



**Azərbaycan Respublikası Prezidenti  
yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurası**



**Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını  
Müdafiə Liqası**

**ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİ TƏNZİMLƏYƏN NORMALAR VƏ ONLARIN TƏTBİQİ  
ZAMANI YARANAN PROBLEMLƏRƏ DAİR TƏHLİL SƏNƏDİ**

**BAKİ-2019**

**Ümumi redaktə: Sahib Məmmədov**

Təhlil sənədi Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurasının maliyyə dəstəyi ilə Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən həyata keçirilən **“Əmək münasibətləri iştirakçılarına yönələn maarifləndirici və məlumatlandırıcı fəaliyyətlər”** layihəsi çərçivəsində hazırlanmışdır

## **MÜNDƏRİCAT**

**İcmal**

**Əmək Münasibətlərini tənzimləyən normalar**

**Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənməyən münasibətlər**

**Əmək Məcəlləsi ilə Elektron İnformasiya sistemi arasında ziddiyyətlər**

**İstehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəlikləri hallarından icbari sığorta**

**İşsizlik hallarından sığorta sistemi**

**Təvsiyələr**

## İcmal

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar Konstitusiyadan Əmək Məcəlləsindən, Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlardan, əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir. Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunları sırasında Dövlət Qulluğu Haqqında Qanun, hüquq-mühafizə orqanlarının, yeli özünüidarə orqanı əməkdaşların statusları ilə bağlı olan qanunlar və digər normativ-hüquqi aktları da vardır.

Beləliklə əmək qanunvericiliyi çoxsaylı və statusları fərqli olan normativ-hüquqi aktlar sitemidir. Əmək münasibətlərini tənzimləyən normativ-hüquqi aktların dairəsinin və sayının çox olmasına baxmayaraq əmək bazarında, eləcə də işçi ilə işəgötürən, habelə əmək münasibətlərinin digər iştirakçıları arasında bütün münasibətlərin qanunvericiliklə tam və konkret tənzimlənməsini qeyd etmək mümkün deyildir. Bu qısa təhlil sənədi hazırkı vaxtda əmək qanunvericiliyinin tətbiqi zamanı ortaya çıxan problemlərin, qanunvericiliyin tətbiqi zamanı normalar, müddəalar arası kolliziyalar, Əmək Məcəlləsi ilə əmək müqaviləsi bildirişlərinin qeydiyyatı alınması üzrə Elektron İnformasiya Sistemi arasında uyğunsuzluqların bir hissəsini əhatə edir. Sənəddə problemlərin həllinə yönələn tövsiyələr də yer almışdır.

## Əmək Münasibətlərini tənzimləyən normalar

Əmək Məcəlləsi 1 fevral 1999-cu il tarixində qüvvəyə minmişdir. Ötən dövr ərzində Məcəlləyə **79 qanunla** təqribən **294 dəyişiklik və əlavələr** edilmişdir. Konstitusiya Məhkəməsinin Əmək Məcəlləsi ilə bağlı **5 qərarı var**. Dəyişiklik və əlavələrin mətni məcəllənin ilkin mətnindən də çoxdur.

Eynizamanda məcəllənin qəbul olunduğu dövrdən keçən müddət ərzində ölkədə iqtisadi münasibətlərdə əsaslı dəyişikliklər baş vermişdir. İqtisadiyyatda özəl sektorun xüsusi çəkisi artaraq dövlət sektorunu üstələmişdir.

Əmək Məcəlləsinə müxtəlif dövrlərdə edilən dəyişikliklər bəzən mətnə olan digər müddəalarla kolliziya təşkil edir.

Ən problemli məslə isə budur ki, Əmək Məcəlləsi hətta bu qədər əlavə və dəyişikliklərdən sonra belə əmək münasibətlərində mövcud olan bir çox münasibətləri tənzimləyə bilmir. Məcəllədə yüzlərlə boşluq və açıq qalan məslələr var.

Əmək Məcəlləsi qəbul olunan vaxtdan etibarən bəzi əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində problemlər mövcud olub. Bununla belə Əmək Məcəlləsinə 27 dekabr 2013-cü il tarixində qüvvəyə minmiş dəyişikliklərdən sonra daha da artdı. Belə ki, edilən dəyişikliklərə əsasən *“əmək münasibətləri elektron informasiya sisteminə gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra yaranır”*.

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2014-cü il 6 iyun tarixli 183 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir *“Əmək müqaviləsi bildirişinin forması və onun elektron informasiya sisteminə daxil edilməsi qaydaları, əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınması ilə bağlı işəgötürənə göndərilən məlumat forması, habelə qeydiyyatı alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin*

*məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı Qaydalar*"ına uyğun olaraq yaradılmış elektron informasiya sistemi ilə Əmək Məcəlləsi arasında çoxsaylı uyğunsuzluqlar mövcuddur və bu da işəgötürənlər üçün əsaslı problemlər yaradır.

### **Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənməyən münasibətlər**

Bir sıra iş yerləri vardır ki, həmin iş yerlərində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi fərqlidir və onu ümumi qaydalarla tənzimləmək mümkün olmur. Eynizamanda texnologiyanın inkişafı imkan verir ki, bəzi işləri və ya xidmətləri yerinə yetirmək üçün iş yerində olmaq o qədər də vacib deyil və ya ümumiyyətlə ehtiyac yoxdur. Müsair qanunvericilik sistemi belə münasibətləri də tənzimləməlidir.

Əmək Məcəlləsi isə yalnız bir neçə fərqli əmək münasibətlərini tənzimləyən fəsillər daxil edilib. Əmək Məcəlləsinin 10-cu bölməsində 3 fəsil ***“Qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin və aqrar sahədə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri”*** ilə bağlı məslələri qismən tənzimləyir. ***“Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin və ailə kəndli təsərrüfatı üzvlərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri”*** fəsilində isə əslində münasibətləri hər hansı formada tənzimləyən konkret müddəalar yoxdur və bir çox müddəalar Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilən ümumi normalarla ziddiyyət təşkil edir.

Əmək Məcəlləsində *“Ev qulluqu işlərində çalışanlarla əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri”*, *“İşləri öz evində yerinə yetirənn işçilərlə əmək münasibətlərinin xüsusiyyətləri”*, *“Vaxta rejimində işləyən işçilərlə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri”*, *“Qeyri-kommersiya qurumlarında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri”*, *“Çevik iş qrafikinə tətbiq olunduğu iş yerləri və çevik iş qrafikinə tətbiqinin xüsusiyyətləri”*, *“Normalaşdırılmamış iş rejimi”*, *“Müəssisələrdə praktika keçən və stajçı kimi əmək funksiyalarını yerinə yetirənlərlə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri”*, *“Mövsümü işlərdə çalışanlarla əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi qaydaları”*, *“Dini təşkilatlarda çalışan işçilərlə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi”* və s. bölmələr yoxdur. Bu isə göstərilən xüsusiyyətlərin mövcud olduğu iş yerlərində əmək münasibətlərini Əmək Məcəlləsində göstərilən ümumi qaydalarla tənzimləməyə imkan vermir.

Əmək Məcəlləsində işçilərlə əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi və əmək müqaviləsinin bağlanması, onun hüquqi qüvvəyə minməsi ilə bağlı məslələrdə də müddəalar konkret deyil və bir çox hallarda Normativ-Hüquqi Aktalar Haqqında Konstitusiyaya Qanununun tələblərinə cavab vermir. Bəzi müddəalar işəgötürənlərə diskresion səlahiyyətlər verir və sui-istifadəyə şərit yaradır.

Əmək müqavilələrinin bağlanması ilə bağlı tipik problemlər içərisində əmək müqaviləsinin müddətləri ilə bağlı olan müddəalar arasında ziddiyyətlərin olmasıdır. Məsələn, Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsi əvvəl bu redaksiyada idi: *“Əmək müqaviləsi qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya 5 ilədək müddətə (müddətli) bağlanıla bilər”*. 31 may 2017-ci il tarixli dəyişiklikdən sonra bu redaksiyadadır: *“Əmək müqaviləsi müddətsiz və ya müddətli bağlanılır. Müddətli əmək müqaviləsi tərəflərin razılaşdığı müddətə bağlanılır”*. Həmin maddənin 4-cü bəndi dəyişiklikdən sonra bu redaksiyadadır: *“Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda, bu Məcəllənin 47-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır”*.

Əvvəlki redaksiyaya “*bu Məcəllənin 47-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla*” sözləri əlavə olunub.

47-ci maddədə hansı hallarda əmək müqaviləsinin müddətli bağlanması sadlanır. Lakin maddənin f) bəndi belədir “*tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə*”. Beləliklə, Əmək Məcəlləsinin ilkin mətnindəki “*Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda*” müddəası sonrakı dəyişikliklərlə faktiki olaraq mahiyyətini itirmişdir. Sonrakı dəyişikliklər işəgötürənə istənilən halda əmək müqaviləsinin müddətli bağlamağa imkan verir. Bununla belə Məcəllədə müddətli əmək müqaviləsinin bağlanmasına məhdudiyyət qoyulur və yalnız hansı hallarda müddətli əmək müqaviləsi bağlanmasına dair müddəalar saxlanılır. Yalnız əmək müqaviləsinin müddəti ilə bağlı Məcəllədə anlaşılmayan və bir-biri ilə kolliziya təşkil edən bir neçə maddə və xeyli müddəə var.

Əmək Məcəlləsində ziddiyyətli hesab oluna biləcək müddəalardan biri də, Əmək Məcəlləsinin 47-ci maddəsinin b) bəndidir. Həmin maddəyə görə “*təbii və iqlim şəraitinə və ya işin xüsusiyyətinə görə il boyu görülməli mövsümü işlərin yerinə yetirilməsi zamanı*” işçilərlə müddətli əmək müqaviləsi bağlana bilər. Bu müddəanın tətbiqi ona gətirir ki, işəgötürənlər hər mövsümün başlanğıcında və sonunda yeni əmək müqaviləsi bağlayır və ona xitam verirlər. Beləliklə məsələn bir müəssisədə qazançı işləyən şəxs mövsümün sonunda iş yerini itirmiş olur və onun növbəti mövsümdə işə qəbul olunması işəgötürənin iradəsindən asılı olur. Mövsümü işlər davamlı xarakter daşıdığı üçün (hər mövsümdə təkrarlanmaqla) mövsümü işdə çalışanların iş yeri təminatı məqsədi ilə əmək müqaviləsi müddətsiz və ya daha uzun müddətə bağlana bilər. Bu halda əmək müqaviləsində onun əmək fəaliyyətini göstərdiyi müddət göstərilə bilər. Digər müddətin isə bir hissəsi qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənişli əmək məzuniyyəti, digər hissələri isə ödənişsiz məzuniyyət kimi rəsmiləşdirilə bilər.

### **Əmək Məcəlləsi ilə Elektron İnformasiya sistemi arasında ziddiyyətlər**

Əmək Məcəlləsinə 27 dekabr 2013-cü il tarixində qüvvəyə minmiş dəyişikliklərdən və bu dəyişikliklərin tətbiq olunması ilə bağlı Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2014-cü il 6 iyun tarixli 183 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “*Əmək müqaviləsi bildirişinin forması və onun elektron informasiya sistemində daxil edilməsi qaydaları, əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınması ilə bağlı işəgötürənə göndərilən məlumat forması, habelə qeydiyyatı alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı Qaydalar*” qüvvəyə mindikdən sonra hökumət portalında yaradılmış “**Əmək müqaviləsi bildirişlərinin qeydiyyatı alınması və bu barədə işəgötürənə məlumatın verilməsi**” sistemi tətbiq olunmağa başladı. Əsas məqsədi qeyri-rəsmi əmək münasibətlərinin qarşısının alınmasına yönələn sistem öz məqsədlərinə çatma bilməsə də xeyli problemləri həll etmiş oldu. Məsələn əvvəllərdə işəgötürənlər tərəfindən geniş yayılmış bir praktika mahiyyətini itirdi. Belə ki, işəgötürənlər işçi ilə əmək müqaviləsi bağlasa belə onun surətini bir qayda olaraq işçiyə vermirdi və ya ən yaxşı halda onun fotosuratını verirdi. Sonralar fərdi əmək mübahisələri yaranarkən işəgötürən əmək müqaviləsinin surətini təqdim etmirdi, həmin müqavilə məhkəmə vasitəsi ilə tələb edildikdə isə məzmunu istənilən dəyişikliyi etmək mümkün olurdu. Əmək müqavilələrinin internet informasiya sistemində qeydiyyatı bu və digər oxşar problemləri birdəfəlik həll etdi. Eyni zamanda internet informasiya sistemində əmək müqavilələrinin qeydiyyatı bir neçə yerdə

işləyən işçinin hansı iş yerinin əsas, hansının (hansılardan) isə əvəzçilik üzrə olduğunu dəqiq göstərir.

Bununla belə elektron informasiya sistemi hazırlandıqdan sonra üzə çıxan problemlərin heç biri həllini tapmayıb və işəgötürənlər hər gün xeyli problemlərlə üzbəüz qalır. Bir neçə misal göstərməklə problemin nə qədər ciddi olduğunu göstərməyə çalışaq:

1. Əmək kitabçasında məlumatlar düz deyilsə, NK 189 sayılı qərarı ilə təsdiq olunmuş əsasnaməyə uyğun düzəliş edəndə (məslən vəzifənin adı düz yazılmayıbsa) sistemdə bunu düzəltmək mümkün deyil.

Məsələn, işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində və işəgötürənin əmrində yazılan vəzifə ilə əmək kitabçasında yazılan vəzifənin adı uyğun deyilsə (əmək kitabçasına səhv yazılıbsa) vəzifənin adı düz yazılmayıbsa və bu ad elektron informasiya sisteminə də əmək kitabçasında yazıldığı kimi daxil edilibsə və xeyli müddət keçibsə bu halda e-sistemdə səhvi düzəltmək üçün imkan yoxdur. Yenidən əmr verilməli əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişiklik şəkilində yenidən sistemə daxil edilməlidir.

İşçi məhkəmə qərarı ilə işə bərpa olunubsa və ya adminstrativ şikayət (işəgötürənin qərarını dəyişməsi və s.) hallarda e-sistemdə bərpa mümkün deyil. Yalnız yeni işə qəbul olunmuş işçi kimi qeydə alınır.

Müddətli əmək müqaviləsi 5 ildən artıq davam etdikdə e-sitem avtomatik olaraq əmək müqaviləsini müddətsiz müqavilə kimi qeydə alır. Miqrasiya Məcəlləsinə əsasən Azərbaycanda ödənişli əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əcnəbi və ya vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə yalnız iş icazəsi müddətində əmək müqaviləsi bağlana bilər. Belə olan halda 5 il dalbadal iş icazəsi alınan əcnəbiyə və ya vətəndaşlığı olmayan şəxs üçün həmin müddətdən sonra yenidən iş icazəsi alındıqda və onlarla 6-cı il üçün əmək müqaviləsi bağlandıqda sistem bunu müddətsiz əmək müqaviləsi kimi qeydə alır.

İşəgötürənin sıradan çıxması halında (fiziki şəxsin vəfatı və onun vərəsəsi olmayan hallarda, xarici hüquqi şəxsin işəgötürənin əmək müqavilələrinə xitam vermədən, ölkəni tərk etməsi və əlçatan olmaması və s. ) elektron informasiya sisteminə daxil edilmiş əmək müqavilələrinə xitam verilməsi mümkün olmur. Qanunvericilikdə isə başqa tərəflərin belə hallarda əmək müqavilələrinə xitam vermək səlahiyyətinin nəzərdə tutulmayıb.

Və.s.

## **İstehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəlikləri hallarından icbari sığorta**

**Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə görə** “*Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək.... hüququ vardır*”. **Əmək Məcəlləsinin** 215-ci maddəsinə görə

“*Müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehirlər...*”. Həmin məcəllənin 195-ci maddəsinin c) bəndinə görə “*işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin sağlamlığına və səhhətinə ziyan vurulduqda, habelə bu səbəbdən həlak olması ilə əlaqədar onun ailə üzvlərinə, himayəsində olan şəxslərə müvafiq maddi ziyan dəydikdə*” işəgötürən tam maddi məsuliyyət daşıyır.

2011-ci ilin yanvar ayına qədər işəgötürənlər istehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəlikləri hallarına görə işçinin sağlamlığına dəyən zərərin ödənilməsini həyata keçirərkən çəkilən xərcləri bir qayda olaraq müəssisənin vəsaiti hesabına həyata keçirirdi. İşəgötürənin işçi qarşısında olan bu məsuliyyətini sığorta etmək hüququ olsa belə bu hüquqdan nadir hallarda istifadə olunurdu və belə sığortalama ilə bağlı müvafiq normativ hüquqi baza yox idi (yalnız ümumi qaydada həyat sığorta sistemi tətbiq oluna bilərdi).

11 may 2010-cu il tarixində imzalanmış və 2011-ci ilin yanvar ayının 1-dən tətbiq olunmağa başlamış **“İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında** Azərbaycan Respublikasının Qanunu və qanunun tətbiqi məqsədi ilə qəbul olunmuş bir sıra normativ hüquqi aktlar istehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərindən icbari sığortanın tətbiqini məcburi etdi. Bütün işəgötürənlər Qanuna uyğun olaraq muzzdlu əməyə cəlb etdiyi işçiləri bədbəxt hadisə və peşə xəstəliklərindən icbari sığorta etməlidir.

Qanunun tətbiqi ilə əlaqədar Əmək Məcəlləsinin 225-ci maddəsi də yeni redaksiyada qəbul olundu. Həmin maddəyə görə *“1. İşəgötürən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada hər bir işçinin istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığortalanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin sığortalanması barədə müvafiq məlumatların göstərilməsi mütləqdir.*

*2. İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta sahəsində münasibətlər müvafiq qanunvericiliklə tənzimlənir”.*

“İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında” Qanunun 3-cü maddəsinə görə İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta olunanlar aşağıdakılardır:

- Hüquqi şəxs və ya hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs qanunvericiliyə uyğun olaraq bağlanmış əmək müqaviləsi və ya mülki-hüquqi müqavilə əsasında əmək funksiyalarını yerinə yetirən şəxslər, dövlət orqanında çalışan dövlət qulluqçuları və digər işçilər (hərbi və ya xüsusi rütbəsi olan şəxslər istisna olmaqla);
- Məcburi dövlət sosial sığortasına cəlb olunması nəzərdə tutulan seçkili ödənişli vəzifələrdə işləyənlər (Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin deputatları və Naxçıvan Muxtar Respublikası Ali Məclisinin deputatları istisna olmaqla);
- İstehsalat təcrübəsi (təlimi) keçən tələbə və şagirdlər;
- Müəssisələrdə işə cəlb edilən hərbi qulluqçular;
- Təbii fəlakətlərin qarşısının alınmasına və nəticələrinin aradan qaldırılmasına, habelə hərbi və fəvqəladə vəziyyət rejimində işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilən şəxslər;
- Fərdi qaydada sahibkarlıq və əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslər.
- Qanunvericiliyə uyğun olaraq Azərbaycan Respublikasında əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əcnəbilərə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə də (“Sosial sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq məcburi dövlət sosial sığortasına cəlb olunmayan əcnəbilər istisna olmaqla) şamil olunur.

“İstehsalatda bədbəxt hadisə və peşə xəstəlikləri hallarından İcbari Sığorta haqqında” qanunun tətbiqi nəticəsində əmək müqaviləsi ilə işləyənlərin bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəlikləri halları baş verərkən (sığorta hadisəsi baş verdikdə) kompensasiya almaq (və ya vəfat edənin vəərələrinə kompensasiya verilməsi) təminatı yaransa da belə sığorta orta hesabla bütün məşğul olanların 20%-nə qədərini əhatə edir. Əmək müqaviləsi olmadan işləyənlər, özünüməşğul şəxslər, kənd təsərrüfatında çalışanlar, o cümlədən ailə-kəndli təsərrüfatlarında çalışanların belə

sığortası yoxdur və bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyi halları olduqda onların və ya vərəsələrinin kompensasiya almaları problem olur.

Qanunvericilikdə olan boşluqlar və qanunun tətbiqi praktikasında olan qüsurlar əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan xeyli işçinin bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəlikləri hallarından icbari sığortadan kənarda qalmasına gətirir. Əsasən:

- Formal əmək sferasında çalışmalarına baxmayaraq işəgötürənlərin məsuliyyətsizliyi və səhlənkarlığı səbəbindən icbari sığortaya cəlb olunmayan işçilər. Açıqlanan rəsmi rəqəmlərə nəzər saldıqda aydın görünür ki, əslində hüquqi baxımdan hər hansı problem olmadığı halda işəgötürənlər məsuliyyətsizlik edərək işçiləri icbari sığortaya cəlb etməmişdir. Bu hal hətta büdcə təşkilatlarında, o cümlədən dövlət orqanlarında əhəmiyyətli göstəriciyə malikdir;
- Qeyri-formal əmək sektorunda çalışan bütün işçilər. Buraya əsasən aşağıdakı kateqoriya işçilər aiddir:
  - Ev qulluğu işlərində çalışanlar (dayələr, aşbazlar, şəxsi sürücülər, bağbanlar, cangüdənlər və s. ev qulluğu işlərinə cəlb edilənlər);
  - İctimai iaşə sferasında (restoranlar, şadlıq evləri, çayxanalar, klublar və s.);
  - Ticarət sektorunda çalışanlar;
  - Tikinti sektorunda çalışanlar;
  - Xidmət sektorunda çalışsa da mərkəzi müqaviləsi bağlanmayan şəxslər.
  - Və s.
- Kəndli fermer təsərrüfatlarında çalışanlar;
- Mülkiyyətində torpaq sahələri olan və bu səbəbdən “Məşğulluq haqqında” Qanuna əsasən məşğul hesab olunan əmək qabiliyyətli şəxslər.

Beləliklə faktiki işləyənlərin tam əksəriyyəti istehsalatda bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəlikləri hallardan icbari sığorta olunmamışdır. Bunun ən ciddi səbəblərindən biri də qanunvericiliyin uyğun olmaması ilə bağlıdır.

## **İşsizlik hallarından sığorta**

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının hər bir kəsə verdiyi hüquqlardan biri də *işsizlərin dövlətdən sosial müavinət almaq* hüququdur. Bu hüquq Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin 7-ci bəndində əks olunub. Bu hüququ Konstitusiyanın 38-ci maddəsinin 3-cü bəndində bir daha təkrar olunur: *“Hər kəs qanunla müəyyən edilmiş yaş həddinə çatdıqda, xəstəliyinə, əlilliyinə, ailə başçısını itirdiyinə, əmək qabiliyyətini itirdiyinə, işsizliyə görə və qanunla nəzərdə tutulmuş digər hallarda sosial təminat hüququna malikdir”*. Bununla belə 2018-ci ildən qüvvəyə minmiş “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu bu hüququ məhdudlaşdırır.

2018-ci ilə qədər işsizlər üçün vəsait Dövlət Sosial Müdafiə Fondunun büdcəsindən ayrılırdı və son illərdə onun həcmi 5 milyon manata yaxın və ya bu həcmdə olurdu. İşsizlik müavinətləri isə 2018-ci ilə qədər qüvvədə olan “Məşğulluq Haqqında” qanun əsasında təyin olunurdu. Rəsmi statistikaya əsasən 2017-ci ildə 14 min 820 nəfərə isə işsizlik müavinəti təyin edilərək ödənilib.

01 yanvar 2018-ci ildən etibarən “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu tətbiq olunmağa başladı və qanuna əsasən “İşsizlikdən sığorta fondu” yaradıldı. Fondun vəsaiti işçi ilə işəgötürənin ödədiyi əlavə sığorta ödənişi hesabına formalaşır. “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunun 9-cu maddəsinə əsasən, İşsizlikdən sığorta üzrə sığorta tarifləri aşağıdakı faiz dərəcələri ilə müəyyən edilir:

*sığortaədən tərəfindən ödənilən sığorta haqqı üzrə – hesablanmış əməyin ödənişi fondunun 0,5 faizi;*

*sığortaolunan tərəfindən ödənilən sığorta haqqı üzrə – işçinin əməkhaqqının 0,5 faizi.*

Milli Məclis (Parlamentin) İşsizlikdən sığorta fondunun 2018-ci il büdcəsində işsizliyə görə sığorta ödənişlərinin həcmi 33 478 000 manat müəyyən etmişdir.

Beləliklə işsizliyə görə sığorta ödənişləri 2018-ci ildə 2017-ci ilə nisbətən 6,7 dəfəyə yaxın artmışdır

İşsizliyə görə sığorta ödənişləri üçün nəzərdə tutulan vəsaitin 6,7 dəfə artmasına (2017-ci ildəki 5 milyon manadan 2018-ci ildə 33 478 000 manata) baxmayaraq ötən il üçün belə müavinət alanların sayı dəfələrlə azalmışdır. Naziliyin rəsmi veb sahifəsində işsizliyə görə verilən sığorta ödənişlərinə dair hər hansı məlumat yoxdur. Bu barədə detallı məlumatlar nazirlik tərəfində açıqlanmamışdır. Lakin nazirliyin mediaya açıqlamasına görə 2018-ci ildə Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Məşğulluq Xidməti tərəfindən 2449 nəfərə işsizlikdən sığorta, 6331 nəfərə işsizlik müavinəti ödənilib. Deməli işsizlik müavinəti 2017-ci ildə təyin olunan müavinətlər üzrə qalıq kimi ödənilməsi nəzərə alınsa, il ərzində işsizlikdən sığorta ödənişləri əvvəlki illərə nisbətən dəfələrlə azalmışdır. Bunun isə əsas səbəbi “İşsizlikdən sığorta haqqında” Qanunda Konstitusiyanın 35 və 38-ci maddələrinə zidd olaraq işsizlərin dairəsinin azaldılmasıdır. Bu qanuna əsasən “*Sığorta ödənişini almaq hüququna yalnız dövlət orqanının və ya hüquqi şəxsin ləğv edilməsi və ya işçilərin sayı və ya ştatların ixtisar edilməsi nəticəsində əmək münasibətlərinə xitam verilmiş və “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq icra hakimiyyəti orqanında işsiz kimi qeydiyyatda alınmış sığortaolunanlar malikdirlər*”<sup>1</sup>. Beləliklə qanuna əsasən işsizliyə görə sığorta ödənişinə yalnız müəssisənin ləğvi və ya şataların ləğvi nəticəsində ixtisara düşən və müvafiq icra hakimiyyətində müəyyən edilmiş müddətdə qeydiyyatda alınmış və işsiz statusu verilmiş şəxslər idda edə bilər. Hətta bu hallarda belə işsizlik müavinəti birbaşa təyin olunmur. Həmin şəxslərə iki dəfə iş təklif olunur. Onlar bu işlərin uyğun olmaması səbəbidən imtina etdikdə, onlar işsiz kimi qeydə alınmır və müavinət ödənilmir. Ölkə paraktikasında işçilərin ixtisarı nadir hallarda və əsasən dövlət sektorunda və ya dövlətin təbəçiliyində olan biznes sektorunda baş verir. İşəgötürənlər ixtisara salınmış işçilərə müavinət ödəməsin deyər, onlarla müddətli əmək müqaviləsi (3 ay, 6 ay və 1 il müddətinə) bağlayırlar. Baxmayaraq ki, Əmək Məcəlləsi işin daimi xarakter daşıdığı hallarda müddətli müqavilə bağlanmasını qadağan edir<sup>2</sup>.

Qüvvəyə minmiş qanuna əsasən sığorta ödənişini almaq hüququna malik olamaynlar aşağıdakılardır:

- İlk dəfə iş axtaranlar;
- Seksual təhrikə məruz qalma səbəbinə görə iş yerini tərk edənlər;
- İşəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək funksiyalarını yerinə yetirmədiyinə görə (ƏM 70 ç maddəsi) əmək müqaviləsinə xitam verilənlər;
- Öz ərizəsi əsasında (ƏM 69.1.) əmək müqaviləsinə xitam verilənlər;
- Attestasiyadan keçməyərək əmək müqaviləsinə xitam verilənlər (ƏM 70 c)
- Əmək şəritinin şərtlərinin dəyişməsi nəticəsində əmək müqaviləsinə xitam verilənlər (ƏM 68 c);
- Sınaq müddətini keçməyənlər (ƏM 70 d)
- Müddətli əmək müqaviləsi başa çatmış şəxslər (ƏM 68 b)
- Mülki-hüquqi müqavilə əsasında işləri və xidmətləri yerinə yetirənlər.
- Əvvəllər uzun müddət işi olmayan işəxtaranlar;

<sup>1</sup> <http://www.e-qanun.az/framework/36310>

<sup>2</sup> Əmək Məcəlləsi. Maddə 45.4. <http://e-qanun.gov.az/code/7>

-Qeyri-rəsmi məşğul şəxslər.

Göründüyü kimi işsizlik hallarına görə sığorta ödənişi almaq hüququ olanların dairəsi tamamilə məhdudlaşdırılmışdır. Bu isə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35 və 38-ci maddələrinə, eləcə də İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 9-cu maddəsinə, həmçinin Beynəlxalq Əmək Təşkilatının müvafiq Konvensiyalarına ziddir. Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin 7-ci bəndində göstərilir ki, “*İşsizlərin dövlətdən sosial müavinət almaq hüququ vardır*”<sup>3</sup>. Konstitusiyanın 38-ci maddəsinin 3-cü bəndinə əsasən “*Hər kəs qanunla müəyyən edilmiş yaş həddinə çatdıqda, xəstəliyinə, əlilliyinə, ailə başçısını itirdiyinə, əmək qabiliyyətini itirdiyinə, işsizliyə görə və qanunla nəzərdə tutulmuş digər hallarda sosial təminat almaq hüququna malikdir*”<sup>4</sup>.

Konstitusiyanın 149-cu maddəsinin 3-cü bəndinə əsasən “*Qanunlar Konstitusiyaya zidd olmamalıdır.*”<sup>5</sup> Həmçinin Konstitusiyanın 151-ci maddəsinə əsasən qanunlar beynəlxalq normalara zidd olduqda beynəlxalq norma üstün sayılır. Beləliklə İşsizlikdən sığorta haqqında qanun Konstitusiyaya zidd olmaqla yanaşı işsiz olan şəxslərin dövlətdən müavinət almaq hüququnu ciddi şəkildə məhdudlaşdırır. 2018-ci ildə İşsizliyə görə sığorta ödənişləri (33 478 000,0 manat) iddaçıların az olması səbəbindən xərclənməmişdir. 2019-cu ildə bu xərclər 11 milyon manata qədər azaldılmışdır. Əvəzində özünüməşğulluq proqramı üçün xərclər daha 7 milyon manat artırılaraq 42 milyon manata çatdırılmışdır.

Beləliklə mühüm konstitusion hüququ qanunvericiliklə məhdudlaşdırılmışdır.

## **Təvsiyələr**

Əmək Məcəlləsinə 20 il ərzində 79 qanunla, 5 Konstitusiya Məhkəməsi Qərarı ilə edilən 300-ə yaxın dəyişiklik və əlavələr onu qeyri-funksionla qanunvericiliyə çevirmişdir. Hazırda Əmək Məcəlləsinə növbəti geniş dəyişikliklər planlaşdırılır. Bu isə artıq məcəllənin tətbiqində çoxsaylı problemlər ortaya çıxarır. Yaranmış şəraitdə yeni Əmək Məcəlləsinin hazırlanması zərurəti vardır. Əmək Məcəlləsi əvvəllərdə tənzimləyənlər və ya tənzimlənməsinə ehtiyac olmayan münasibətləri tənzimləməklə yanaşı, texnologiyanın inkişafı, iqtisadi münasibətlərin dəyişməsi nəticəsində yaranan yeni əmək münasibətlərini də tənzimləməlidir;

Əmək Məcəlləsi və digər müvafiq qanunvericilik aktları ilə Nazirlər Kabinetinin 2014-cü il 6 iyun tarixli 183 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir “Əmək müqaviləsi bildirişinin forması və onun elektron informasiya sisteminə daxil edilməsi qaydaları, əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınması ilə bağlı işəgötürənə göndərilən məlumat forması, habelə qeydiyyatı alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı Qaydalar”ı arasında mövcud olan uyğunsuzluqlar aradan qaldırılmalıdır;

“İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 13.1-ci maddəsi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35.7-ci maddəsinə uyğunlaşdırılmalıdır. Konstitusiyanın 35.7-ci maddəsinə görə “*İşsizlərin dövlətdən sosial müavinət almaq hüququ vardır*”. “İşsizlikdən sığorta haqqında” Qanunun 13.1. maddəsində isə yalnız dövlət orqanlarının və hüquqi şəxslərin ləğvi və ya ştatların ixtisarı zamanı əmək müqaviləsinə xitam verilənlər işsiz kimi qeydə alınır və müavinətə iddia edə bilərlər. Qanunun Konstitusiyaya uyğunlaşdırılmalıdır və işsizlərin Konstitusiyanın 35.7-ci maddəsində əks olunmuş hüquqları təmin edilməlidir.

<sup>3</sup> <http://www.meclis.gov.az/?/az/topcontent/2>

<sup>4</sup> <http://www.meclis.gov.az/?/az/topcontent/2>

<sup>5</sup> <http://www.meclis.gov.az/?/az/topcontent/2>

Əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi üçün ayrı-ayrı kateqoriya işçilər üçün (məsələn 2 ayadək əmək müqaviləsi bağlayanlar, ev qulluğu işlərinə muzzdlu işə qəbul olunanlar, fermer təssərrüfatlarında işləyənlər, mövsümü işlərdə çalışanlar) üçün sadələşmiş əmək müqaviləsi forması tətbiq olunmalıdır;

Əmək kitabçaları ləğv olunmalı və dövriyyədən çıxarılmalı, bu sənədi e-əmək kitabçası əvəz etməlidir.