

Bilik və təcrübə təhsilin qoşa qanadıdır

Bəs tələbələr əməli vərdişlər qazanmağa niyə maraq göstərmirlər?

Uzun müddətdir müzakirə edilən mövzulardan biri də tələbələrin təcrübə prosesinin formal xarakter daşması və günün əmək bazarı ilə əlaqələrin zəifləməsidir. Bir çox hallarda tələbələr istehsalat təcrübəsinin onlara əməli bacarıq qazandırmadığını, gələcək çalışmalarına ciddi təsir etmədiyini düşünərək təhsilin bu mərhələsinə maraq göstərmirlər.

Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi bu sahədə yeni mərhələnin başlanğıcı kimi qiymətləndirilir. Dəyişikliklərə əsasən, təhsilənlər istehsalat təcrübəsi keçdiyi hallarda onlarla müəyyən müddətə əmək müqaviləsi bağlanacaq. Əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər də iş icazəsi əsasında Azərbaycan ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətinə cəlb olunduqda əmək müqaviləsi bağlaya biləcəklər.

Bu yeniliyin əsas mahiyyəti təcrübənin formal prosesdən çıxarılaraq real əmək münasibətləri müstəvisinə keçirilməsidir. Əmək müqaviləsinin bağlanması tələbəyə rəsmi əmək stajı, sosial sığorta və hüquqi təminat, görülən işə görə ödəniş alma imkanı, gələcək iş mücratiətlərində üstün mövqe kimi bir neçə mühüm üstünlük qazandıra bilər.

Bu, tələbələrdə təcrübəyə marağı artırmaqla yanaşı, öyrənməyə və öz üzərində işləməyə daha məsuliyyətli yanaşmalarına səbəb ola bilər. Bu da həm tələbə, həm işəgötürən, həm də ümumilikdə əmək bazarı üçün müsbət tendensiya yaradır. Dünya təcrübəsinə nəzər saldıqda oxşar mexanizmlərin bir çox ölkədə uğurla tətbiq edildiyini görmək mümkündür.

Məsələn, Almaniyada “dual təhsil sistemi” geniş yayılıb. Bu modeldə tələbələr paralel olaraq müəssisələrdə rəsmi müqavilə əsasında çalışır, əməkhaqqı alır və peşəkar bacarıqlarını real iş mühitində formalaşdırırlar. Bu sistem Almaniyanın ixtisaslı kadr hazırlığında uğurlu modellərdən hesab olunur.

Fransada iki aydan artıq davam edən təcrübələr qanunvericiliyə əsasən ödənişli olur. Tələbələrlə müqavilə bağlanır və onların sosial hüquqları müəyyən qədər qorunur. ABŞ-da isə xüsusilə böyük şirkətlərin əksəriyyəti tələbələrə ödənişli “internship” proqramları təqdim edir. Bu proqramlar çox zaman məzun olduqdan sonra daimi işə qəbul üçün əsas imkana çevrilir. Skandinaviya ölkələrində də universitet–işəgötürən əməkdaşlığı güclüdür və tələbələrin praktiki işə cəlb olunması əmək bazarına inteqrasiyanın əsas mərhələsi kimi qiymətləndirilir.

Azərbaycan qanunvericiliyində beynəlxalq təcrübəyə uyğunluq təşkil edən dəyişikliklər əmək bazarının müasir tələblərinə cavab verir. Əgər bu mexanizmin tətbiqi effektiv olarsa, yaxın illərdə gənclərin işsizlik səviyyəsinin azalmasına, məzunların əmək bazarına daha hazırlıqlı olmasına və işəgötürənlərin ixtisaslı kadr seçiminə real töhfə verə bilər.

Bu barədə Milli Məclisin Elm və Təhsil Komitəsinin üzvü Elçin Mirzəbəyli bildirdi ki, Əmək Məcəlləsinə edilən son dəyişikliklər mahiyyət etibarilə təhsil, əmək bazarı, sosial hüquqlar baxımından mühüm mərhələnin başlanğıcıdır:

– Prezident İlham Əliyevin təsdiqlədiyi qanun dəyişikliyi ilə artıq təhsilənlərin istehsalat təlimi və təcrübəsi keçdiyi hallarda çalışdıqları müəssisələrlə müəyyən müddətə əmək müqaviləsi bağlanılmasına hüquqi imkan yaradılır. Bu dəyişiklik, əslində, uzun illər praktikada mövcud olan, lakin hüquqi çərçivəsi tam formalaşmamış reallığın normativ əsaslara salınmasıdır.

İndiyədək istehsalat təcrübəsi keçən tələbə və şagirdlər əksər hallarda müəssisələrdə formal şəkildə “təcrübəçi” statusunda qəbul edilirdilər. Onların faktiki olaraq istehsalat prosesində iştirakı, müəyyən işləri yerinə yetirmələri, real



risklərlə üz-üzə qalmaları isə əmək qanunvericiliyinin tam tətbiqi ilə müşayiət olunmurdu. Bu isə hüquqi boşluq yaradırdı: tələbə faktiki olaraq işləyir, lakin hüquqi baxımdan işçi sayılmırdı.

Yeni dəyişiklik məhz bu boşluğu aradan qaldırır. Artıq istehsalat təcrübəsi keçən şəxs hüquqi baxımdan da əmək prosesinin iştirakçısı kimi tanınır və bunun nəticəsi olaraq əməyin mühafizəsi, təhlükəsizlik qaydaları, iş şəraiti ilə bağlı bütün normalar onun təcrübə keçdiyi iş yerinə də şamil olunur.

Əməyin mühafizəsi anlayışı yalnız daimi işçilərə aid edilə bilməz. İstehsalat mühiti risklidir və bu risk tələbə, şagird, təcrübəçi və ya daimi işçi arasında fərq qoymur. Yeni dəyişikliklə müəssisələr artıq təcrübə keçən şəxslərə də eyni təhlükəsizlik standartlarını tətbiq etməyə hüquqi öhdəlik daşıyacaqlar. Bu isə o deməkdir ki, təcrübə keçən tələbə təhlükəsizlik təminatlandırmasından keçməli, onun iş şəraiti normativ tələblərə uyğun olmalıdır. Baş verə biləcək istehsalat hadisələri zamanı hüquqi məsuliyyət aydın şəkildə müəyyən olunur.

Bu dəyişiklik təkcə hüquqi məsələ deyil, həm də təhsil siyasəti baxımından strateji addımdır. Çünki müasir dövrdə təhsil yalnız nəzəri biliklərlə məhdudlaşa bilməz. Tələbənin əmək bazarına inteqrasiyası təhsil aldığı müddətdən başlamalıdır. Artıq işəgötürən üçün də aydın hüquqi çərçivə mövcuddur. Yəni əgər tələbə istehsalat prosesində iştirak edirsə, bu münasibət əmək müqaviləsi ilə tənzimlənməlidir.

Milli Məclisin Əmək və Sosial Siyasət Komitəsinin üzvü Vüqar Bayramov isə vurğuladı ki, qeyd edilən dəyişikliklərin əsas məqsədi beynəlxalq prinsip və standartlara uyğun olaraq işçilərin əmək hüquqlarının daha effektiv qorunması, işçi və işəgötürən arasında münasibətlərin təkmilləşdirilməsi, eləcə də hüquqi bazanın möhkəmləndirilməsidir:



– Dəyişikliklər hazırlanarkən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının tövsiyələrindən istifadə olunub ki, bu da milli qanunvericiliyin beynəlxalq praktikaya uyğunlaşdırılması istiqamətində işlərin sürətləndiyini göstərir. Yeniliklərdən biri istehsalat təlimi və təcrübə keçən şəxslərlə əmək müqaviləsinin bağlanmasına imkan verilməsidir.

Əvvəlki qaydalarda tələbələrlə əmək müqaviləsi bağlanmasına icazə verilmirdi. Yeni dəyişikliklər isə bu məhdudiyyəti aradan qaldırır və nəticədə tələbələrin rəsmi əmək münasibətlərinə daxil olması, eləcə də gördükləri işə görə ödəniş alması mümkün olur.

Yeni qaydalara əsasən, dövlət qurumlarının hər birində təcrübə keçən şəxslərlə əmək müqaviləsinin bağlanması mümkün olacaq. Əmək müqavilələri elektron qaydada rəsmiləşdirildiyi üçün bu proses də elektron sistem üzərindən həyata keçiriləcək. Eyni mexanizm həm dövlət, həm də özəl sektora şamil olunur və bu baxımdan hər hansı fərq nəzərdə tutulmur.

Əməkhaqqının məbləği və digər şərtlər işəgötürənlə təcrübə keçən şəxs arasında qarşılıqlı razılaşma əsasında müəyyən ediləcək və müqavilədə öz əksini tapacaq. Əgər işəgötürən təcrübə keçən şəxslə rəsmi əmək münasibəti qurmaqda və ya təcrübə müddətində ona ödəniş etməkdə maraqlıdırsa, bu zaman əmək müqaviləsi bağlanacaq.

Xüsusilə o hallarda ki, təcrübəçi artıq müəssisənin fəaliyyətinə real töhfə verir və faktiki iş funksiyalarını yerinə yetirir, bu münasibətlərin rəsmiləşdirilməsi əmək müqaviləsi vasitəsilə həyata keçiriləcək. Bu da həm hüquqi şəffaflığı təmin edir, həm də tərəflərin hüquq və vəzifələrini müəyyənləşdirir.

Təhsil eksperti Elçin Əfəndi müzakirə ilə bağlı söylədi ki, təhsilənlərin istehsalat təlimi və təcrübəsi keçməsi məsələsi daim müzakirə olunan mövzulardandır:



– Əvvəlki dövrlərdə bu prosesin ən azı üçüncü kursdan başlanması nəzərdə tutulsa da, faktiki olaraq tələbələrin əmək təcrübəsi əsasən son kursun ikinci semestrindən etibarən həyata keçirilir.

Bununla belə, dövlət nəzarəti çərçivəsində imzalanmış müvafiq sərəncama əsasən, istehsalat təcrübəsi artıq rəsmi şəkildə əmək fəaliyyətinin başlanğıcı kimi qiymətləndirilir. Bu isə gələcəkdə həmin şəxslərin işə qəbulu zamanı müsbət amil kimi nəzərə alınə bilər. Çünki müşahidələr göstərir ki, ali təhsili başa vurduqdan sonra əmək bazarına daxil olmaq istəyən gənclərdən əksər hallarda ixtisas üzrə iş təcrübəsi tələb olunur. Təcrübə olmadığı üçün isə onlar işlə təminat prosesində müəyyən çətinliklərlə üzləşirlər. Bu baxımdan, istehsalat təcrübəsinin rəsmi əmək fəaliyyəti kimi tanınması məzunların əmək bazarına inteqrasiyasını asanlaşdırma bilər.

Hazırkı vəziyyətdə bu proses mühüm impuls yaradma ehtimalına malikdir. Əgər əmək müqaviləsi rəsmiləşdirilsə, bu zaman onların gördükləri iş təcrübə xarakterli olsa belə, müəyyən ödənişlə təmin edilməsi daha ədalətli və motivasiyaedici yanaşma olardı. Çünki əmək münasibətləri hüquqi müstəviyə keçirsə, bu, yalnız formal xarakter daşımamalı, eyni zamanda, sosial təminat və maddi qarşılıq məsələlərini də əhatə etməlidir. Belə bir mexanizmin bütün təhsil müəssisələrində sistemli və vahid qaydada tətbiqi daha uğurlu nəticələr verər.