



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



**Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını
Müdafiə Liqası**

**Əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi sahəsində
problemlər: Qanunvericilik və praktiki aspektlər**

MÖVQE SƏNƏDİ

Bakı-2020

Vəsait Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurasının maliyyə dəstəyi ilə Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən həyata keçirilən “**Əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməməsinin mənfi nəticələri**” layihəsi çərçivəsində hazırlanmışdır

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası
Bakı şəhəri, AZ1078, Ə.Hüseynov küçəsi, 1061-ci məhəllə, ev 7, mənzil 347
<http://labourrights-az.org/en>
e-mail: office@labourrights-az.org

MÜNDƏRİCAT

Əmək bazarında ümumi vəziyyət

Vergilər Məcəlləsinə Sosial sığorta haqqında qanuna edilən dəyişikliklərin qeyri-rəsmi əmək bazarının həcmnin məhdudlaşdırılmasına müsbət təsiri

Qanunvericilik qeyri-rəsmi məşğulluğun ləğvinə mane olan müddəalar

Qeyri-formal əmək bazarı və “kölgə iqtisadiyyatı” iştirakçılarının leqallaşdırılması ilə bağlı olan problemlər

Təvsiyələr

Əmək bazarında ümumi vəziyyət

Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətlərini tənzimləyən əsas qanunvericilik Əmək Məcəlləsidir. Əmək Məcəlləsi 1 fevral 1999-cu il tarixində qüvvəyə minmişdir. Ötən dövr ərzində Məcəlləyə 70-dən artıq qanunla 300-dən artıq dəyişiklik və əlavələr edilmişdir. Konstitusiyaya Məhkəməsinin Əmək Məcəlləsi ilə bağlı 5 qərarı var. Dəyişiklik və əlavələrin mətni məcəllənin ilkin mətnindən də çoxdur.

Məcəllə 21 il əvvəl qəbul olunsay belə onun mətnində tənzimlənən münasibətlər daha əvvəlki dövrləri əhatə edir. Əmək Məcəlləsinin qəbulundan keçən dövr ərzində ölkənin qanunvericilik sistemində çox ciddi və əhəmiyyətli dəyişikliklər baş vermişdir. Fərqli mülkiyyət münasibətləri formalaşmış, hüquqi şəxslərlə yanaşı fiziki şəxslər yaranmışdır. Hüquqi şəxslər kommersiya, qeyri-kommersiya və publik hüquqi şəxslərə bölünür. Lakin Əmək Məcəlləsində nə qeyri-kommersiya hüquqi şəxslərdə, nə publik hüquqi şəxslərdə, nə də sahibkar kimi vergi orqanlarında qeydə alınmış fiziki şəxslərdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin fərqli xüsusiyyətlərinə dair müddəalar yoxdur. Əmək Məcəlləsi həmçinin sahibkar olmayan fiziki şəxslər arasında əmək münasibətlərini (məsələn bir sahibkar olmayan fiziki şəxs digər sahibkar olmayan fiziki şəxsi maddəli işə cəlb edərsə bu Məcəllə ilə tənzimlənmə bilmir) tənzimləyə bilmir.

Ölkədə qeyri-rəsmi məşğulluğun yüksək olmasını şərtləndirən amillər çoxdur. Bunlardan biri də mövcud qanunvericilikdir. Əmək Məcəlləsi, Vergilər Məcəlləsi, Sosial sığorta haqqında qanunvericilik, Məşğulluq Haqqında və İşsizlik hallarından sığorta haqqında qanunlarda mövcud olan boşluq və ziddiyyətlər də qeyri-formal əmək bazarının həcmnin azalmasına ciddi surətdə mane olur. Digər amillərlə yanaşı qanunvericiliyin də müasir iqtisadi və əmək münasibətlərini tam tənzimləyə bilməməsinin nəticəsi olaraq ölkədə qeyri-rəsmi məşğulluq göstəriciləri yüksək olaraq qalmaqdadır. Azərbaycan Respublikasının Baş Naziri cənab Əli Əsədovun 2020-ci ilin 9 aprel tarixində Milli Məclisə təqdim etdiyi *“Nazirlər Kabinetinin 2019-cu ildə fəaliyyəti haqqında İcmal Hesabat”*da göstərilir ki, *“2020-ci il yanvarın 1-i vəziyyətinə maddəli işləyənlərin sayı əvvəlki illə müqayisədə 6% artaraq 1645,4 min nəfər olmuş, o cümlədən iqtisadiyyatın dövlət sektorunda 914,5 min nəfər, qeyri-dövlət sektorunda isə 730,9 min nəfər təşkil etmişdir. Özünüməşğulluq proqramının əhatə dairəsi 72% genişləndirilərək təlimlərə cəlb edilənlərin sayı 10 min 352 nəfərə çatdırılmışdır¹”*.

Mövcud olan rəsmi statistikaya nəzər saldıqda belə rəqəmlər alınır:

2018-ci ilin sonuna olan göstəricilərə görə ölkədə əmək qabiliyyətli əhəlinin sayı- 6 326 700 nəfər təşkil edir. Bu şəxslərdən iqtisadi fəal əhəli hesab edilənlərin sayı 5 133 100 nəfər (yenə həmin vaxta olan rəsmi statistikaya görə).

İqtisadi qeyri-fəal əmək qabiliyyətli əhəlinin sayı-1 193 600 nəfər göstərilir. Əslində bu rəqəm xeyli şübhəli görünür. Belə ki, əmək qabiliyyətli əhəlinin 18%-dən çoxunun iqtisadi qeyri-fəal əhəli qrupuna aid edilməsi düzgün deyil. Görünür uzun müddət iş tapa bilməyənlər və bu səbəbdən iş axtarmağı dayandıranları statistika orqanları iqtisadi qeyri-fəal əhəli qrupuna aid edir.

Ölkə üzrə məşğul əhəlinin sayı 4 879 300 nəfər (Vergilər Xidmətinin 2019-cu ilin oktyabr ayına olan məlumatına əsasən) göstərilir.

Nazirlər Kabinetinin Milli Məclisə son hesabatında əks olunan maddəli (əmək müqaviləsi ilə) işləyənlərin sayı 1 645 400 nəfər göstərilir.

Hüquqi şəxs yaratmadan sahibkar kimi vergi uçuşuna alınanların sayı 255 380 nəfərə qədərdir (Vergi xidmətinin məlumatı).

¹ <https://cabmin.gov.az/az/article/798/>

Əlbəttə yuxarıda göstərilən bu rəqəmlər dinamikdir və hər gün dəyişir. Bununla belə bütün hesablamalara görə ümumi məşğul hesab olan əhalinin ən azı 2 800 000 nəfəri qeyri-rəsmi məşğul insanlara aiddir. Bu isə ümumi məşğul insanların 60%-ə qədərini qeyri-rəsmi məşğul olmasını göstərir. Bu rəqəm çox ciddi problemlər yaratmaqdadır. Xüsusən böhran vəziyyətlər yaranarkən qeyri-rəsmi məşğul insanların müəyyən edilməsi ciddi probleme çevrilir.

Ötən dövr ərzində qeyri-rəsmi məşğulluğun aradan qaldırılması məqsədi ilə ölkədə bir sıra tədbirlər həyata keçirilmişdir və bu proses davam edir.

Dövlətin qeyri-rəsmi əmək bazarının həddlərinin məhdudlaşdırılmasına yönələn siyasəti əsasən aşağıdakılardır:

- Qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi;
- Cəzaların sərtləşdirilməsi, hətta cinayət cəzasının müəyyən edilməsi;
- Çoxtərəfli komissiyaların və işçi qruplarının yaradılması;
- Dövlət proqramlarının və tədbirlər planlarının hazırlanması;
- Monitoring sisteminin yaradılması;
- Və s.

Yalnız son illəri götürdükdə qanunvericilikdə xeyli ciddi dəyişikliklər edilmişdir. Belə ki:

- 2014-cü ildən əmək müqaviləsi bildirişi üzrə elektron informasiya sistemi yaradılmışdır. Bununla bağlı Əmək Məcəlləsinə ciddi dəyişikliklər edilmiş, bir sıra əlavə qanunvericilik aktları və təlimatlar hazırlanmışdır;
- İnzibati Xətalər Məcəlləsində əmək müqaviləsinin bağlanmaması ilə əlaqədar cərimələr artırılmış və Cinayət Məcəlləsinə əmək müqaviləsinin bağlanmaması ilə bağlı cinayət məsuliyyəti daxil edilmişdir;

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 17 mart 2017-ci il tarixli **“Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı əlavə tədbirlər haqqında”** Sərəncamı ilə “Əmək Münasibətlərinin Tənzimlənməsi və Koordinasiyası Komissiyası” yaradılmışdır. Komissiya ölkədə olan əmək münasibətləri ilə bağlı problemləri öyrənmiş və bu sahədə ciddi problemlərin olmasını müəyyən etmişdir.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti həmçinin 28 aprel 2017-ci il tarixli **“Tikinti sahəsində qeyri-rəsmi əmək münasibətlərinin qarşısının alınması ilə bağlı nəzarətin gücləndirilməsinə dair tədbirlər haqqında”** Fərman imzalayıb və ASAN xidmət nəzdində Əmək Münasibətlərinin Monitoringi Mərkəzi yaradılıb.

Yuxarıda göstərilən inzibati və qanunvericiliyin sərtləşdirilməsi tədbirləri ilə yanaşı 2019-cu ilin əvvəlindən başlayaraq stimullaşdırıcı tədbirlərə də start verilmişdir. Stimullaşdırıcı tədbirlər əvvəlki praktikadan fərqli olaraq daha səmərəlidir və islahatın ilk ilində qeyri-rəsmi əmək münasibətlərinin sayının müəyyən qədər azalmasına gətirmişdir.

Vergilər Məcəlləsinə Sosial sığorta haqqında qanuna edilən dəyişikliklərin qeyri-rəsmi əmək bazarının həcmi məhdudlaşdırılmasına müsbət təsiri

Vergilər Məcəlləsinə edilən dəyişikliklərlə 2019-cu ildən qüvvəyə minən yeni yanaşmalar işəgötürənlərin stimullaşdırılmasına yönəlmişdi. Qeyri-rəsmi əmək bazarının həcmi azaldılması üçün Məcəlləyə müvəqqəti (müddətli) güzəştlər daxil edilmişdir.

1 yanvar 2019-cu ildən 7 il müddətinə özəl qeyri-neft-qaz sənayesində işləyən işçilərin gəlir vergisi aylıq gəliri 8 000 AZN-dək olduqda 0%, 8000 AZN-dən çox olduqda isə 8000 manatdan çox olan məbləğin 14%-i məbləğində müəyyən edilmişdir. Əvvəlki gəlir vergisinin dərəcələri 14% (aylıq gəliri 2500 AZN-dək olanlar üçün) və 25% (aylıq gəliri

2500 AZN-dən çox olanlar üçün) indi neft-qaz sənayesi və dövlət müəssisələrində çalışanlara tətbiq olunur (Yeni Maddə 101.1-1).

Cari olaraq bu sığorta işçinin əmək haqqının 3%-i və əlaqə olaraq işəgötürən tərəfindən ödənilən əmək haqqı fondunun 22%-i məbləğində hesablanır.

1 yanvar 2019-cu il tarixindən etibarən özəl qeyri neft-qaz sənayesində məcburi dövlət sosial sığorta ödənişləri 7 il müddətində² fərqli hesablanır. Göstərilən sektorda sığorta ödənişləri işçi və işəgötürən arasında qanunvericilikdə müəyyən edilmiş qaydada bölünür.

Nəticədə 2019-cu il ərzində elektron informasiya sistemində əmək müqavilələrinin sayı 11%-ə qədər artmışdır.

Qanunvericilik qeyri-rəsmi məşğulluğun ləğvinə mane olan müddəalar

İşəgötürən qismində fəaliyyət göstərən fiziki şəxslərlə bağlı Əmək Məcəlləsi və digər qanunvericilik aktlarında mövcud olan problemlər

Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsində İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları müəyyən edilib. Həmin maddənin a bəndinə əsasən əmək müqaviləsinə müəssisə ləğv edildikdə xitam verilir. Bu halda ləğv edilən müəssisənin hüquqi şəxsə aid olması anlamı yaranır. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsində yalnız hüquqi şəxsin ləğvi proseduru və qaydaları əks olunub. Fərdi sahibkarlıq subyektlərinin ləğvi məsələsi isə açıq qalır. Rusiya Federasiyasının analoji maddəsində müəssisənin, təşkilatın ləğvi ilə yanaşı fərdi sahibkarlıq subyektinin ləğvi zamanı da əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları müəyyən edilmişdir. Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsi ***“İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları”*** adlanır. Əslində Mülki Məcəllədə fərdi sahibkarlıq subyektinin ləğvi proseduru aydın şəkildə əks olunarsa bu halda işəgötürən dedikdə həm də fərdi sahibkarın nəzərdə tutulması mümkündür. Bununla belə həmin maddənin adının qismən dəyişdirilərək ***“İşəgötürən (fərdi sahibkar) tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları”*** adlandırılmalıdır. Bu zaman problem təmənilə öz həllini tapmış olacaqdır. “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunun 13.1. maddəsinə görə ***“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 sığorta olunanlar malikdirlər”***. Göründüyü kimi Mülki Məcəllədə və Əmək Məcəlləsində mövcud olan boşluq digər qanunvericilik aktında ciddi hüquqi nəticəyə gətirir. Həmin qanunun 13.1. maddəsinə əsaslanaraq hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıqla məşğul olan şəxs öz fəaliyyətini dayandırarsa (özünü ləğv edərsə) və bu zaman əmək müqaviləsi ilə işləyən işçiləri Əmək Məcəlləsinin 70 a maddəsi ilə sərbəstləşdirsə bu zaman həmin şəxslər işsizlikdən sığorta ödənişi almaq üçün müraciət hüququnu itirir. Ola bilər ki, məşğulluq orqanları bu halda qanunun detallarına diqqət yönəltmədən şəxsə işsizlikdən sığorta ödənişi təyin etsin, lakin bu halda qanunun konkret maddəsinin tələbləri pozulmuş hesab edilə bilər.

² <https://www.caspianlegalcenter.az/az/news/more/2019-tax-amendments-in-azerbaijan>

Boşdayanma halları və işin davam etdirilməsi mümkün olmayan hallarda əməyin ödənişinin həyata keçirilməsini tənzimləyən normalarda mövcud olan boşluqlar və ziddiyyətlər

Koronavirus pandemiyasının yayılmasının qarşısının alınması məqsədi ilə Azərbaycan dövlətin tətbiq etdiyi karantin tədbirləri zamanı Əmək Məcəlləsində olan bir sıra boşluqlar və ziddiyyətlər daha qabarıq üzə çıxdı. Bunlardan biri də işçilərin günahı olmayan hallarda işlərin davam etməsinin mümkün olmadığı hallarda əməyin ödənilməsinin necə həyata keçirilməsini tənzimləyən maddələrlə bağlı olmuşdur.

Əmək Məcəlləsinin 169-cu maddəsində boşdayanma vaxtı əməyin ödənilməsi qaydası müəyyən olunur. 16.1 maddəsində göstərilir ki, *“Boşdayanmanın başlanması haqqında işçi işəgötürənə və ya iş yeri üzrə rəhbərinə (briqadirə, ustaya, digər vəzifəli şəxslərə) xəbərdarlıq etdikdə, işçinin təqsiri olmadan boşdayanma vaxtı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir”*.

Bununla belə maddədə bir sıra açıq qalan (boşluq yaradan məqamlar mövcuddur.

Əgər müəssisədə (iş yerlərində) boşdayanma halı işçinin təqsiri olmadan baş veribsə bu zaman işəgötürən işçiyə müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə ikisindən az olmayaraq ödəniş etməlidir. Bu halda Məcəllədə müddət müəyyən edilməmişdir. Yəni boşdayanma hansı müddətdə davam edə bilər? Bir işgünü, bir iş həftəsi, bir iş ayı?

Eyni zamanda Əmək Məcəlləsinin bu maddəsində işəgötürən dedikdə yəqin ki, iri müəssisələr, böyük əmək haqqı fondu olan müəssisələr nəzərdə tutulur.

Məcəllənin 60-cı maddəsində *“İşçi, onun razılığı olmadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətinə, müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər”* müddəası var. Bu maddədə də boşluq var. Bir ay müddət deyilərkən bunun *“bir iş ili ərzində bir ay”* yazılması doğru olardı. İndiki halda işəgötürən bir aydan sonra işçini əvvəlki işinə qaytara və bir neçə gündən sonra yenidən bir ay müddətinə başqa işə keçirə bilər. Əmək Məcəlləsinin 62.3., 146.2. 230, 233 və 276-cı maddələrində də işçinin təqsiri olmadığı halda işəgötürən tərəfindən vəzifə (tarif) maaşının üçdə ikisindən az olmayan həcmdə əmək haqqı ödəmək öhdəliyi göstərilir.

Elə hallar mövcuddur ki, bu halda işlərin davam etdirilməsi mümkün olmur və bu hal nə işəgötürənin, nə də işçinin təqsiri olmayan hallara görə baş verir. Əmək Məcəlləsində bu hallara misal olaraq *“təbii fəlakət, istehsalat qəzaları və operativ surətdə qarşısı alınmayan digər hallar”*ın mövcud olması göstərilir. Əmək Məcəlləsinin 146-cı maddəsi isə *“Müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılmasının tənzimlənməsi”* adlanır. *“Təbii fəlakət, istehsalat qəzaları və operativ surətdə qarşısı alınmayan digər hallar”* baş verdikdə *“işçilər qrup halında ödənişli, yaxud ödənişsiz məzuniyyətə buraxıla bilərlər”*. Lakin işəgötürən işçilərin göstərilən hallarda qrup halında o zaman göndərə bilər ki, bu hallarla bağlı ödənişsiz məzuniyyətə göndərməyə dair *“kollektiv müqavilələrdə, belə müqavilələr bağlanmadığı hallarda əmək müqavilələrində şərtlərlə və qaydalar”* nəzərdə tutulmuş olsun. Müəssisələrdə kollektiv müqavilələrin bağlanması praktikası olduqca aşağı səviyyədədir. Həmkarlar ittifaqlarının

mövcud olduğu və əsasən büdcə və dövlətə tabe olan təsərrüfat subyektlərində, az halda isə özəl biznes qurumlarının cüzi hissəsində kollektiv müqavilələr bağlanılır. Kollektiv müqavilələrin sayı ölkə üzrə 11-12 000 müəssisəni əhatə edir və bir çox hallarda formal xarakter daşıyır. Bu müqavilələrdə göstərilən hallarda işçilərin qrup halında ödənişsiz məzuniyyətə göndərilməsi qaydaları və şərtləri nəzərdə tutulmayıb. Əmək Müqavilələrində də belə qaydaların və şərtlərin nəzərdə tutulması praktikası yoxdur. Əmək Məcəlləsinə əlavə olunan nümunəvi formanın 4.32-ci maddəsi bir qayda olaraq boş saxlanılır və ya 146-cı maddədə göstərilənlər barədə şərtlər və qaydalar daxil edilmir.

Beləliklə Əmək Məcəlləsində boşdayanma hallarında əməyin ödənilməsi qaydalarını və şərtlərini tam tənzimləyən müdəalar yoxdur. Həmçinin *“təbii fəlakət, istehsalat qəzaları və operativ surətdə qarşısı alınmayan digər hallar”* olduqda da Əmək Məcəlləsi işçilərin qrup və ya kütləvi şəkildə ödənişsiz məzuniyyətə göndərməsi qaydaları və şərtləri yarımqıq tənzimlənir.

Bununla belə ölkədə geniş yayılmış bir praktika mövcuddur. Bir çox müəssisələr işçiləri kütləvi şəkildə ixtisara salmamaq üçün onları müddətsiz ödənişsiz məzuniyyətə göndərirlər. Bu isə faktiki olaraq “gizli işsizliyə” gətirir. Həmin şəxslər faktiki olaraq işsiz olduqları halda elektron informasiya sistemində məşğul kimi göstərilir. Bu isə işsizliyin göstəricilərinin dəqiq müəyyən olunmasına mane olur. Koronavirus pandemiyası dövründə bu problem də özünü ciddi şəkildə göstərdi. Nazirlər Kabineti *“Koronavirus pandemiyasının mənfi təsirinin azaldılması ilə bağlı bir sıra tədbirlər haqqında”* Prezidentin 2020-ci il 19 mart tarixli sərəncamının icrası ilə bağlı təsdiq olunmuş Tədbirlər Planında rəsmi iş yeri olmayan vətəndaşlara ölkə üzrə müəyyən olunmuş yaşayış minimumu həddində-190 manat ödənişin edilməsi nəzərdə tutulurdu. Bu ödənişləri almaq üçün elektron sistemdə qeydiyyat zamanı imtina alanlar içərisində xeyli sayda elektron informasiya sistemində əmək müqaviləsi qeydə alınmış, lakin ödənişsiz məzuniyyətdə olan xeyli şəxsin olması müəyyən edildi. Bu baxımdan 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 qeydiyyatına alınması ilə bağlı işəgötürənə göndərilən məlumat forması, habelə qeydiyyatına alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı Qaydalar”*-da daha bir ciddi boşluq ortaya çıxdı. Elektron informasiya sistemində işçinin əmək haqqı alıb-almaması görünür. Halbuki hökumət portalında bu barədə məlumatlar digər sistemlərdə görünür. Belə ki, Vergilər Xidmətində işçilər sosial sığorta ödəməsinin olub-olmaması ilə müəyyən edilir.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının hazırladığı əvvəlki sənədlərdə elektron informasiya sistemi ilə Əmək Məcəlləsi arasında ziddiyyətlər barədə geniş məlumat verilmişdir. Aşağıda həmin ziddiyyətlər barədəki şərhə bir daha təqdim edirik:

Əmək Məcəlləsinə edilən dəyişiklikdən sonra Nazirlər Kabineti tərəfindən qəbul olunmuş qaydalara uyğun olaraq ***“Əmək müqaviləsi bildirişlərinin qeydiyyatına 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 fotosurətini verirdi. Sonralar fərdi əmək mübahisələri yaranarkən işəgötürən əmək müqaviləsinin surətini təqdim etmirdi, həmin müqavilə məhkəmə vasitəsi ilə tələb edildikdə isə məzmununa 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 (məsələn 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 sistemində 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-sistem 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 sistemində daxil edilmiş əmək müqavilələrinə xitam verilməsi mümkün olmur. Qanunvericilikdə isə başqa tərəflərin belə hallarda əmək müqavilələrinə xitam vermək səlahiyyəti nəzərdə tutulmayıb.

İşçilər uzunmüddətli ödənişsiz məzuniyyətə göndərilərsə bu zaman elektron informasiya sistemində onun əmək müqaviləsi aktiv qalır və məşğul hesab olunur.

Və.s.

Qeyri-formal əmək bazarı və “kölgə iqtisadiyyatı” iştirakçılarının leqallaşdırılması ilə bağlı olan problemlər

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi Nazirlər Kabinetinin Milli Məclisə təqdim etdiyi “Nazirlər Kabinetinin 2019-cu ildə fəaliyyəti haqqında İcmal Hesabat”da göstərildiyi kimi ölkədə müzdla işləyənlərin sayı 1 645 400 nəfər olmuşdur. Nəzərə alsaq ki, rəsmi statistikaya görə ölkədə məşğul əhəlinin ümumi sayı son statistik göstəricilərdə 4 879 300 nəfər göstərilir, bu halda ölkədə faktiki məşğul hesab olunanların sayı rəsmi məşğul olanlardan daha çoxdur və qeyd olunduğu kimi ölkə üzrə ümumi məşğul əhəlinin 60%-dən çoxunu təşkil edir. Bu halda yuxarıda qeyd olunduğu kimi işəgötürənlərin həvəsləndirilməsi və inzibati təsiri artırmaqla faktiki əmək münasibətlərində olan işçilərin leqallandırılmasına, yəni onlarla əmək müqaviləsinin bağlanmasına tam da olmasa əhəmiyyətli dərəcədə nail olmaq mümkündür. Amma aşağıda göstərilən kateqoriyaya aid olanların formal əmək bazarına və ya leqal iqtisadiyyata gətirilməsi üçün hazırda nə qanunvericilik əsasları kifayət etmir, nə də bu praktiki baxımdan mümkün deyil:

- **Qeyri-formal əmək kollektivləri və onun iştirakçıları.** Ölkədə, əsasən də iri şəhərlərdə minlərlə qeyri-formal tikinti-təmir briqadaları fəaliyyət göstərir. Bir nəfər təşkilatçı (iş icraçısı) 7-8 (bəzən daha az) şəxslərdən ibarət qeyri-formal əmək kollektivləri fərdi ev tikintisi, mənzil təmiri, kiçik qeyri-yaşayış sahələrinin tikintisi ilə məşğuldur. Belə kollektivlərin rəsmi işəgötürəni yoxdur. Vergi orqanlarında nə kommersiya hüquqi şəxsi kimi, nə də fiziki şəxs kimi qeydiyyatda deyillər və təbii ki, kollektiv üzvləri ilə də münasibətlər qeyri-rəsmi formadaadır.
- **Əmək bazarında öz əməyini satan şəxslər.** İri şəhərlərdə müxtəlif sənətkarlar və ya ixtisasız insanlar toplaşaraq əməklərini təklif edirlər. Gündəlik işə işləyən bu şəxslərin hamısı “kölgə iqtisadiyyatının nümayəndələridir.
- **Günəmuзд işləyənlər.** İri parakəndə və topdansatış ticarət mərkəzlərində, küçələrdə, karxanalarda gündəlik ixtisasız işləri həyata keçirənlər avtomobil parklayıcıları, yükdaşıyanlar, daşqalayanlar və s. Bunların da heç bir işəgötürəni yoxdur. Sadəcə adı gedən yerlərin sahibkarları bir qayda olaraq onlara “plan” müəyyən edir və ya bu işləri yerinə yetirməyə şərait yaradır.
- **Ailə-kəndli təsərrüfatları.** Əmək Məcəlləsində ailə-kəndli təsərrüfatlarında əmək münasibətlərini tənzimləməyə cəhd edən müddəalar olsa da tam “ölü” vəziyyətdədir.
- **Sifarişlə ev işlərini yerinə yetirən sənətkarlar.** Evdə (bağda, qeyri-yaşayış sahələrində) xirda təmir, quraşdırma işlərini görən sənətkarlar (su-kanalizasiya sisteminin xirda təmirini həyata keçirənlər, ev avadanlıqlarını quraşdırırlar və ya təmir edənlər və s.) da özünüməşğul şəxslərdir, amma “kölgə iqtisadiyyatını” təmsil edirlər.
- **Ev qulluqçuları.** Minlərlə insan evlərdə müxtəlif işləri həyata keçirir (aşbaz, təmizlik işlərinə baxan, dayə, bağban, ailə sürücüsü, qarovulçu və s.) ki, onlarla

əmək münasibətləri rəsmiləşdirilmir və bu heç hüquqi baxımdan mümkün də deyil. Və s.

Göstərilən qruplarda olan insanların sayı milyonlardır. Koronovirusa qarşı mübarizə tədbirləri fonunda bu kateqoriya insanların həm özləri, həm cəmiyyət, həm də dövlət üçün yaratdıqları problemlər bütünlüklə üzə çıxdı.

Təvsiyələr

Mövcud və perspektiv iqtisadi münasibətlər nəzərə alınmaqla yeni Əmək Məcəlləsi hazırlanmalıdır. Əmək Məcəlləsi əvvəllərdə olduğu kimi Rusiya Federasiyasının əmək qanunvericiliyi baza sənəd götürülməklə hazırlanmamalıdır. Əlbəttə Rusiya Federasiyasının hazırda qüvvədə olan Əmək Məcəlləsi əmək münasibətlərinin əhəmiyyətli dərəcədə tənzimləyə bilər. Bununla belə dünya təcrübəsi tam öyrənilməklə və ölkənin qanunvericilik sistemi və real şərait də nəzərə alınmaqla yeni layihənin hazırlanması son dərəcə zəruridir.

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 qeydiyyatına alınması ilə bağlı işəgötürənə göndərilən məlumat forması, habelə qeydiyyatına alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı Qaydalar" yenidən işlənməlidir. Elektron informasiya sistemi həmçinin elektron əmək kitabçası rolunu oynamalı və hazırda dövriyyədə olan əmək kitabçaları dövriyyədən çıxarılmalıdır.

Yeni "Vergi Məcəlləsi" hazırlanmalıdır. Bütün növ vergi və sosial yığımlar bu məcəllə ilə tənzimlənməli, məcəlləyə müvəqqəti (konkret dövr üçün) vergi növləri daxil edilməlidir. "Kölgə iqtisadiyyatının" həcmünün məhdudlaşdırılması üçün daha çox stimullaşdırıcı, asan və bəzi fəaliyyət növləri üzrə hesabatsız (məsələn patent sistemi) vergi mexanizmləri hazırlanmalıdır və ya müvəqqəti vergi rejimləri tətbiq olunmalıdır.