətbiqini tənziqləmək” tələbi qoyulur. Həmin müddəə ilə “Dövlətlər qarşısında gecə vaxtlarında qadın əməyinin tətbiq edilməsinə qadağan etmək yox, qadınların sağlamlığı üçün zərərli təsirlərin məhdudlaşdırılması məqsədilə gecə vaxtlarında qadın əməyinin tətbiqini tənziqləmək” tələbinin qoyulduğu Xartiyada xüsusilə vurğulanması olduqca vacib bir məqamdır.

Eyni zamanda, Azərbaycandakı kimi qadın əməyinin bir ildən çox müddətə məhdudlaşdırılması həddən artıq geniş hesab edildiyindən qadınların arzu etdikləri iş tapmaq və karyera inkişafı perspektivlərini təhlükə altına qoya bilən bir hal kimi qiymətləndirilir. Bu qeyri-standart/gecə saatlarında işləməyi tələb edən sahə və iş yerlərində xüsusilə əhəmiyyətli ola bilər. Bir neçə ölkədə qadınların gecə əməyi üzrə ümumi qadağalar ləğv edilərək işəgötürənlər tərəfindən əməyin mühafizəsi üzrə müəyyən tədbirlərin görülməsi tələbi qoyulub. Sözügedən tədbirlərə qadın işçilər üçün nəqliyyatın təşkil edilməsi, mühafizə xidmətinin təmin edilməsi, istirahət vaxtının verilməsi və ya həmkarlar ittifaqından və ya əmək nazirliyindən müvafiq icazənin/attestatın alınması daxil ola bilər. Məsələn, 2003-cü ildə İndoneziyada qadınlara gecə işləməyə icazə verən, lakin işəgötürənlərdən nəqliyyatın təmin edilməsi kimi əməyin mühafizəsi tədbirlərinin görülməsini tələb edən yeni əmək məəcəlləsi qəbul edildi⁴³. Bu məsələnin digər potensial həll yolu, Banqladəşdə olduğu kimi, qadınların gecə əməyinin tətbiqinə razılıq verdikləri halda icazənin verilməsidir.⁴⁴ Bu yanaşmanın üstünlüyü ondadır ki, onun çərçivəsində əməyin təhlükəsizliyi məsələləri nəzərə alınmaqla qadınların bərabər məşğulluq imkanlarına malik olmaq hüquqları tanınır. Lakin, burada

⁴¹ Avropa Sosial Xartiyası. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168048b059>

⁴² C183 – Analığın mühafizəsi haqqında Konvensiya, 2000-ci il (No. 183)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

⁴³ 13/2003-cü il tarixli İşçi qüvvəsi haqqında Qanun (İndoneziyanın əmək qanunvericiliyi),

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/760/Indonesian%20Labour%20Law%20-%20Act%2013%20of%202003.pdf>

⁴⁴ Banqladəşin 2006-cı il tarixli Əmək haqqında Qanunu: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/76402/110637/F-1265526237/BGD76402%20Eng.pdf>

mənfi bir məqam da ola bilər – işəgötürənlər əməyin təhlükəsizliyi üzrə əlavə tədbir görməyin və ya icazələr almağın, ələlxüsus da kişi işçilərlə bağlı tələb olunmadığı halda, çətin, vaxt və ya xərc tutumlu olduğunu sandıqları təqdirdə qadınları işə götürməkdən çəkinə bilər. Daha yaxşı yanaşma ümumiyyətlə gecə işlərinə qadağanı ləğv edib işəgötürənlərə gecə işlərində işləyən həm kişi, həm qadınlar üçün sözügedən təhlükəsizlik tədbirlərini gördürmək olardı.

Son olaraq, Azərbaycan BƏT-in Əmək müfəttişliyi haqqında 81 nömrəli Konvensiyasını və Kənd təsərrüfatında əmək müfəttişliyi haqqında 129 nömrəli Konvensiyasını ratifikasiya etmiş olsa da, son illərdə hökumət tərəfindən həmin Konvensiyaların tələbləri ilə ziddiyyət təşkil edən bir sıra addımlar atılıb, məsələn, əmək təftişlərinin müddətli olaraq qadağan edilməsi. İş şəraitində təhlükəsizliyin və sağlamlığın gücləndirilməsi üçün tamtəchizatlı əmək müfəttişliyi xidmətinin təşkil olunması sayəsində əmələmənin təkmilləşdirilməsi tələb olunur. Təhlil göstərir ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin bəzi maddələri və 170 nömrəli Qərar ilə Azərbaycanın qoşulduğu bir sıra beynəlxalq konvensiyalar arasında uyğunsuzluqlar var. Vaxtı ikən qadınların sağlamlığının mühafizəsi məqsədilə xoş niyyətlə qəbul edilmiş tədbir əmək bazarında güclü peşə seqreçiyasına və əmək haqqı üzrə gender zəminində qeyri-bərabərliklərə gətirib çıxarmış və məşğulluq sahəsində gender zəminində ayrışdırılışın mənbəyinə çevrilərək ölkənin işçi qüvvəsinin bacarıqlarını təkmilləşdirmək, iş yerlərini yaratmaq və iqtisadi inkişafı gücləndirmək hədəflərinə çatmaq imkanlarını məhdudlaşdırır. Belə ki, növbəti bölmələrdə ətraflı müzakirə olunacaq İTS prizmasından iş yerləri və işlər üzrə aparılmış təhlilin yekunlarına əsasən Əmək Məcəlləsinin 211-ci və 242-ci maddələrinə əlavə və düzəlişlər etmək, 241-ci maddəsinə və 170 nömrəli Qərarı isə ləğv etmək tövsiyə edilir.

5. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən işlərə mənsubluğu olan sağlamlıq təhlükələrinin/risklərinin qiymətləndirilməsi metodologiyası

Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatının (ÜST) verdiyi tərifə əsasən,⁴⁵ "İş şəraitində sağlamlıq iş yerlərində sağlamlığın və təhlükəsizliyin bütün aspektlərini özündə ehtiva edərək əsas etibarilə təhlükələrin qarşısının alınmasına fokuslanan tədbirlər məcmusudur." Sağlamlıq "sadəcə xəstəlik və ya halsızlığın olmaması kimi deyil, fiziki, ruhi və sosial cəhətdən tam gümrah vəziyyətdə olması" kimi müəyyən edilir. İş şəraitində sağlamlıq (İS) səhiyyənin insanlara xidməti vəzifələrini sağlamlıqlarına minimum ziyanla yerinə yetirməyə imkan yaradan multidisiplinar sahəsidir. Sağlamlıq anlayışı iş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq anlayışı arasındakı fərqlə müəyyən edilir, misal üçün, iş yerində meydana çıxan hər hansı təsadüfi təhlükə şəraitində ziyanın qarşısının alınması. BƏT-in İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq haqqında 155 nömrəli Konvensiyasının başqa bir maddəsində "iş yerlərinə aidiyyətdə "sağlamlıq" termini sadəcə xəstəlik və ya halsızlığın olmaması deyil, həmçinin iş yerində təhlükəsizlik və gigiyenaya birbaşa aidiyyəti olan sağlamlığın fiziki və ruhi elementlərini də özündə ehtiva edir" 46. İş şəraitində sağlamlığın mərkəzi prinsiplərindən birinə əsasən iş şəraiti üçün uyğun hesab edilən işçiləri seçməkdənsə iş şəraiti işçilər üçün uyğunlaşdırılmalıdır. Bu prinsip iş yerlərində gender zəminində ayrışdırılışın qarşısının alınması üçün olduqca əhəmiyyətlidir.

Qadağaların müxtəlif növlü olduğunu nəzərə alaraq (istehsalat, peşə, maddələr və onların törəmələri, konkret kimyəvi maddələr, fəaliyyətlər və çirkəndiricilər üzrə), bu təhlil çərçivəsində təhlükə növlərinin və qadağaların iş şəraitində sağlamlıq baxımından qiymətləndirilməsi üçün çoxsaylı meyarlardan istifadə edilmişdi. Üstəlik, çoxsaylı təhlükə kateqoriyalarının mümkün mövcudluğu da nəzərə alınmışdı – fiziki, kimyəvi, bioloji və psixososial. Misal kimi, işçi üçün Fiziki Riskləri qiymətləndirmək üçün istifadə edilmiş meyarda iş şəraiti daxil olmaqla xidməti vəzifələrlə bağlı fiziki tələblər nəzərə alınır. Misal üçün, az fiziki zəhmətli oturmaq işlə bağlı risklər cüzi kimi, ağır çəkili əşyaların qaldırılaraq daşınması, səs-küy və temperatur şəraiti ağır olan sənayelərdə işlə risklər yüksək hesab edilə bilər. Bəzi hallarda, 170 nömrəli Qərarla təsdiq edilmiş siyahıda işçilərə ziyan vura bilən konkret təhlükəli materiallar müəyyən edilir. Belə ki, hazırkı qiymətləndirmə çərçivəsində, işçilər üçün zərərliliyini dəqiqləşdirmək məqsədilə təhlükəli materiallar üzrə ən müfəssəl və nüfuzlu hesab edilə bilən texniki xarakteristikalarla birgə optimal müstəqil toksikoloji mənbələr üzrə təhlil aparılmışdı. Digər hallarda isə, məlumatlar məhdud olmuşdu – misal üçün, təhlükəli material "turşu" kimi qeyd edildiyi hallarda. Turşunun növü və ya işçinin sağlamlığı üçün potensial riski azalda bilən materialın sıyıqlaşdırılıb-sıyıqlaşdırılmaması barədə məlumat olmayıb.

⁴⁵ 1950-ci ildən etibarən Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) və Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatının (ÜST) iş şəraitində sağlamlığın tərfi eyni olub. O, BƏT/ÜST-ün 1950-ci ildə İş şəraitində sağlamlıq üzrə ilk sessiyasında qəbul edilmiş və 1995-ci ildə onikinci sessiyada yenidən baxılaraq dəqiqləşdirilmişdi. Tərifdə deyilir ki: İş şəraitində sağlamlıq üç əsas məqsədə fokuslanır: (i) işçilərin sağlamlığı və əmək qabiliyyətinin qorunması və gücləndirilməsi; (ii) iş şəraiti və əməyin təhlükəsizlik və sağlamlıq üçün münbit olmasının təmin edilməsinə yönəlik təkmilləşdirilməsi və (iii) iş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlığı dəstəkləyərək həmçinin müsbət sosial mühitin və problemsiz fəaliyyətin təmin olunmasına zəmin yaradan, eləcə də müəssisənin məhsuldarlığını gücləndirə bilən qaydada işin təşkili və iş mədəniyyətinin formalaşdırılması. Bu kontekstdə iş mədəniyyəti konsepsiyası ilə müəssisənin qəbul etdiyi əsas dəyərlər sisteminin əksini nəzərdə tutur. Bu cür mədəniyyət praktikada idarəetmə sistemləri, kadr siyasəti, iştirak prinsipləri, təlim siyasətləri və keyfiyyətin idarə olunmasında öz əksini tapır.

⁴⁶ BƏT-in 155-ci Konvensiyası – İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq haqqında Konvensiya, 1981-ci il https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Hər bir qadağa üzrə təhlil aparılarkən risklər qadınlar üçün özəlliklərinə görə daha zərərli olub-olmaması və (və ya) onların və ya formalaşmaqda olan dölün reproduktiv sağlamlığı üçün xüsusi təhlükə yaradıb-yaratması baxımından elmi dəlil və sübutlara istinadən qiymətləndirilmişdi. Lakin, hesabatın başqa bölməsində qeyd edildiyi kimi, cinsi mənsubiyyətindən asılı olmayaraq bütün işçilərin mühafizəsi üçün İTS-in təmin olunmasına kompleks, risk-əsaslı yanaşmanın tətbiqi labüddür. Bir çox qadağalar həqiqətən də xoşagəlməz işlərə və ya zərərli maddələrə/amillərə aiddir, lakin, təhlil çərçivəsində onlarla bağlı risklərin qadınlar üçün daha şiddətli olub-olmadığı araşdırılmışdı. “Risklərin” sıralanması (reytingləri) baxımından, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə aydın və birmənalı elm-əsaslı məlumat verməyin üstün yolu kimi layihə heyəti tərəfindən tutarlı binar yanaşmadan istifadə edilmişdi. Heyət qadınlar və (və ya) döl üçün diferensial risklərə dair ölçülmüş rəy verməklə bütün qadağaların siyahısını hazırlayıb. Təhlilin yekunlarına əsasən, siyahının azaldılması və ya ləğv edilməsi və əvəzinə risk-əsaslı yanaşmanın tətbiq edilməsinə dair təklif verilib. 674 qadağanın təhlilində istifadə edilmiş metodologiya barədə daha ətraflı məlumat II sayılı Əlavədə təqdim olunur. Hər qadağa üzrə analitik-elmi təhlilin nəticələri Nazirliyə III sayılı Əlavədə ayrıca təqdim edilmişdir.

6. Risklərin qiymətləndirilməsi və qarşısının alınması üçün təklif edilən yanaşma

Bu işin başlanma mərhələsində ƏƏSMN tərəfindən qadın əməyinin konkret peşə və istehsalatlar üzrə qadağan edilməsi və mühafizəsi formasının ləğv edilməsi üçün analitik-elmi əsaslandırma təqdim etməyin xüsusi əhəmiyyəti vurğulandı. Bu bölmədə zərərli təsirlərə fokuslanan yanaşmanın 170 nömrəli Qərarda olduğu kimi peşə, iş və istehsalatlara əsaslanan metodologiyadan üstün olmasına dair bir sıra analitik-elmi arqumentlər təqdim edilir.

İş aləmi son 50-100 ildə çox ciddi dəyişib. Tarix boyu insanlar bir “sənətə” yiyələnib əmək həyatlarında əsasən tək-cə bir sektorda deyil, adətən bir sahə və iş üzrə ixtisaslaşardı. O zamanlar insanlar sadəcə bilirdi ki, bəzi işlər və sektorlar “təhlükəlidir” və ya “çirklidir” və onlarla əlaqəli peşə xəstəlikləri olduqda işçilərə “təhlükəyə görə əlavə pul” ödənilirdi, daha həssas hesab edilənlər isə (qadınlar, çox gənc/yaşlı insanlar, fiziki məhdudiyətləri olanlar) sadəcə bu işlərə buraxılmırdı. Dünya inkişaf etdikcə, cəmiyyət qavramağa başladı ki, ziyanın mənbəyi işin özü deyil, onun görülməsi nəticəsində yaranan təhlükə və zərərlərdir. Belə ki, 19-cu və 20-ci əsrlərdə inkişaf etmiş dünya işlərlə bağlı faktiki təhlükələri qavramağa başladı və 20-ci əsrin ikinci yarısında zərərli reaksiya arasındakı korrelyasiya üzrə daha dərin məlumatlar əldə edilmişdi.

Bundan əlavə, başa düşülməlidir ki, işlər dəyişir, onların adları dəyişir, hətta şirkətdən şirkətə eyni işlərin adları fərqlənə bilər, istifadə edilən kimyəvi maddələr və (və ya) proseslər vaxtı ikən qadağaların qəbul edilməsinə səbəb olmuşlardan artıq fərqlidir. Belə ki, müvafiq sahələr üzrə ixtisaslaşan alimlərin köməyi ilə hökumətlər üçün iş yerində heç bir dəyişim olmadığı təqdirdə zərərə məruz qala bilənləri xaric etməkdənsə iş şəraitinin ən münasib/ixtisaslı olanlar üçün uyğunlaşdırılması üzrə mənəvi cəhətdən daha təqdirəlayiq mövqe tutmağa imkan yarandı (beləliklə, İş Şəraitində Təhlükəsizlik və Sağlamlıq üzrə ən yaxşı reqlament sadəcə Nəzarətə əsaslanır - Risklərin Qiymətləndirilməsi bu komponentə çatmaq üçün bir vasitə olaraq istidafə edilir).

6.1. Peşələrə/işlərə əsaslanan və zərərli maddələrə məruz qalmaya əsaslanan yanaşmaların müqayisəsi

170 nömrəli Qərarda tətbiq edilən peşə və işlərə əsaslanan yanaşmanın 21-ci əsrdə və gələcəkdə istifadəsinin məqsədemüvafiq olmadığını əsaslandırmaq üçün bir sıra arqumentlər:

- Peşənin/işin adı zamanəyə bağlıdır, yəni, müəyyən vaxtdan sonra onun adı dəyişəcək, nəticədə isə qadağalar siyahısının daim dəqiqləşdirilməsi tələb olunacaqdır;
- Sənayelərin fəaliyyət növü, qaydası və istifadə etdikləri materiallar daim dəyişir. Belə ki, 10 il əvvəl istifadə edilmiş kimyəvi maddələr, çox güman ki, bu gün artıq istifadə edilmir.
 - Xüsusilə, sənaye sektorları, maddələr və ya reaktivlər sağlamlıq, ələlxüsus cəmiyyət üçün olduqca həssas məsələ olan reproduktiv sağlamlıq üçün zərərli adlandırıldıqda.
- 170 nömrəli Qərarda sadalanan peşələr/işlər Sovet İttifaqının 70 ildən çox əvvəlki reallığını əks edirlər (belə ki, bəzi sektorlar Azərbaycanda ümumiyyətlə olmamış və (və ya) sənaye biliklərinin (istifadə edilən kimyəvi maddələr və zərər səviyyələri barədə) üstün olmadığı bir zamanənin xüsusiyyətlərini əks etmiş ola bilər).
- Bir qayda olaraq, sənayenin avtomatlaşdırılması böyüyərkən işlər və onlara aid olan ixtisaslar/adlar zamanla birləşməyə meyillidir. Belə ki, bu cür qadağalar siyahıları daim dəyişəcəkdir.
- Müxtəlif sektorlarda eyni iş fərqli adlandırıla bilər. Belə ki, bir müəssisə qadağalara məruz qala bilərsə, digərləri ad fərqinə görə onlardan qaçına bilər.
- İşin/peşənin özündə ehtiva etdiyi əmək vəzifələri zamanla inkişaf edir. Belə ki, işin adı eyni qalsa da, ehtiva etdiyi əmək vəzifələri dəyişə bildiyindən tərkibində zərərli komponent ümumiyyətlə olmaya bilər.
- İnsana zərər vuran iş/peşə deyil, onun həyata keçirilməsi ilə bağlı əmək vəzifələri və ətraf mühətdən qaynaqlanan təhlükə və risklərdir.
- İşlərin bir çoxu istehsalatla bağlıdır, halbuki, materialların istifadəsi ilə bağlı daha böyük təhlükə ola bilər – məs., qadın əməyinin pestisidlərin istehsalında tətbiqi qadağan edildiyi halda, zərərin nəzarətsiz qaldığı aqrar təyinatlı istifadəsində tətbiqi qadağan edilmir.
- İşin adı işəgötürən tərəfindən “hər iki istiqamətdə” istifadə oluna bilər (yəni, istəyinə əsasən qadınları xaric etmək və ya daxil etmək məqsədilə) – bir çox iş növlərinin xüsusilə konkretləşdirildiklərini nəzərə alaraq, qadını işə götürmək istədikləri halda 170 nömrəli Qərardakı qadağanın məğzindən qaçınmaq məqsədilə sadəcə olaraq işin adını dəyişdirə bilərlər; eyni zamanda, işəgötürən qadınları bilərəklə xaric etmək niyyətindədirsə, işlə bağlı əmək vəzifələrindən asılı olmayaraq onları xaric etmək məqsədilə sadəcə qadağan edilən işlərdən birinin adını verə bilər.
- Peşələrin/işlərin çoxsaylı olmasını, anlayışlarının isə çox konkret olduqlarını nəzərə alaraq, çox güman ki, əksər işəgötürənlər, daha vacibi isə, əmək müfəttişləri nəyin qadağan edildiyini, nəyin isə edilmədiyini dəqiq bilməyəcəklər.
- Peşələrin/işlərin bir çoxu eyni zərərli maddələrə aiddir, məs., qurğuşun və civə. Belə ki, zərərli maddələrə/reaktivlərə əsaslanan sistem tətbiq edilərsə, həm işəgötürənlər, həm əmək müfəttişli üçün iş xeyli asanlaşacaqdır.

- Qadınlar/embrion üçün xüsusilə zərərli olduğu məlum olan maddələr vardır ki, siyahıya daxil edilməyib. Qüvvədə olan uzun siyahıya bu maddələr də əlavə edilərsə, bugünkü kommərsiya aləminin dinamik reallığının əks etdirilməsi xeyli çətinləşəcəkdir.
- Elmi tədqiqatla kommərsiya fəaliyyətinin həyata keçirilməsinin yeni yolları kəşf edilərkən (o cümlədən reproduktiv sağlamlıq üçün zərərli ola bilən maddələri/reaktivləri) siyahının daim uzunlaşdırılması həddən artıq çətin bir iş olacaqdır.
- Çox həssas bir sahədir, ona ehtiyat və anlamla yanaşmaq lazımdır, amma qadın əmək həyatı boyunca hamilə qalmağa cəhd etmir (nə də ki, qalmır). Belə ki, qadınları həmişəlik xaric etmək qabalıqla yanaşı dəyərli resurslardan istifadə etməmək baxımından israfçılıqdır.

6.2. Təhlükənin qarşısının alınması – İş şəraitində sağlamlığın təmali

Təhlilimizin kontekstinə uyğun olaraq, işgötürənin borcu həm kişi, həm qadın işçilərinin reproduktiv sağlamlığını qorumaq olmalıdır. Risklərin qiymətləndirilməsi nəticəsində işçinin hamiləliyi və ya körpəni əmizdirməsi üçün təhlükənin olduğu müəyyən edilərsə, işgötürənlər zərərli maddələri/reaktivləri/işləri riskin sıfıra bərabər olduğu bir həddə endirmək məqsədilə zəruri tədbirlər görməlidir⁴⁷. Kimyəvi maddələrə/reaktivlərə/işlərə məruz qalmanın qarşısının alınması və ya azaldılması dünyada geniş vüsət almış nəzarət iyerarxiyası çərçivəsində bir neçə yol ilə həyata keçirilə bilər, o cümlədən

- Təhlükəli kimyəvi maddələrin/reaktivlərin/tədbirlərin ləğv edilməsi və ya daha təhlükəsiz alternativlərlə əvəzlənməsi
- Zərərli maddənin mənbəyi olan texnoloji prosesin çəpərə alınması (maneələr), lokal işlənmiş qaz tutma sistemi, ümumi havalandırma sistemi kimi mühafizə tədbirlərinin (mühəndis-texniki nəzarət vasitələrinin) görülməsi ilə iş şəraitinin təkmilləşdirilməsi
- Əmək vəzifələrinin və inzibati işlərin daha təhlükəsiz prosedurlarla (vaxt və məsafə) əvəzlənməsi
 - Hamilə işçilərin digər işə keçirilməsi
 - Yuxarıdakı tədbirlərdən heç biri mümkün olmadıqda, hamilə işçiyə milli qanunvericiliyə əsasən məzuniyyətin verilməsi.
- Fərdi qoruyucu vasitələrin istifadəsi



Mənbə: İş Şəraitində Təhlükəsizlik və Sağlamlıq üzrə Milli İnstitut (İTSMİ)

47 Aİ Şurasının Hamilə işçilərin və yeni doğmuş və ya uşaq əmizdirən işçilərin iş şəraitində təhlükəsizliyi və sağlamlığı üzrə vəziyyətin təkmilləşdirilməsinin stimullaşdırılmasına yönəlmiş tədbirlərin təsdiq edilməsi barədə 19 oktyabr 1992-ci il tarixli 92/85/EEC nömrəli Direktivi. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML>

Sağlamlıq üçün ziyanı azaltmaq məqsədilə zərərli kimyəvi maddələrin tədricən istifadədən çıxarılaraq daha təhlükəsiz alternativ və ya iş prosesləri ilə əvəzlənməsi üzrə nümunələr Əvəzləyici Dəstək Portalında (SUBSPORT) gətirilir⁴⁸. Bu portalda praktiki misallara əsaslanan nümunələr üzrə məlumat bazası vardır.

6.3. İş şəraitində sağlamlıq kontekstində qadınların reproduktiv sağlamlığının mühafizəsi sahəsindən bəzi nümunələr.

Aşağıda Avropa İttifaqı (Aİ), Amerika Birləşmiş Ştatları (ABŞ), Böyük Britaniya və Cənubi Koreyanın reproduktiv sağlamlıq üçün təhlükələrin tənzimlənməsi praktikasından nümunələr gətirilir (kişilərə xüsusi zərər vuran maddələrin olması da nəzərə alınmaqla). Göründüyü kimi, bu ölkələrin heç birində peşələrə/işlərə əsaslanan siyahı tətbiq edilmir - əksinə, onların hamısında məhdud, lakin konkret maddələr, reaktivlər, amillər və əməliyyatlar siyahısına arxalanan risk-əsaslı yanaşma istifadə edilir. Bu nümunələr risk-əsaslı yanaşmanın dünyanın müxtəlif ölkələrində tətbiq edilməsi praktikasını nümayiş etdirmək üçün seçilib. İnkişaf etmiş ölkələrin əksəriyyəti və ya hətta hamısında analogi, maddə-əsaslı yanaşmadan istifadə edilir.

6.3.1. Avropa İttifaqı

Avropa İttifaqının 92/85/EEC sayılı Direktivinə əsasən, işgötürənlərdən hamilə və uşaq əmizdirən işçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün risklərin qiymətləndirilməsi və, zəruri olduqda, iş şəraitinin dəyişdirilməsi və ya münasib alternativ işin təklif edilməsi tələb olunur⁴⁹. Bu mümkün olmadıqda, işçiyə milli qanunvericiliklə müəyyənləşdirilmiş qaydada məzuniyyət verilməlidir. Avropa İttifaqında həmçinin zərərli maddələrin və proseslərin qiymətləndirilməsi, habelə hamilə və uşaq əmizdirən işçiləri iş yerlərində zərərli maddə və proseslərə məruz qalmağın zərərli təsirlərinin qarşısının alınması üzrə təlimatlar da qəbul edilib.⁵⁰ Reprotoksik maddələrin zərərli təsiri ilə bağlı digər normativ sənədlərə Aİ-nin İşçilərin iş yerlərində kanserogen və ya mutagenlərlə təmasda olmaq ilə bağlı risklərdən mühafizəsi haqqında 2004/37/EC sayılı Direktivi⁵¹, Aİ-nin Gənclərin iş yerlərində mühafizəsi haqqında 94/33/EC sayılı Direktivi⁵² və Aİ-nin İşçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyinin iş yerlərində kimyəvi maddələrlə bağlı risklərdən mühafizəsi haqqında 98/24/EC sayılı Direktivi⁵³ aiddir.

Tutarlı risk qiymətləndirilməsini keçirmədən öncə iş yerlərində reproduktiv sağlamlıq və uşaqlar üçün potensial zərəri ola biləcək maddələr və proseslər müəyyən edilməlidir. Kimyəvi maddələrin insan sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün təhlükələri barədə faydalı məlumat Təhlükəsizlik Pasportlarından (TP) və bəzi digər mənbələrdən, məs., texniki sənədlərdən və ya istehsalçıların materiallarından

⁴⁸ Əvəzləyici Dəstək Portalı (SUBSPORT) zərərli maddələrin təhlükəsiz alternativləri barədə etibarlı məlumat mənbəyi olmaq məqsədilə Avropa İttifaqının LIFE+ Proqramı çərçivəsində təşkil edilmişdir. <https://www.subsportplus.eu/>

⁴⁹ Ibid, Aİ Şurasının 19 oktyabr 1992-ci il tarixli 92/85/EEC sayılı Direktivi

⁵⁰ Hamilə işçilərin və yeni doğmuş və ya uşaq əmizdirən işçilərin təhlükəsizliyi və ya sağlamlığı üçün təhlükəli hesab edilən kimyəvi, fiziki və bioloji maddələrin və sənaye proseslərinin qiymətləndirilməsi haqqında Qaydalar.

⁵¹ İşçilərin iş yerlərində kanserogenlərlə və ya mutagenlərlə təmasda olmaq ilə bağlı risklərdən mühafizəsi haqqında Avropa Parlamentinin və Avropa Şurasının 29 aprel 2004-cü il tarixli 2004/37/EC sayılı Direktivi (normalaşdırılmış versiya).

⁵² Avropa Şurasının Gənclərin iş yerlərində mühafizəsi haqqında 22 iyun 1994-cü il tarixli 94/33/EC sayılı Direktivi.

⁵³ Avropa Şurasının İşçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyinin iş yerlərində kimyəvi maddələrlə əlaqəli risklərdən mühafizəsi haqqında 7 aprel 1998-ci il tarixli 98/24/EC sayılı Direktivi.

götürülə bilər. Təhlükəsizlik Pasportlarında adətən maddənin xassələri, sağlamlıq üçün təhlükələri barədə məlumat və işçilərin mühafizəsi ilə bağlı təlimatlar əks olunur. Kimyəvi maddələrin iş yerlərində sağlamlığın mühafizəsi baxımından xassələri barədə zəruri məlumatları həmçinin onlayn beynəlxalq məlumat bazalarından, məs., Beynəlxalq Kimya Təhlükəsizliyi Kartlar saytıdan əldə etmək mümkündür. Bu hesabatın müəllifləri potensial olaraq zərərli maddələr və onlarla bağlı risklərin qarşısının alınması qaydası barəsində təlimat almaq üçün müvafiq mütəxəssislərə müraciət etməyi tövsiyə edirlər.

Bəzi maddələr Aİ-də insanın reproduktiv sağlamlığı üçün zərərliliyi təsdiqlənmiş və ya ehtimal olunan maddələr kimi təsnifləşdirilib. Buna Təhlükəsizlik Pasportlarında əks olunan təhlükə açıqlamaları (H, Aİ-nin yeni təsnifatı) və ya risk cümlələri (R, Aİ-nin köhnə təsnifatı) dəlalət edir. Reproductiv sağlamlıq üçün zərərli maddələr üzrə təhlükə açıqlamaları aşağıdakılardır:

- H360: Uşağdoğma qabiliyyəti və ya doğulmamış uşaq üçün zərərli ola bilər (R60, R61)
- H361: Uşağdoğma qabiliyyəti və ya doğulmamış uşaq üçün zərərli olması ehtimal edilir (R62, R63)
- H362: Südəmə körpələr üçün zərərli ola bilər (R64)

Misal üçün, bəzi glikol efirləri və onların asetatları, karbon disulfit, karbon monoksid, tolen, bəzi ftalatlar, bisfenol A, qurğuşun, civə, beonmil və maneb münbitlik və doğulmamış uşaq üçün zərərli ola bilən və ya zərərli olması ehtimal edilən maddələr kimi təsnifləndirilib. Aİ-nin 92/85/ETY Direktivinə əsasən, hamilə və uşaq əmizdirən işçilərin genotoksik və ya kanserogenli maddələrin zərərli təsirinə məruz qalmaq ehtimalı varsa, risklərin qiymətləndirilməsi və onun yekunlarına əsasən idarə olunması tədbirləri də görülməlidir. Hüceyrənin genetik materialında dəyişikliklərə səbəb ola bilən kanserogenli maddələr reproduktiv sağlamlıq üçün zərərli hesab edilir, çünki onlar inkişaf etməkdə olan dölün də hüceyrələrində dəyişikliklər əmələ gətirə bilər. Misal üçün, benzol xərçəng və ya genetik qüsurlar əmələ gətirə bilən maddə kimi təsnifləndirilib.

Bütün maddələrə gəldikdə, zərərli təsirin miqyası “doza” ilə şərtləndirilir – nə heç bir maddə tamamilə risksiz deyil, nə də ki, qaçınılmaz təhlükə mənbəyi deyil (məs., böyük miqdarda suyu çox tez içmək təhlükəlidir, hərçənd ki, cüzi miqdarda zərərli təsirinə məruz qalmanın ölüm ilə nəticələcən heç bir maddə də yoxdur). Belə ki, məruz qalmanın miqyası, tezliyi və müddətini qiymətləndirmək vacibdir. Kimyəvi maddələrə məruz qalma səviyyəsini qiymətləndirmək üçün iş yerlərində gigiyena ölçüləri və ya bioloji monitorinq vasitələrindən istifadə edilə bilər. Ölçmə nəticələri peşə xəstəliklərinin və zərərli maddələrlə işləyən işçilərə digər zərərli təsirlərin qarşısını almaq məqsədilə qəbul edilən İş Yerində Məruzqalma Hədləri (İMH) ilə müqayisə edilə bilər. Bununla belə, İMH-lərlə reproduktiv sağlamlığa zərərli təsirlər nəzərə alınmaya bilər ki, bunun üçün də risklərin qiymətləndirilməsi prosesində ekspertlərin dəstəyinə ehtiyac vardır.

6.3.2 Amerika Birləşmiş Ştatları

Amerika Birləşmiş Ştatlarında Əməyin Təhlükəsizliyi və Gigiyenası Agentliyinin (ƏTGA) maddələr, materiallar, amillər və əməliyyatlara əsaslanan tənzimləyici mövqeyi olan xüsusi standartları vardır. Reproductiv sağlamlıq üçün təhlükələr ƏTGA standartları, Federal Reyestrə yerləşdirilmiş sənədlər

(qaydalar və qaydaların layihələri) və normativ-hüquqi aktların tətbiqi barədə səlahiyyətli orqanın rəsmi açıqlamaları ilə tənzimlənilirlər.

Ümumi sənaye standartları (29 CFR 1910)

- 1910.97, İonlaşdırmayan şüalanma. İonlaşdırmayan şüalanma növləri, xəbərdarlıq simvolları və radioaktiv şüalanma səviyyələrinin hesablanması qaydası barədə məlumat verilir
- 1910 Alt-bölmə Z, Zəhərli və zərərli maddələr
 - 1910.1000, Hava çirkləndiriciləri. Bir çoxu reproduktiv sağlamlıq üçün potensial təhlükə mənbəyi olan zərərli kimyəvi maddələri müəyyən edir.

6.3.3 Böyük Britaniya

Böyük Britaniyada reproduktiv və dölün sağlamlığı üzrə rəqlament öz növbəsində BƏT-in müvafiq Konvensiyalarına uyğun olaraq tərtib edilən Aİ Direktivlərinə istinadən hazırlanmışdır. Yeni ana olmuş və hamilə qadınların iş yerlərində təhlükəsizliyi və sağlamlığı ilə bağlı tələblər əsasən 1999-cu il tarixli İş Şəraitində Sağlamlıq və Təhlükəsizliyin İdarəedilməsi (İSTİ) üzrə 16-cı və 18-ci Qaydalarda (SI 1999/3242) müəyyən edilir. İSTİ üzrə 3-cü Qaydalar işçilər iş yerlərində məruz qalacaqları sağlamlıq və təhlükəsizlik risklərini işəgötürmədən öncə qiymətləndirmək tələbini işəgötürənin qarşısına qoymuşdur. Risklər qiymətləndirildikdən sonra işəgötürən müəyyən edilmiş risklərin tənzimlənməsi üçün sağlamlıq və təhlükəsizlik üzrə müvafiq tədbirlər görməlidir. İTS üzrə 3-cü Qaydaların tələbləri ilə yanaşı, 16-cı Qaydalarla həmçinin risklərin qiymətləndirilməsi ilə hamilə qala bilən qadınlar üçün xüsusi risklərin, eləcə də yeni ana olmuş və hamilə qadınlar üçün risklərin əhatə olunması da tələb edilir. Sözügedən risklər istənilən prosesdən, iş şəraitindən, və ya fiziki, bioloji və ya kimyəvi materialdan qaynaqlana bilər.

6.3.4 Cənubi Koreya

Koreyada reproduktiv sağlamlıq üçün zəhərli maddələr üzrə rəqlament Məşğulluq və Əmək Nazirliyinin İqtisadi fəaliyyət sahələrində işçilərin təhlükəsizliyi və sağlamlığı haqqında Qanunundan və Ekologiya Nazirliyinin Təhlükəli kimyəvi maddələrin idarə olunması haqqında Qanunundan ibarətdir. İqtisadi fəaliyyət sahələrində işçilərin təhlükəsizliyi və sağlamlığı haqqında Qanunun 39-cu maddəsində deyilir ki, “Məşğulluq və Əmək Nazirliyi işçilərin sağlamlığı üçün təhlükəli olan kimyəvi və fiziki amillərin təsnifləndirilməsi və idarə olunması qaydaları ilə müəyyən edilmiş təsnifat standartlarına əsasən təşkil edir”. Bundan əlavə, ‘Hamilə qadınların təmasda olması qadağan edilən maddələr və iş yerləri haqqında Qaydalar’ da vardır. Cənubi Koreyada reproduktiv sağlamlığın mühafizəsinin təşkilini təkmilləşdirmək məqsədilə digər ölkələrin təcrübəsindən də istifadə edilir – xüsusi olaraq, işçiləri, işəgötürənləri və əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası üzrə mütəxəssisləri iş yerlərində istifadə edilən təhlükəli kimyəvi maddələr barədə məlumatlandırmaq məqsədilə ABŞ-ın İş Şəraitində Təhlükəsizlik və Sağlamlıq üzrə Milli İnstitutunun (İTSMİ) Zərərli kimyəvi maddələr üzrə Təlimat Kitabçasından istifadə edir. Sözügedən Təlimat Kitabçasında reproduktiv sağlamlıq üçün zərərli olan cəmi 49 maddə qeyd edilir.

Elmi tədqiqatlar hamiləlik dövründə əmək fəaliyyətində dəyişikliklərin edilməsinin və fərdi qoruyucu vasitələrdən istifadənin vacibliyini təsdiqləyir. Məsəl üçün, qabaqlayıcı tədbirdən (işləməmə və ya başqa işə keçirilmə) yararlandıqdan sonra iş şəraiti dəyişmiş qadınların bunun etməmiş qadınlarla

müqayisədə vaxtından əvvəl doğuş riski daha aşağı idi⁵⁴. Bəzi tədqiqatlar həmçinin göstərir ki, pestisidlərlə işləyənlər arasında əlcəklər və ya respirator kimi qoruyucu vasitələrdən istifadə olunduğu hallarda mənfi nəticə riski daha aşağı olur^{55 56}.

⁵⁴ Kristensen, P., Nordhagen, R., Wergeland, E. və Bjerkedal, T., 'Norveçdə analar və uşaqlar arasında hamiləlik dövründə əmək fəaliyyətində dəyişikliklər və işə çıxmağa üzrə sistemləşdirilmiş tədqiqat (MoBa)', *Occup Environ Med*, cild 65, 2008, s. 560-566.

⁵⁵ Abell, A., Juul, S. və Bonde, J.P.E., 'Qadın istixana işçiləri hamilə düşənədək', *Scand J Work Environ Health*, cild 26, 2000, s. 131-136.

⁵⁶ Sallmén, M., Liesivuori, J., Taskinen, H., Lindbohm, M.L., Anttila, A., Aalto, L. və Hemminki, K., 'Finlandiyada istixana işçilərinin həyat yoldaşları hamilə düşənədək', *Scand J Work Environ Health*, cild 29, 2003, s. 85-93.

7. Təhlilin yekunları və əsas məqamlar

Aşağıda 170 nömrəli Qərar üzrə aparılmış təhlilin yekunları gətirilir. Ümumilikdə, 674 qadağa və məhdudiyyət qiymətləndirilmişdir ki, bunlardan da 70%-dən çoxu tamamilə əsassız hesab edilir. Qalan qadağalar əsasən qurğuşun, civə və döl üçün potensial zərəri ola bilən digər birləşmələrlə işlərə aiddir. Bu növ risklərin xüsusi maddələrlə iş üzrə təhlükəsizlik texnikası vasitəsilə idarə olunması daha məqsəduyğundur. Hər peşə və istehsalat üzrə ətraflı qiymətləndirmə III-cü Əlavədə ayrıca təqdim olunur.

Kateqoriya	Peşə və istehsalatların sayı	Kateqoriya	Təsviri
A	471	A	Bu peşə və ya iş kişilərlə müqayisədə qadınlar üçün daha böyük risk mənbəyi deyildir
C	3	B	Bu peşə və ya istehsalatın Azərbaycanda hal-hazırda ümumiyyətlə mövcud olmadığını düşünməyə əsas var
D	3	C	Peşənin təsviri əsaslı qərar qəbul etmək üçün yetərincə təfərrüatlı deyildir
A C	3	D	Bu peşə/kimyəvi maddə kişilərlə müqayisədə qadınlar üçün fərqli və daha yüksək risk mənbəyi ola bilər
A E	1	E	Bu peşə/kimyəvi maddə yalnız qadın olan valideyin üçün teratogen mənbəyi ola bilər (məs., bəzi çirkləndiricilər hər iki cins üçün teratogenlidir)
A F	1	F	Bu peşə maddələrin ana cismində absorbsiyası sayəsində doğulmamış uşağ üçün bətnədə zərər mənbəyi ola bilər
A E F	72		
D E F	110		
Cəmi	674		

170 nömrəli Qərarada təsbit olunmuş qadağa və məhdudiyyətlərin ümumilikdə 3 kateqoriyaya ayrıldığı müəyyən edilmişdir: (i) zərərli maddələrə məruzqalma nəticəsində döl üçün təhlükə, (ii)

ağır və ya yorucu fiziki əmək⁵⁷ və (iii) iş sahəsində məsuliyyətlik (IV-cü Əlavə). Bəzi peşələrə biri və ya bir neçəsi bu kateqoriyalar üzrə təsnifləndirilə bilən geniş vəzifə çeşidi aiddirsə⁵⁸, digərləri, Sovet dövründə aid əmək bazarının tələblərini əks edərək, Azərbaycanın müasir dövrdəki iqtisadiyyatında aktuallığını itirmiş kimi görünürlər.⁵⁹ (i) kateqoriyasında insan və doğulmamış uşaqların sağlamlığına real risk yaradan peşə və ya istehsalatın özü deyil, onunla bağlı zərərli maddələrdir.⁶⁰ Başqa hallarda isə xüsusi risklər ya təyin edilmir (məs., zəhərli kimyəvi maddələrə məruzqalma)⁶¹ ya da həddən artıq konkretləşdirilir (330 litr tutumlu xəmiryoğuran aparatın işlədilməsi).⁶² 170 nömrəli Qərarda həmçinin bəzi peşə və istehsalatların səhv kateqoriyalara aid edilməsi⁶³ və ya iş şəraitində sağlamlıq ilə bağlı real təhdidlər əvəzinə ənənəvi paternalist konsepsiyalara arxalanması⁶⁴ halları da müşahidə olunur.

Spesifiklik, ölçülə bilmə qabiliyyəti və Azərbaycanın müasir iqtisadiyyatı üçün aktualıq baxımından bu cür müxtəliflik tutarlı, elmi sübutlara əsaslanan əmək təhlükələri üzrə gender zəminində siyahını qüvvədə saxlamağı, demək olar ki, qeyri-mümkün edir. Təhlükəsizlik texnikasına müasir yanaşma zərərli maddələr reqlamentini, məruzqalma hədlərini qiymətləndirmək, eləcə də risk idarəçiliyi prosedurlarını formalaşdırmaq üçün zəruri olan meyarları hazırlamaq məqsədilə ciddi texniki imkan və qabiliyyətlərin təmin olunmasını tələb edir. Bu iş sağlamlıq üzrə reqlamenti uyğunlaşdıraraq tətbiqini təmin etmək üçün tələb olunan özəl sektor resursları cəlb edilməklə həyata keçirilməlidir. Hər iki cinsdən olan işçiləri mühafizə etmək üçün tələb olunan reqlament, standart və prosedurların mürəkkəbliliyi və vacibliyini dərk edərək ÜST, BƏT və İƏİT⁶⁵ kimi beynəlxalq təşkilatlar İS sahəsində qabaqcıl və elmi sübutlara köklənən təcrübələrin işlənməsində fundamental rol oynamağa başlayıblar.

Gender zəminində hər bir peşə və iş üzrə müasir standartları hazırlamaq cəhdi tutarlı olmayacaq. Müfəssəl siyahını vaxtaşırı dəqiqləşdirmək üçün çox böyük resurslar tələb olunacaqdır. Həssas qrupları müdafiə etmək əvəzinə, demək olar ki, mümkün olmayan qadağa və məhdudiyətlərin tətbiqi işəgötürənləri mürəkkəb, dəyişkən normativləri yerinə yetirməmək üçün qadınları heç qadağan edilməyən peşələrə də cəlb etməməyə vadar edə bilər. Bir qrupun əməyinin tənzimlənməsi, digərinin isə tənzimlənməməsi səmərəli deyil, bunun üçün elmi əsas yoxdur, habelə əmək bazarında sağlam rəqabətin formalaşdırılmasına mənfi təsir göstərir.

170 nömrəli Qərar 2020-ci ildəki Azərbaycana oxşarlığı olmayan bir zəmanədə və iqtisadi şəraitdə qəbul edilmişdir. Qadın əməyinin konkret peşələrdə tətbiqini qadağan etməklə zərərli maddə və ağır

⁵⁷ Misal: 170 nömrəli Qərar, 810-cu sətir. Daşın emalı və daşökmə materiallarının istehsalı, 810-cu sətir

⁵⁸ Misal: 170 nömrəli Qərar, 193-cü sətir. Mədən işləri Açıq mədən işləri, işləyən və tikilən saxtaların və mədənlərin üz səthi, zənginləşdirilmə, aqlomerasiya, briketləşdirilmə, mədən və əsaslı-mədən işləri üzrə ümumi peşələr – “Qara, əlvan və nadir filizlərin tozunda iki faiz və daha artıq silisium 4-oksidi olan flüorit və kömürün parçalanması, xırdalanması, üyüdülməsi və xəlitə düzəldilməsi işlərində işlərin əl ilə yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan zənginləşdirmə, parçalama-çəşidləmə fabriklərinin, mədənlərin, saxtaların və metallurgiya müəssisələrinin fəhlələri və ustaları”. 193-cü sətir

⁵⁹ Misal: 170 nömrəli Qərar, 1103-cü sətir. Poliqrafiya istehsalatı (Qurğuşun ərintilərinin tətbiqi ilə bağlı işlər) - stereotiplərin, şriftlərin, yığma və ağardıcı materialların tökülməsi sahəsində məşğul olan poliqrafiya avadanlığının sazlayıcısı

⁶⁰ Qurğuşun və civənin tətbiqi ilə bağlı işlər üçün xasdır.

⁶¹ Misal: 170 nömrəli Qərar, 1003-cü sətir. Qida sənayesi - Dəyirman, müxtəlif yemlərdən hazırlanan yem qatışıqı müəssisələri, hibrid və müxtəlif sort qarğıdalı toxumu emalı üzrə zavodlar, elevatorlar, taxıl qəbulu müəssisələri “Zəhərli kimyəvi preparatlar və dərmanlanmış qarğıdalı toxumu ambarlarında işin yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan fəhlələr”

⁶² Misal: 170 nömrəli Qərar, 925-ci sətir. Qida sənayesi (Balıq ovu və emalı – qızıl balığın başının kəsilməsi)

⁶³ Misal: 170 nömrəli Qərar, 842-ci sətir. Toxuculuq və yüngül sənaye (Toxuma malları istehsalının ümumi peşələri) - kanalizasiya qanovlarının təmizlənməsində məşğul olan sanitariya-texniki sistemlərin və avadanlıqların quraşdırıcısı.

⁶⁴ Misal: 170 nömrəli Qərar, 987-ci sətir. Qida sənayesi (Qida məhsulları istehsalının ümumi peşələri – Makaron istehsalı) - İstehsalat laboratoriyalarının müəyyən etdiyi qaydaya uyğun olaraq, onun əl ilə tökülməsi ilə məşğul olan fəhlələr; 1031-ci sətir. Dəmiryol nəqliyyatı və metropoliten – Yük qatarlarının konduktoru.

⁶⁵ İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı

əmək şəraitini tənzimləmək cəhdi sürətlə inkişaf edən əmək aləminin tələblərinə uyğun deyil, ixtiyari⁶⁶ və natamamdır.⁶⁷ Aidiyyəti qurumların nümayəndələri ilə aparılmış müzakirələrdən sahibkarların da, əmək müfəttişlərinin də onlar haqqında tam məlumatlı olmadıqları, beləliklə də tətbiq edilməməsi halları məlum oldu. 170 nömrəli Qərar təkəcə müasir iş şəraitində sağlamlıq standartlarının Azərbaycanada təşviqi və qorunması baxımından səmərəsiz deyil, həmçinin əmək sektorunda aparılan islahatları da təhlükə altına qoyur.

⁶⁶ Qadağa bəzən konkret vəzifələrə (məs., menecerlərə) aid edilir, lakin zərərli maddələrə məruz qala bilən digər işçiləri əhatə etmir

⁶⁷ Qadın reproduktiv sağlamlığına mənfi təsiri təsdiqlənmiş, lakin 170 nömrəli Qərarla yetərinə əhatə olunmamış əmək şəraiti və zərərli maddələrin nümunələri barədə məlumat V-ci Əlavədə təqdim olunur.

8. TövsİYələr

Bu bölmədə yuxarıda təsvir edilən təhlillərin (həm hüquqi, həm toksik/iş şəraitində sağlamlıq və əməyin gigiyenası mövqeyindən) nəticələrinə əsaslanan tövsİYələr (A – H) və onlarla bağlı təsirlər və tələblər (I – XI) təqdim olunur. TövsİYələrlə təsirlərə vahid şəkildə baxılması tövsİYə edilir.

Təhlilin nəticələrinə əsaslanan **tövsİYələr** aşağıdakılardır:

- A. Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinə və Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin 170 nömrəli Qərarı ilə qadağan edilən peşə və istehsalatlar siyahısını tamamilə ləğv etmək.
- B. 242-ci maddəyə (hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir) 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların razılığı əsasında və istəmədikləri halda gecə işləməyə məcbur edilməməsi şərti ilə gecə işlərinə göndərilməsinə yol vermək üçün müvafiq əlavə etməyi düşünmək.
- C. BƏT-in aşağıdakı Konvensiyalarını ratifikasiya etmək:
 - a. C155 – İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq haqqında Konvensiya, 1981 (No. 155).
 - b. C171 – Gecə işləri haqqında Konvensiya, 1990 (No.171).
 - c. C176 – Şaxtalarda işçilərin təhlükəsizliyi və sağlamlığı haqqında Konvensiya, 1995 (No 176).
- D. Yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında C45 Konvensiyadan çıxmaq^{68 69}.
- E. Avropa Şurasının 19 oktyabr 1992-ci il tarixli 92/85/EEC sayılı Direktivinə oxşar bir siyasət/reqlament qəbul etməyi düşünmək - hamilə işçilərin və yeni doğmuş və ya uşaq əmizdirən işçilərin iş şəraitində təhlükəsizliyi və sağlamlığı üzrə vəziyyətin təkmilləşdirilməsinin stimullaşdırılmasına yönəlmiş tədbirlərin qəbul edilməsi üçün (89/391/EEC sayılı Direktivin 16-cı maddəsinin 1-ci bəndində əks edilən onuncu fərdi Direktiv).
- F. Yuxarıdakı “E” bəndində qeyd edilənlərdən başqa, yeni peşə (vəzifələrin) və istehsalatların qadağanedicisi və ya məhdudlaşdırıcı siyahısını **yaratmamaq**, çünki yeni peşə və vəzifələr yaranacaq, köhnələri isə yoxa çıxacaq, beləliklə də, bu cür siyahılar daim köhnələrək dəqiqləşdirmə tələb edəcəkdir.

⁶⁸BƏT-in 1935-ci ildə qəbul etdiyi Yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında 45 sayılı Konvensiyası – BƏT-in özü onu köhnəlmiş hesab edir – aşağıdakı ölkələrdə hələ tətbiq edilir: Azərbaycan, Belarus, Qırğızıstan, Rusiya Federasiyası, Tacikistan və Ukrayna. Konvensiyadan çıxışla bağlı prosesual çətinliklər ola bilər. Konvensiyanın 7-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulur ki, Üzv Dövlət Konvensiyadan qüvvəyə mindiyi ilk tarixdən on ildən sonra çıxış edə bilər. Üzv Dövlət bu müddət bitdikdən sonra bir il ərzində çıxmadığı təqdirdə, əlavə on illik müddətə Konvensiyanı tətbiq etməlidir.⁶⁸ Misal üçün, Ukraynanın növbəti on illik müddəti 2018-ci ildə bitdi, lakin, müvafiq qanun qəbul edilmədiyindən Konvensiyadan yalnız on ildən sonra çıxış edə bilər.

⁶⁹

- G. İş şəraitində sağlamlığa tamamilə risk-əsaslı yanaşmanı tətbiq etmək (bu bütün digər təhlükə kateqoriyalarına təsir göstərə bilər (aşağıdakı Təsirlər bölməsində “ölçmə - dəqiqlik/dürüslük” ilə bağlı Əməyin gigiyenası məsələlərinə bax).
- H. İş yeri qadınlar üçün açıqdırsa, bundan qadınlardan ucuz alternativ kimi istifadə etmək firsətindən faydalanmağın qarşısını alan tədbirlər görmək.

9. Tövsiyələrdən qaynaqlanan təsirlər/tələblər

Qadın əməyinin tətbiqinin asanlaşdırılması və mühafizəsinin bu təhlilin baş səbəbi olduğunu nəzərə alaraq, Azərbaycan Respublikasında (həm dövlət, həm özəl sektorda) iş şəraitində sağlamlıq/əmək üzrə mütəxəssislərin çatışmazlığı fonunda bilik boşluğu qadın əməyinin tətbiq ediləcəyi vakuunun yaranması ilə nəticələnməsinə yol verilməməsinə, əvəzinə bir neçə həqiqətən də təhlükəli mühitlə bağlı adekvat məlumat təminatına və istiqamətlənməyə (məs., qadın əməyinin tətbiq edilməməli olan yerlərdə tətbiqi) xüsusi diqqət yetirilməlidir.

Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinə və 170 nömrəli Qərarı ləğv etmək təklifi qəbul edilərsə, nəzərə alınmalı vacib məqamlardan bəziləri aşağıdakılardır:

- I. Xüsusilə qeyd edilməli zərərli təsir və maddələrin qısa siyahısının operativ şəkildə və qısa zamanda yaradılması məsələsinə baxmaq:
 - a. Şoklar, titrəmə və ya hərəkət
 - b. Risklərlə bağlı əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması, xüsusilə bel-qurşaq gücünün tətbiqi tələb olunduqda
 - c. Səs-küy
 - d. İonlaşdırıcı şüalanma
 - e. İonlaşdırmayan şüalanma
 - f. Şiddətli soyuq və (və ya) isti
 - g. Hərəkətlər və duruşlar
 - h. Yüksək atmosfer təzyiqləri (dalğic işləri)
 - i. Yeraltı mədən işləri
 - j. Toksoplazma
 - k. Qızılca
 - l. Qurğuşun/Civə və onların törəmələri.
- II. Aşağıdakılar üzrə hər hansı yeni rəqlamenti tamamlamaq və dəqiqləşdirmək məqsədilə yuxarıdakı məhdud maddə/material siyahısına istinadən Azərbaycan xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq müvafiq Təlimatları hazırlamağı düşünmək (mövcud milli təlimatlardan başlanğıc nöqtəsindən kimi istifadə edilə bilər):
 - a. Qadın əməyi (ümumi)⁷⁰
 - b. Qadın əməyi – işgötürənlər üçün metodiki tövsiyə
 - c. Qadın əməyi – iş şəraitində sağlamlıq üzrə mütəxəssislər üçün metodiki tövsiyə.

⁷⁰ Bu təlimatlar əsasən hamilə və uşaq əmizdirən qadınlara fokuslanmalı olsa da, bəzi maddələrin/materialların qadınların uşağdoğma qabiliyyətinə də təsir göstərməsinə dair dəlillər olduğundan təlimatlar ümumilikdə uşağdoğma qabiliyyəti risklərinə ünvanlanmalıdır. Məsəl üçün, Böyük Britaniyada hamiləlikqabağı sağlamlıq üçün riskləri də əhatə edən Əməyin mühafizəsi haqqında 1999-cu il tarixli Qaydalar vardır.

- III. İş/proses/peşə/maddə işçilər üçün zərərlidirsə, riskin nəzarət mexanizmləri vasitəsilə işçinin cinsi mənsubiyyətindən və ya yaşından asılı olmayaraq zərərli olmadığı səviyyəyə **çatdırılmasını** təmin etmək (həm qadınlar, həm uşaqları üçün).
- IV. Qadınların müəyyən peşə və işlərə buraxılması ilə bağlı yeni standartın tətbiqinin nəticəsinin, misal üçün, aşağıdakılardan qaynaqlanan qərəz və qeyri-bərabərliyin fərqli forması **olmadığını** nəzərə almaq vacibdir
- daha ucuz işçi qüvvəsindən istifadə etmək fürsəti
 - işə qayıdış zamanı şərtlərin qadınlara qarşı qərəzli olması
 - pensiyalar mənfi təsir
 - uşaq əmizdirən qadınlar üçün sahələrin və şəfqətin olmaması.
- V. Məşğulluq sahəsində kişilərin/qadınların hüquq bərabərliyi və imkanları üzrə maarifləndirmə proqramını həyata keçirmək – sahibkarlar, işləyən əhali və əmək müfəttişləri üçün.
- VI. Həm dövlət, həm özəl sektorda işəgötürənlər, işçilər və əməyin təhlükəsizliyi və sağlamlıq üzrə mütəxəssislər üçün əməyin təhlükəsizliyi və sağlamlıq, xüsusilə qadın əməyi ilə əlaqədar biliklərin gücləndirilməsinə yönəlmiş xüsusi təlim proqramını təşkil etməyi düşünmək.
- VII. İş şəraitində məruzqalmanın kəmiyyət ölçülərindən istifadə ediləcəksə, onlar əməyin gigiyenası üzrə ixtisaslı və peşəkar mütəxəssislər tərəfindən ölçülməlidir – həm xüsusi ölçmə avadanlıqlarından istifadə etmək, həm də nəticələri düzgün interpretasiya etmək qabiliyyətləri baxımından. İstənilən/bütün çirkləndiricilərin vurduğu ziyan andan ana, gündən günə, növbədən növbəyə, insandan insana əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənə bilər. Nəticədə, bir insandan günün bir anında götürülmüş analizin nəticəsinin başqa an, yer, iş, insan üçün zərərin təxmin edilməsi baxımından səmərəsi cüzi ola bilər. Belə ki, əməyin gigiyenası üzrə mütəxəssislər nəticələrin interpretasiyasında köməkçi vasitələrdən kimi xüsusi statistik metodikalardan/paketlərdən yararlanırlar. Bu sənəddə dəfələrlə qeyd edildiyi kimi, “toksinlərin” təsiri binar olmur, yəni, vardırsa, deməli bütün təsirləri olacaq yaxud yoxdursa, deməli heç bir təsiri olmayacaqdır. Demək olar ki, bütün toksinlər/materiallar/maddələrin təsirinin müəyyən dərəcəsi, eləcə də təsirin cüzi olduğu hədləri olur. Həssaslıq və spesifikliyin bu dərəcəsində (bir trilyonda tərkibi) ölçmələr aparmaq üçün avadanlıqlarınız olsa, atmosfer havada 170 nömrəli Qərarda sadalanan kimyəvi maddələrin hamısını aşkarlamaq mümkündür, lakin heç bir təsirin olmadığı üçün heç kəs narahat olmur.
- VIII. Azərbaycan Respublikasının ərazisində istehsal edilən və (və ya) xaricdən gətirilən bütün kimyəvi maddələr üzrə müvafiq əsasda qeydiyyat, qiymətləndirmə, avtorizasiya və məhdudlaşdırma prosesini təşkil etməyi düşünmək – bunun gözəl misalı REACH qaydalarıdır⁷¹ https://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach_en.htm

⁷¹ Kimyəvi maddələrin qeydiyyatı, qiymətləndirilməsi, avtorizasiyası və məhdudlaşdırılması (REACH) Avropa İttifaqının normativ qaydalarıdır

- i. REACH ([EC 1907/2006](#)) qaydaları kimyəvi maddələrin səciyyəvi xassələrinin müəyyənləşdirilməsinin təkmilləşdirilməsi və sürətləndirilməsi hesabına insan sağlamlığı və ətraf mühitin mühafizəsinin gücləndirilməsinə yönəldilir. Bu REACH qaydalarının dörd prosesi hesabına təmin olunur – kimyəvi maddələrin qeydiyyatı, qiymətləndirilməsi, avtorizasiyası və məhdudlaşdırılması. REACH həmçinin Aİ-nin kimya sənayesində innovasiyaların tətbiqini genişləndirmək və rəqabətliliyi gücləndirmək məqsədini də daşıyır.
 - ii. "Məlumat yoxdursa, bazar da yoxdur": REACH qaydaları ilə sahibkarların kimyəvi maddələrlə bağlı riskləri tənzimləmək və insan sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün təhlükələri barədə məlumat vermək öhdəliyi müəyyən edilir. İstehsalçılar və idxalçılar kimyəvi maddələrin təhlükəsiz şəkildə işlədilməsinə imkan vermək üçün xassələri barədə məlumat toplayıb Xelsinki şəhərində yerləşən Avropa Kimya Agenliyinin (AKA) mərkəzi reyestrində yerləşdirməyə borcludur. Bu Agentlik REACH sisteminin mərkəzi nöqtəsidir – o, sistemin işlədilməsi üçün zəruri olan məlumat bazalarını idarə edir, şübhəli kimyəvi maddələr üzrə dərin tədqiqatların aparılmasını əlaqələndirir və həm istehlakçılar, həm mütəxəssislər üçün açıq olan zərərli maddələr üzrə ictimai məlumat bazasını qurur. Digər yaxşı bir mənbə Beynəlxalq Kimya Təhlükəsizliyi Kartlarıdır (ICSC)⁷².
 - iii. REACH qaydaları ilə həmçinin münasib təhlükəsiz alternativlərin aşkarlandığı hallarda ən zərərli və zərərli maddələrin ("yüksək dərəcədə zərərli maddələr" adlandırılır) davamlı əsasda əvəzlənməsi də nəzərdə tutulur.
 - iv. REACH qaydalarının işlənilib qəbul edilməsinin əsas səbəblərindən biri onda idi ki, illərlə böyük sayda və bəzən çox böyük miqdarda maddələr istehsal edilib Avropa bazarına çıxarılırdı, amma insan sağlamlığı və ətraf mühit üçün təhlükələri barədə yetərli məlumat hələ də yoxdur. Sahibkarların maddələrlə bağlı təhlükə və riskləri qiymətləndirmək, eləcə də insanları və ətraf mühiti mühafizə etmək üçün risklərin idarə olunması tədbirlərini müəyyənləşdirib tətbiq etmək iqtidarında olmalarını təmin etmək məqsədilə bu məlumat çatışmazlıqları aradan qaldırılmalıdır.
- IX. Üstəlik, bütün maddələr tam, dolğun, təfərrüatlı, ardıcıl, yerli dilə tərcümə edilmiş Materialların Təhlükəsizlik Pasportları (MTP) ilə təchiz edilməlidir. MTP işçilər üçün konkret maddə ilə işləməyin təhlükəsizlik texnikası barəsində məlumatları əks edən sənəddir. Sənəddə qaynama temperaturu, zəhərlilik (o cümlədən teratogeniklik), reaktivlik və müxtəlif rəqəmlər gətirilməklə yanaşı zəruri qoruyucu avadanlıqlar, dağılma zamanı görülməli tədbirlər, ilk tibbi yardım, saxlanma və məhv etmə, eləcə də insan sağlamlığına ümumi təsirlər barədə məlumatlar gətirilir. Pasportun konkret məzmununu və ona qarşı tələblər hər ölkənin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq fərqlənə bilər.
- X. Azərbaycan Respublikası Hökumətinin icazəsi ilə qeyd edilməlidir ki, dövlət qurumlarının 170 nömrəli Qərarın məzmununa dair geniş məlumatla malik olmamaları nəzərə çarpır. Hesab

⁷² ICSC layihəsi, Avropa Komissiyasının da iştirakı ilə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) və Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatının (ÜST) birgə təşəbbüsüdür. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_113134/lang-en/index.htm

edirik ki, bütün əmək təftişlərinin (sadəcə qadın əməyinin tətbiqi ilə əlaqədar deyil) ən münasib nazirliyin tabeliyində olmaqla vahid, işçiləri hazırlıqlı/məlumatlı olan əmək müfəttişliyi tərəfindən həyata keçirilməsi daha məqsədmüvafiqdir (resursları səfərbər etmək daha asandır, yoxlamaların/qanunvericiliyin tətbiqinin keyfiyyətini və ardıcılığını gücləndirmək mümkündür, təlimləndirmə daha asandır və s.). Əmək müfəttişliyi xidməti BƏT-in Əmək müfəttişliyi haqqında 81 sayılı Konvensiyasının tələblərinə cavab verməli olacaqdır.⁷³Artıq qeyd edildiyi kimi, BƏT tərəfindən ölkədə tamtəchizatlı əmək müfəttişliyinin olmaması ilə əlaqədar narahatlıq səsləndirilmişdi.

- XI. İşəgötürənlərə, işçilərə və iş şəraitində sağlamlıq üzrə mütəxəssislərə hamilə olmaq istəyən işçilərlə bağlı görülməli tədbirlərə dair istiqamət vermək. Üstəlik, işəgötürənlər və iş şəraitində sağlamlıq üzrə mütəxəssislərə qadınlara hamilə qalmaqla bağlı həssas və mürəkkəb sualların verilməsinə dair müvafiq metodiki tövsiyələrin hazırlanması – bu kimi hallarda məsələyə tam fərqli tərzdə və ehtiyatla yanaşmaq lazım ola bilər. Bu çox vacib məsələnin incəlikləri və həssaslıqları ilə bağlı çox az istiqamətlənmə, metodiki tövsiyələr verilir.

73 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

10. Nəticələr

Təhlil göstərir ki, Azərbaycanın əmək qanunvericiliyinin qadın əməyi ilə bağlı bəzi elementləri ilə Azərbaycanın qoşulduğu bəzi beynəlxalq konvensiyaların tələbləri arasında ziddiyyətlər var. Vaxtı ikən qadınların sağlamlığının mühafizəsinə dair xoş niyyətlə qəbul edilmiş tədbir əmək bazarında güclü peşə seçməsinə və əmək haqqı üzrə gender zəminində qeyri-bərabərliklərə gətirib çıxarmış məşğulluq sahəsində gender zəminində ayrışdırılmanın mənbəyinə çevrilərək ölkənin əmək qüvvəsinin bacarıqlarını təkmilləşdirmək, iş yerlərini yaratmaq və iqtisadi inkişafı gücləndirmək hədəflərinə çatmaq imkanlarını məhdudlaşdırır.

Gender zəminində məhdudiyətlərin iqtisadi və hüquqi fəsadları ilə yanaşı bu TY layihəsi çərçivəsində iş şəraitində sağlamlıq üzrə aparılmış diaqnostika nəticəsində qüvvədə olan 674 məhdudiyətlərin böyük əksəriyyətinin elmi əsaslara arxalanmadığı aşkar edilib. Tutarlı əsas malik olmamaları ilə yanaşı, bu təfərrüatlı peşə və istehsalat siyahısında olan məhdudiyətləri praktikada tətbiq etmək çox çətin olmaqla yanaşı onlar daim inkişaf edən iş aləmindən hər zaman geridə qalırlar. Bu hesabatda Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinə müvafiq əlavə və düzəlişlərin edilməsi, 170 nömrəli Qərarın isə tamamilə ləğv edilməsi təklif olunur. 170 nömrəli Qərar əvəzinə İS-ə risk-əsaslı yanaşmanın tətbiq edilməsi və iş yerləri ilə bağlı insan sağlamlığı üçün təhlükələrin Azərbaycanın İş Şəraitində Təhlükəsizlik və Sağlamlıq üzrə hüquqi-normativ bazasının digər hissələri ilə tənzimlənməsi təklif olunur.

Hüquqi maneələr aradan qaldırılsa belə qadınların Azərbaycan əmək bazarına çıxışında “yumşaq” maneələr də hələ də mövcuddur. Bunlara kişi və qadınların təhsil seçimlərini şərtləndirən gender stereotipləri və iqtisadiyyatın bir çox sektorlarında kişilərin dominantlıq etdikləri iş mədəniyyəti daxildir. Belə ki, qadağalar ləğv edilsə belə, qadın və kişi rollarına dair cəmiyyətin təsəvvürləri ailə öhdəliklərinin kişilərdən daha çox qadınların formal məşğulluqda iştirak etmək imkanlarını məhdudlaşdırmağa davam edəcəklər. Buna rəğmən, qadınların əməyi üzrə hüquqi məhdudiyətlərin ləğv edilməsi qadınların iqtisadi səlahiyyətləndirilməsi, iqtisadi inkişaf və beynəlxalq konvensiyalara uyğunluğun gücləndirilməsinə doğru ilk vacib addım olacaqdır. Eyni zamanda, bu islahat əhalinin maarifləndirilməsi üzrə geniş kampaniya ilə müşayiət edilsə, qadınlar üçün münasib hesab edilən peşələrə dair sosial normaların təkzib edilməsinə töhfəsini vermiş ola bilər.

Əlavə I

Keçmiş Sovet İttifaqı ölkələrində qadın əməyinin tətbiqinə qadağalarla bağlı son dövrdə aparılmış islahatlar

Bu bölmədə bəzi keçmiş Sovet İttifaqı ölkələrində qadın əməyinin tətbiqinə qadağalarla bağlı görülmüş tədbirlər barədə məlumat gətirilir. Bəzi ölkələrdə qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan peşə və istehsalatların siyahısı tam ləğv edilib, digərlərində isə qadağalar siyahısına düzəlişlər edilib, bəzi qadağalar isə ləğv edilib.

Qadın əməyinin tətbiqinə qadağalar siyahısını ləğv etmiş keçmiş Sovet İttifaqı ölkələri:

- Ermənistan: Qanunvericiliyini Avropa standartlarına uyğunlaşdırmaq çərçivəsində 2000-ci illərin əvvəlində Ermənistanda qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan 330 peşədən ibarət siyahı, eləcə də əmək məcəlləsində bütün qadağalar ləğv edildi.
- Gürcüstan: Analoji qaydada, Gürcüstanda da qadağalar siyahısı ləğv edildi və risklərin qiymətləndirilməsi təşviq edilir.
- Moldova: 2017-ci il iyulun 20-də Moldovada Əmək Məcəlləsinə əlavə və düzəlişlər qəbul edilərək⁷⁴ mədən və digər sənaye işlərində qadın əməyinin tətbiqinə qadağalar ləğv edildi. Qüvvədə qalmış qadağalar yalnız hamilə qadınlara, uşaq əmizdirən qadınlara və yeni doğmuş qadınlara şamil olunur. Xüsusi olaraq, düzəlişlər edilmiş Əmək Məcəlləsinin 248-ci maddəsinə əsasən, hamilə qadınların, yeni doğmuş qadınların və uşaq əmizdirən qadınların əməyinin şaxtalarda yeraltı işlərdə, habelə hökumətin qəbul etdiyi minimal tələblərə əsasən onların təhlükəsizliyi və ya sağlamlığı üçün risk yaradan və ya hamiləliyə və ya əmizdirmə qabiliyyətinə mənfi təsiri ola bilən işlərdə tətbiqinə yol verilmir. Bu hesabatda artıq qeyd edildiyi kimi, Dünya Bankı və BƏT hamilə/uşaq əmizdirən qadınların əməyinin tətbiqinə qadağaları analığın mühafizəsi məqsədinə xidmət etdiklərinə görə ayrışdırılmalı hesab etmirlər.
- Ukrayna – 2017-ci ilin dekabrında Ukraynanın Səhiyyə Nazirliyi tərəfindən qadın əməyinin 458 peşə və istehsalatlarda tətbiqini qadağan edən 1993-cü il 29 dekabr tarixli 256 sayılı Qərar ləğv edildi.⁷⁵ Lakin, Əmək Məcəlləsinə müvafiq əlavə və düzəlişlər hələ edilmədiyindən mədən işlərində qadın əməyinin tətbiqinə qadağa qüvvədədir (maddə 174).
- Özbəkistan: 2019-cu ilin martında Özbəkistanda qadağalar siyahısı ləğv edilmiş və 1 may 2019-cu ildən etibarən qadınlar əməklərinin tətbiqi əvvəl qadağan olunmuş 477 peşə və istehsalatlarda işləmək imkanını qazandı.⁷⁶ Yeni Əmək Məcəlləsinin layihəsi hazırlanaraq 2019-cu ildə ictimai məsləhətləşmələrə çıxarılmışdı. Lakin, Özbəkistanın onu nə zaman qəbul etməyi planlaşdırdığına dair dəqiq məlumat yoxdur.

⁷⁵ 14 dekabr 2017-ci il tarixli 1254 nömrəli Qərar <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>

⁷⁶ <https://adcmemorial.org/en/news/uzbekistan-restrictions-on-womens-employment-lifted-starting-may-1-2019/>

Qadağalar siyahısına düzəlişlər edərək bəzi qadağaları ləğv etmiş ölkələr

- **Belarus:** Əmək və Sosial Müdafiə Nazirliyi tərəfindən 12 iyun 2014-cü il tarixində qəbul edilmiş 35 nömrəli Qərara əsasən qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan peşələrin sayı 252-dən 182-ə endirildi. 2019-cu ilin sentyabrında Belarus Əmək Nazirliyi qalan 182 qadağaları da azaltmaq niyyətində olduğunu elan etdi. Üstəlik, Əmək Məcəlləsində yeni analar üçün zəmanətləri və atalar üçün atalıq məzuniyyətini təsbit etmək üçün müvafiq əlavə və düzəlişlər edildi.
- **Rusiya:** 18 iyul 2019-cu il tarixində Rusiya Federasiyasının Əmək və Sosial Məsələlər Nazirliyi cari 2000-ci il 25 fevral tarixli 162 nömrəli Qərarı (qadın əməyinin tətbiqinə 456 peşə və istehsalatlarda qadağa qoyur) əvəzləyən yeni sərəncam⁷⁷ qəbul edərək qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan peşələrin sayını 456-dan 98-ə endirdi. Bu düzəliş 2021-ci ildən qüvvəyə minir. Həmin dəyişikliyi əks etdirmək üçün Əmək Məcəlləsinə hələ müvafiq düzəlişlər edilməyib və mədən işlərində qadın əməyinin tətbiqinə qadağa hələ qüvvədədir (maddə 253).
- **Qazaxıstan:** 2018-ci ildə Qazaxıstan hökuməti qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan peşələrin sayını 287-dən 219-a endirdi. Təqdirəlayiq bir islahat olsa da, 20-dən çox məşğulluq sahələri, o cümlədən nəqliyyat kimi vacib və zəruri sektorlar qadınlar üçün əlçatmaz qalır – qadınlar maşinist, yük maşını sürücüləri və ya traktor operatorları ola bilməz. Hündürlüklərdə və yeraltı işlərdə, isti və ya soyuq temperatur şəraitində işlərdə, qəbuledicilərdə, konteynerlərdə, qapalı yerlərdə, gəmilərdə ikiqat dib və arakəsmələr arasındakı məkanlarda, titrəmə ilə işlərdə, habelə üzən kranlarda və aqreqat gəmilərdə qadın əməyinin tətbiqinə yol verilmir. Maraqlısı odur ki, Rusiya və Qazaxıstan arasında qadın əməyinin tətbiqi artıq qadağan olunmayan ixtisaslar bir-birindən fərqlənir – Rusiyada nəqliyyat sektoru qadınlar üçün tamamilə açıq olduğu halda, bu sektordakı işlər Qazaxıstanda hələ qadağandır ki, bu da ona dəlalət edir ki, bəzən qadağaların tətbiqinə dair qərarlar tibbi səbəblərə görə deyil, daha çox sosial norma və gender stereotipləri əsasında qəbul edilir⁷⁸.
- **Qırğızıstan Respublikası.** Qadınların bir sıra məşğulluq sahələrindən xaric olunduğunu və əmək bazarında bərabərlik prinsipini rəhbər tutmağın vacibliyini vurğulayaraq⁷⁹, CEDAW Qırğızıstan hökumətini qadınlar üçün 446 iş növünü rəsmiləşdirməyə və qadınların “qeyri-tipik” peşələrə yiyələnmə arzusunu təşviq etməyə çağırıb. Üstəlik, Avropa Yenidənqurma və İnkişaf Bankının (AYİB) maliyyələşməsi ilə aparılmış qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan peşə və istehsalatlar siyahısı üzrə dərin təhlilin yekunlarına əsasən siyahının tamamilə ləğv edilməsi, BƏT-in müvafiq Konvensiyalarının qəbul edilməsi və maddələrin/materialların/təsir amillərinin/əməliyyatların qiymətləndirilməsi və tətbiqinə dair risk-əsaslı metodologiyanın hazırlanması ilə bağlı təkliflər verildi. 2019-cu ilin dekabrında Bişkek şəhərində seminar keçirildi. Bu seminarla müxtəlif tərəfdaşların qarşısında dəyişiklik üçün rəsmi əsas müzakirə edildi və qadağan edilən iş siyahısının ləğv edilməsi üzrə prosesin başlanmasına dair razılıq əldə edildi.

⁷⁷ Rusiya Federasiyası Əmək və Sosial Məsələlər Nazirliyinin “Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan ağır və (və ya) zərərli iş şəraitli istehsalatlar, peşələr və vəzifələr siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” 18 iyul 2019-cu il tarixli 512 nömrəli Qərarı <https://perma.cc/RAY3-6DKP>

⁷⁸ <https://adcmemorial.org/en/news/3-years-alljobs4allwomen/#kz>

⁷⁹ <https://adcmemorial.org/en/news/3-years-alljobs4allwomen/#kz>

Əlavə II

İş şəraitində sağlamlıq və təhlükəsizlik risklərinin qiymətləndirilməsi metodologiyası

Təhlilin praktiki və vizual təqdimatını sadələşdirmək məqsədilə Excel formatında beş sütunlu cədvəl yaradıldı. Sütunların başlıqları - (i) “İş/Peşə/Vəzifə” (bura həmçinin istehsalatlar/sənaye sahələri və peşələr/vəzifələr və (və ya) maddələr də daxildir), (ii) “Toksikoloji və (və ya) əməyin gigiyenası/zərərli təsir prizmasından təhlil” (toksikoloji və əməyin gigiyenası mövqeyindən peşə ilə bağlı potensial təhlükələrin qiymətləndirilməsi, qadınlar və (və ya) uşaqların sağlamlığı üçün diferensial təsirinə olub-olmamasının müəyyənəndirilməsi (sərt/xronik xəstəlik, xərçəng riski, teratogenlik, dölə təsirlər və s.)), (iii) “Qeydlər” (müəlliflərə istehsalat prosesini və ya işi təsvir/izah etməyə imkan vermək üçün), (iv) “Kod” hərfi (müəlliflərin qənaətinə əsasən (aşağıda)) və son olaraq (v) “Qərar” ilə sütun (yəni, həmin peşə/vəzifəyə və ya onun 170 nömrəli Qərara daxil edilməsi ilə bağlı tövsiyələr).

Proses

Təhlilin dolğunluq, tamamlıq, dəqiqlik və əhatəliliyini təmin etmək üçün aşağıdakı yanaşmadan istifadə edilmişdi.

1. Qadınlara və ya onların əməyinin tətbiqinə qadağa və ya məhdudiyətlərinə birbaşa aidiyyəti olan qanunlar
 - a. Onları oxuyub anlamaq
 - b. Onların mövcud olduqları konteksti anlamaq
2. 1-ci bənddə qeyd edilən qanunlarla hansı işlərdə/peşələrdə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilir (arqumentasiyanın da araşdırılması)?
 - a. Həmin peşələrdən/istehsalatlardan hansılar təhlilin keçirildiyi dövrdə hələ mövcuddur?
 - b. “Hamilə qalmağa cəhd edən/hamilə/yeni doğmuş qadınlar” üçün real risklərlə bağlı olan nə yeni işlər vardır?
 - c. Qadın əməyinin tətbiqi açıq və ya dolaylı qaydada qanunvericiliklə qadağan olunduqda bu qadağanın arqumentasiyası aşağıdakı Təhlükə qrupları üzrə analitik-elmi təhlildən keçirilirdi:
 - i. Fiziki I
 1. Səs-küy
 2. Titrəmə
 3. Təzyiq – aşağı və yuxarı
 4. Termal mühit
 5. İşıq
 6. İonlaşdırıcı şüalandırma
 7. İonlaşdırmayan şüalandırma
 - ii. Fiziki II
 1. Durum
 2. Çəki
 3. Təkrarlama

4. *Sair*
- iii. Kimyəvi
 1. Tozlar/liflər
 2. Qazlar/buxarlar
- iv. Bioloji
 1. Bakteriyalar, viruslar, göbələklər və s.
 2. Zoonoz
 3. Qanla ötürülən infeksiyalar
- v. Psixososial
 1. Stress
 2. Uzunmüddətli iş rejimi
 3. Növbəli iş rejimi
 4. Səlahiyyətlə məsuliyyət arasında uyğunsuzluq.

Kodlar aşağıdakı qaydada təyin edilmişdi:

- A** Bu iş/peşə/vəzifə ilə əlaqədar qadınların təhlükəsizliyi və sağlamlığı üçün diferensial risk yaranmır – xüsusilə qeyd edilməlidir ki, bu demək DEYİL ki, bu işin/peşənin/vəzifənin işçilər üçün ümumiyyətlə zərəri yoxdur, bu deməkdir ki, qadınlar üçün daha böyük təhlükəsi yoxdur. Üstəlik, bu demək deyil ki, qadınlar kişilərlə eyni fiziki qabiliyyətlərə malikdir (məs., əşyaları qaldırmaq qabiliyyəti (çəki baxımından müqayisəedilməz) və ya termorequlyasiya (kişilərdə adətən daha güclüdür))
- B** Bu işin/peşənin/sahənin Azərbaycanda hal-hazırda mövcud olmadığı ehtimal edilir
- C** Bu peşə və ya istehsalatın Azərbaycanda hal-hazırda ümumiyyətlə mövcud olmadığını düşünməyə əsas var
- D** Peşənin təsviri əsaslı qərar qəbul etmək üçün yetərinə təfərrüatlı deyildir
- E** Bu peşə/kimyəvi maddə yalnız qadın olan valideyin üçün teratogen mənbəyi ola bilər (məs., bəzi çirkləndiricilər hər iki cins üçün teratogenlidir)
- F** Bu peşə maddələrin ana cismində absorpsiyası sayəsində doğulmamış uşağ üçün bətdə zərər mənbəyi ola bilər

170 nömrəli Qərarın tam təhlili nazirliyə ayrıca təqdim edilmiş III sayılı Əlavədə verilir.

(i) İstehsalatların, (ii) proseslərin, (iii) peşələrin və ya (iv) kimyəvi maddələrin qadın əməyinin bu istehsalatlarda, proseslərdə və peşələrdə, habelə zərərli maddələrlə işlərdə tətbiqinə qadağaların qoyulması üçün elmi əsasların olub-olmadığını müəyyənləşdirmək məqsədilə bir sıra elmi ədəbiyyat mənbələrinə müraciət edilmişdi. Zərərlərin tam spektri (Fiziki I – istilik, səs-küy/titrəmə, işıq, ionlaşdırıcı şüalanma, ionlaşdırmayan şüalanma (EMF)), Kimyəvi (tozlar/liflər, qazlar/buxarlar), Bioloji (viruslar, bakteriyalar, zoonoz və s.), Psixososial (stress, uzunmüddətli iş rejimi, növbəli iş rejimi, gecə işləri və s.) və Fiziki II (şoklar, durumlar, pozular, təkrarlanma, güc və s.) nəzərə alınıb.

Təhlilin üç (3) əsas mövqedən aparıldığını vurğulamaq çox vacibdir:

- i. İşin (istehsalatın/peşənin/vəzifənin/kimyəvi maddənin) qadının sağlamlığı və təhlükəsizliyinə birbaşa təsiri eyni əməliyyatları yerinə yetirən kişinin sağlamlığına göstərilən təsirdən **fərqli** və

daha şiddətlidirmi? Misal üçün, İşin A Kateqoriyasına aid edildiyi demək DEYİL ki, bu iş insanlar üçün ümumiyyətlə zərərli deyil, sadəcə deməkdir ki, zərərin diferensiallığını təsdiqləyən heç bir dəlil yoxdur.

- ii. Qadının hamilə qalmaq qabiliyyətinə neqativ təsir göstərə bilən qadının reproduktiv sistemində və uşağın həyat qabiliyyətinə mənfi effekti varmı (məs., teratogen – embrionun və ya dölün inkişafını poza bilən istənilən zərər mənbəyində tapılır. Teratogenlər uşaqlarda doğum vaxtı qüsurların əmələ gəlməsinə səbəb ola bilər və ya hətta hamiləliyi poza bilər – teratogenlərin siniflərinə şüalanma, ana infeksiyaları, kimyəvi maddələr və dərman preparatları aiddir)?
- iii. Qadının əmək fəaliyyəti nəticəsində hamiləlik dövründə dölün inkişafına neqativ təsiri olurmu? Risklərin qəbul edilməzliyi yanaşmasından istifadə edilmişdi – misal üçün, ədəbiyyatda deyilsə ki, inkişafa mənfi təsirlər bir sıra elmi-analitik təhlillərin nəticələri ilə təsdiqlənir, amma birinin nəticələri müsbətdir, **F** Kod hərfindən istifadə edilirdi. Eyni zamanda, işin qadağan edilməsinin fiziki baxımdan ağır olduğuna görə tətbiq edildiyini düşünməyə əsasların olduğu hallarda və işin təsviri bir qədər abstrakt olduqda, **A** kateqoriyasına aid edilirdi. 170 nömrəli Qərarla sadalanan bəzi peşələr üzrə elmi sübutlara əsaslanan qərar qəbul etmək üçün yetərli məlumat olmadığından onlar **C** kateqoriyasına aid edilib.

Əlavə IV

170 nömrəli Qərarla qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilən bəzi peşələr

Sahə	İşin təsviri	170 nömrəli Qərarla yer
Qadınlar və doğulmamış uşaqlar üçün zərərli/təhlükəli hesab edilən işlər		
Kimya istehsalatı (Kimya istehsalatının ümumi peşələri – Üzvi kimya məhsullarının istehsalı)	“Metanolun istehsalı - kükürdün təmizlənməsi, təbii qazın reforminqi və metalonun sintezi ilə bağlı texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr”.	677-ci sətir
Metal emalı	“Metal və ərintilər üzrə tökücü”	10-cu sətir
Kimya istehsalatı (Üzvi kimya məhsullarının istehsalı)	“Güclü təsirə, yüksək və orta zəhərli bitki mühafizə vasitələrinin istehsalı texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr”	731-ci sətir
Yeyinti sənayesi - Dəyirman, müxtəlif yemlərdən hazırlanan yem qatışıqı müəssisələri, hibrid və müxtəlif sort qarğıdalı toxumu emalı üzrə zavodlar, elevatorlar, taxıl qəbulu müəssisələri (punktları) bazaları	“Un tullantılarını ələməklə onların kisə-taralara əl ilə doldurulması ilə məşğul olan fəhlələr; qarğıdalı toxumunun dərmanlanması zamanı zəhərli kimyəvi preparatlarla məşğul olan fəhlələr”	997-ci sətir
Yeyinti sənayesi - Dəyirman, müxtəlif yemlərdən hazırlanan yem qatışıqı müəssisələri, hibrid və müxtəlif sort qarğıdalı toxumu emalı üzrə zavodlar, elevatorlar, taxıl qəbulu müəssisələri	“Zəhərli kimyəvi preparatlar və dərmanlanmış qarğıdalı toxumu ambarlarında işin yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan fəhlələr”	1003-cü sətir
Kənd təsərrüfatı	“Zəhərli kimyəvi preparatlarla işlərdə tozlandırıcı və çiləyici avadanlıqlar quraşdırılmış traktorda işləyən kənd təsərrüfatı istehsalatının traktorçu-maşinisti”	1121-ci sətir
Ağır və ya çətin hesab edilən işlər		
Yeyinti sənayesi (Yeyinti sənayesinin ümumi peşələri)	“Hovuzlarda buzun tədarükü və onun qalaqlara yığılması ilə məşğul olan buz tədarükçüsü”	897-ci sətir
Yeyinti sənayesi (Ət məhsullarının istehsalı)	“Əti sümükdən ayıran”	913-cü sətir
Yeyinti sənayesi (Balıq ovu və emalı)	“Atma torların əl ilə dartılması”	932-ci sətir
Xalq təsərrüfatının bütün sahələri üçün ümumi olan fəhlə peşələri	“Buldozer maşinisti”	1155-ci sətir
Metal emalı (Əritmə işləri)	“Metal və ərintilər üzrə tökücü”	16-cı sətir

Ağac tədarükü işləri	“Meşənin qırılması, ağacın budaqlanması və ətəklərinin kəsilməsi, odunun doğranması, kötük qətranının tədarükü və hazırlanması, eləcə də əl alətlərinin köməkliyi ilə oduncağın tədarükü ilə məşğul olan ağaçkəsən fəhlə”	793-cü sətir
Rezin emalı (Rezin qarışıqları və onların emalı ilə bağlı peşələrin siyahısı)	“Rezin qarışdırıcısının maşinisti” / “məhsulun qazanlara doldurulması və boşaldılması, daraqlı valların vulkanizasiyası ilə məşğul olan vulkanizator”	769 / 770-ci sətir
Metal emalı (Dəmirçi-presləmə və termik işlər)	“Dövri və fasiləsiz fəaliyyətdə olan plazma və elektrik sobalarında metalın emalı ilə məşğul olan termist (avtomatlaşdırılmış proseslərdə məşğul olanlardan başqa)”	67-ci sətir
Tikinti, quraşdırma və tikinti-təmir işləri	“Kanalizasiya sisteminin təmiri ilə məşğul olan sanitariya-texniki sistemlərin və avadanlığın quraşdırıcısı”	137-ci sətir
İş sahəsində məsuliyyətə bağlı hesab edilən işlər		
Metal emalı (Əritmə işləri)	“Körpülü kranın idarə edilməsi ilə məşğul olan kran maşinisti (krançı)”	19-cu sətir
Qara metallurgiya (Qara metallurgiyada ümumi peşələr)	“Qara metallurgiya istehsalatında kran maşinisti”	264-cü sətir
Əlvan metallurgiya (Əlvan metallurgiyada ümumi peşələr)	“Qaynar aqqlomerantın (diyirlədicisi) boşaldılması və onun şaxta (xammal) ambarlarında qəbulu ilə məşğul olan kran maşinisti (krançı)”	363-cü sətir
Əlvan metallurgiya (Əlvan metallurgiyada ümumi peşələr)	“Mis və nikelin elektroliz sexində məşğul olan kran maşinisti (krançı)”	364-cü sətir
Əlvan metallurgiya (Əlvan metallurgiyada ümumi peşələr)	“mis və nikelin əridilməsi işi ilə məşğul olan kran maşinisti (krançı)”	365-ci sətir
Kimya istehsalatı (Karbamid qətranlarının istehsalı)	“Karbamid anbarında kratserin idarə edilməsi ilə məşğul olan kran maşinisti (krançı)”	673-ci sətir
Dəniz nəqliyyatı	“Üzən kranlarda məşğul olan kran maşinisti (krançı), kranmeyster və onların köməkçiləri”	1069-cü sətir
Xalq təsərrüfatının bütün sahələri üçün ümumi olan fəhlə peşələri	“Zərərli iş şəraiti olan sexlərdə məşğul olan kran maşinisti (krançı)”	1156-cı sətir
Xalq təsərrüfatının bütün sahələri üçün ümumi olan fəhlə peşələri	“Dənizdə işlə məşğul olan kran maşinisti (krançı)”	1157-ci sətir
Xalq təsərrüfatının bütün sahələri üçün ümumi olan fəhlə peşələri	“Üzən kranların maşın komandasının işçiləri”.	1160-cı sətir

Çay nəqliyyatı	“Yükvuranlar, dokerlər-mexanizatorlar (10-cu və 2-ci dərəcəli təhlükəyə aid olan maddələr istisna olunmaqla daima krançı, limandaxili nəqliyyat sürücüsü və fəhlə işləyən doker-mexanizatorlardan daimi yüklərin emalında fasiləsiz hərəkətdə olan maşın və mexanizmlərə xidmət edən fəhlələrdən başqa)”	1077-ci sətir
Çay nəqliyyatı	“Üzən krantlarda işləyən kran maşinisti (krançı)”	1080-ci sətir

Əlavə V

Qadınların reproduktiv sağlamlığı üçün zərərli olan maddələr və amillər

Farmasevtik preparatlar

- Anesteziya qazları
- Azot oksidləri
- Dietilstilbestrol (DES)
- Antineoplastik maddələr

İonlaşdırıcı şüalanma

İonlaşdırmayan şüalanma

- Radiotezlikli şüalanma

A vitamini

Virusleyhinə vasitələr

- asiklovir,
- gansiklovir,
- ribavirin və
- zidovudin

Bioloji infeksiyon maddələr

- Toksoplazmoz,
- Listerioz,
- Qızılca,
- Herpes,
- Çiçək,
- B və C hepatitləri,
- Sitomegalovirus,
- İnsan parvovirusu B19 və
- İnsan immün çatışmazlığı virusu.

Növbəli iş rejimi və uzadılmış iş rejimi

Əlavə ədəbiyyat

Brouwers, M.M., van Tongeren, M., Hirst, A.A., Bretveld, R.W., Roeleveld, N., 'Occupational exposure to potential endocrine disruptors: further development of a job exposure matrix' (Potensial endokrin pozuntularına səbəb ola bilən iş amilləri), *Occup Environ Med.*, Vol. 66, 2009 pp. 607-614. Ünvan: [1]

EU-OSHA – Avropanın Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası üzrə agentliyi, 'An introduction to dangerous substances in the workplace' (İş yerlərində zərərli maddələr barədə qısa məlumat), *Facts No 33*, 2003. Ünvan: [2]

EU-OSHA – Avropanın Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası üzrə agentliyi, 'Communicating information about dangerous substances' (Zərərli maddələr barədə məlumatların çatdırılması), *Facts No 35*, 2003b, pp. 2. Ünvan: [3]

EU-OSHA – Avropanın Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası üzrə agentliyi, elmi-tədqiqat işi, 'Gender issues in safety and health at work — A review' (İş şəraitində sağlamlıq və təhlükəsizlik baxımından gender məsələləri üzrə təhlil), 2003, Ünvan: [4]

EU-OSHA – Avropanın Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası üzrə agentliyi, 'OSH in figures: Young workers — Facts and figures' (İTS üzrə statistika – Gənc işçilər faktlarda və rəqəmlərdə), *Avropada Risklər üzrə Müşahidə Hesabatı 4*, 2007. Ünvan: [5]

Frazier, L.M. & Hage, M.L., *Reproductive hazards of the workplace* (İş şəraitində reproduktiv sağlamlıq üçün təhlükələr), John Wiley Sons, Inc., New York, 1998.

BƏT – Beynəlxalq Əmək Təşkilatı, *Your health and safety at work, Male and female reproductive health hazards in the workplace* (İş şəraitində sağlamlığınız və təhlükəsizliyiniz, Kişi və qadın reproduktiv sağlamlığı üçün təhlükələr), 1998. Ünvan: [6]

NIOSH (İTSMİ) – İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq üzrə Milli İnstitut, *The Effects of Workplace Hazards on Female Reproductive Health* (İş şəraitində qadın reproduktiv sağlamlığı üçün təhlükələr), DHHS (NIOSH) Nəşr No 99-104, 1999, pp. 20. Ünvan: [7]

NIOSH (İTSMİ) – İş şəraitində təhlükəsizlik və sağlamlıq üzrə Milli İnstitut, *The Effects of Workplace Hazards on Male Reproductive Health* (İş şəraitində kişi reproduktiv sağlamlığı üçün təhlükələr), DHHS (NIOSH) Nəşr No 96-132, 1999, Ünvan: [8]