



**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA
ƏMƏK HÜQUQLARININ TƏMİNOLUNMA
VƏZİYYƏTİNİN MONİTORİNGİ**

QANUNVERİCİLİK VƏ PRAKTİKA

**MONİTORİNGİN
NƏTİCƏLƏRİNƏ DAİR
HESABAT**

Bakı – 2007

Ümumi redaktə və tərtibat

Sahib Məmmədov

Monitorinqi həyata keçirən heyət

Sahib Məmmədov (hüquqşünas\layihənin direktoru)

Yulya Qurieva (sosioloq)

Asif Bəkirli (ekspert)

İradə Cavadova (hüquqşünas)

Elmari Məmişov (hüquqşünas)

Həmid Xəlilov (maliyyə meneceri)

Ülkər Ələsgərli (texniki asissent)

Azərbaycan Respublikasında əmək hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqinin nəticələrini özündə əks etdirən bu nəşr Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən həyata keçirilən və Birləşmiş Ştatlar Beynəlxalq İnkişaf Agentliyinin (USAID) maliyyə vəsaiti ilə Avrasiya Fondu tərəfindən maliyyələşdirilən **“Azərbaycan Respublikasında sosial-iqtisadi hüquqların təmin olunmasının monitorinqi və kampaniyaların təşkili”** adlı layihəsi çərçivəsində hazırlanaraq nəşr olunmuşdur.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası

Ünvan: Bakı AZ1014, Rəsul Rza 87/9

Tel: (994 12) 495 85 54; (994 50) 314 49 15

E-mail: clrpl@bakinter.net; smamedov@rambler.ru

www.clrpl.org

ISBN -978-9952-25-056-5

M $\frac{1299814351}{121-2007}$

© VƏHML
© USAID
© Avrasiya Fondu

M Ü N D Ə R İ C A T

Giriş
4

Qanunvericiliyin müqayisəli analizi
9

İşəgötürənlərlə işçilər arasında mövcud olan problemlərə dair sorğu
35

**Statistik məlumatlar əsasında əmək hüquqlarının
pozulması hallarının analizi**
41

Ekspertlərlə strukturlaşmamış intervyülərin təşkili
45

Müəssisələrə getməklə müşahidələr aparılması
48

Mətbuatın analizi
53

Monitorinqin nəticələrinə dair yekun rəy
55

**Monitorinq nəticəsində müəyyən olunmuş və əmək
münasibətlərində
insan hüquqlarının pozulmasına şərait yaradan səbəblər**
83

Təvsiyyələr
86

Əlavələr
92

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının müqəddiməsində əks olunan niyyətlərdən biri də **"ədalətli iqtisadi və sosial qaydalara uyğun olaraq, haminin layiqli həyat səviyyəsini təmin etmək"dir.**

Sosial-İqtisadi hüquqların təmin olunmadığı ölkələrdə fundamental hüquq və azadlıqların mövcud olması qeyri-mümkündür. Fundamental hüquq və azadlıqlar yalnız çiçəklənən iqtisadiyyata malik olan və hər bir insanın yüksək rifah halında yaşaması üçün hərtərəfli şərait yaradılan ölkələrdə təmin oluna bilər.

Bu baxımdan Azərbaycan Respublikası sosial iqtisadi hüquqların təmin olunmasını ölkənin ali məqsədlərindən biri kimi ölkə Konstitusiyasında əks etdirmişdir. Ölkədə Sosial iqtisadi hüquqların təmin olunması üçün zəruri normativ bazanın yaradılması, normaların həyata keç-

məsi üçün zəruri olan mexanizmlərin formalaşdırılması istiqamətində xeyli işlər həyata keçirilmişdir. Ölkə sosial-iqtisadi hüquqların təmin edilməsi üçün mövcud olan əksəriyyət beynəlxalq normalara tərəfdar çıxmışdır.

Lakin sosial iqtisadi hüquqların təmin olunması istiqamətində göstərilən səylər geniş əhali kütləsinin və onları təmsil edən vətəndaş cəmiyyəti strukturlarının iştirakı olmadan ciddi səmərə verə bilməz. Bu hüquqların təmin edilməsi üçün həmkarlar ittifaqları, Qeyri-Hökumət Təşkilatları, vətəndaş cəmiyyətini təmsil edən digər strukturlar da öz tövhələrini verməlidir.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası fəaliyyət göstərdiyi 10 il müddətində əsasən ölkəmizdə sosial-iqtisadi hüquqların müdafiəsi, təşviqi, təbliği və öyrənilməsi istiqamətində fəaliyyət göstərmişdir.

Çox illik təcrübəmizə söykənərək

inamla qeyd edə bilərik ki, ölkəmizdə sosial iqtisadi hüquqları təmin edən Milli Normalar əksəriyyət hallarda Beynəlxalq standartlara ya uyğun, ya da ki, bu standartlara yaxındır. Bununla belə Milli qanunvericilik aktlarında çoxsaylı boşluqların, qüsurların və çatışmamazlıqların mövcudluğu da inkar olunmur.

Milli Normaların az-çox qənaətbəxş olmasına rəğmən praktikada mövcud olan vəziyyət ürəkaçan deyildir. Azərbaycan Respublikası Sosial İqtisadi hüquqların, xüsusən də əmək hüquqlarının total şəkildə pozulduğu ölkələr sırasındadır. Ölkədə əmək hüquqlarının pozulma halları digər hüquq və azadlıqların pozulma hallarına nisbətən on dəfələrlə yüksəkdir. Eyni zamanda pozulmuş əmək hüquqlarının bərpası digər pozulmuş hüquq və azadlıqlara nisbətəndə olduqca cüzdür.

Sosial iqtisadi hüquqların tərkib hissəsi olan əmək hüququnun ölkədə təmin olunmasının real vəziyyətinin obyektiv indikatorlar vasitəsilə öyrənilməsi, əldə edilən nəticələr əsasında ölkə hakimiyyətinə, vətəndaş cəmiyyəti strukturlarına, müvafiq beynəlxalq qurumlara müvafiq təkliflərin hazırlanması, eləcə də əmək hüquqlarının təmin olunması üçün hüquqi, ictimai, maarifləndirici və vəkillik fəaliyyətlərinin həyata keçirilməsi məqsədi ilə Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası **Birləşmiş Ştatlar Beynəlxalq İnki-**

şaf Agentliyinin (USAID) vəsaiti ilə Avrasiya Fondunun Azərbaycan Nümayəndəliyi tərəfindən maliyyələşdirilən

"Azərbaycan Respublikasında sosial-iqtisadi hüquqların təmin olunmasının monitorinqi və kampaniyaların təşkili" adlı layihənin icrasını həyata keçirir. Təqdim olunan monitorinq hesabatı bu layihə çərçivəsində hazırlanmışdır. Bu layihə çərçivəsində həyata keçirilən monitorinq nəticəsində əmək hüquqlarının təmin olunmasının vəziyyəti öyrənilmişdir. **Digər sosial iqtisadi hüquqların təmin olunma vəziyyətinin öyrənilməsi təşkilatın gələcək planlarına daxildir.**

Həyata keçirilən bu layihənin strateji məqsədi əmək hüququnun təmin olunma vəziyyətinin monitorinqini keçirməklə bu sahədə mövcud olan problemlərin öyrənilməsi və aradan qaldırılması üçün fəaliyyətlərin həyata keçirilməsidir.

Bu məqsədə çatmaq üçün **Əmək Hüququ və onun təmin olunması** üçün vacib olan **Ədalətli və əlverişli əmək şəraitinin** monitorinqi həyata keçirilmişdir.

Monitorinq - aşağıdakı monitorinq alətləri tətbiq olunmaqla həyata keçirilmişdir.

Əmək Hüquqlarına aid olan normaların ölkənin tərəfdar çıxdığı müvafiq Beynəlxalq normalarla müqayisəli analizi;

Analiz nəticəsində Əmək Qanunvericiliyində mövcud olan boşluqlar, əmək hüquqlarının və ədalətli əmək şəraitinin pozulmasına zəmin yaranan və beynəlxalq standartlara uyğun olmayan müddəalar müəyyənləşdirilmişdir.

Sosioloji sorğu

Sosioloji sorğu peşəkar sosioloq tərəfindən təşkilatın sifarişi əsasında hazırlanmış və həyata keçirilmişdir. Anket sorğusu əsasında müxtəlif sahələrdə çalışan 200 nəfər respondent sorğuya cəlb edilmişdir. Sorğunun məqsədi iş yerlərində əmək müqavilələrinin bağlanması və əmək qanunvericiliyinə əməl olunma vəziyyətini öyrənmək olmuşdur.

Statistik məlumatlar əsasında əmək hüquqlarının pozulması hallarının analizi

Statistik məlumatları əldə etmək məqsədi ilə Bakı şəhərinin 6 rayon məhkəməsinə, Ombudsmana, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasına, Dövlət Statistika Komitəsinə informasiya sorğuları göndərilmiş və zəruri statistik göstəricilər əldə edilmişdir. Bundan əlavə Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasına daxil olmuş müraciətlər də araşdırılmışdır. Əldə edil-

lən məlumatlar əsasında analiz aparılmışdır.

Ekspertlərlə strukturlaşmamış intervülərin təşkili

Əmək Hüquqları sahəsində tanınmış ekspertlərlə strukturlaşmamış intervülər aparılmışdır. Intervülərə əsasən işçilərin sayı məhdud və özəl sektora aid olan istehsal və xidmət müəssisələrinin rəhbərləri cəlb olunmuşdur. Verilən məlumatların dürüst olması üçün həmin şəxslərə təminat verilmişdir ki, onların müəssisələrinin və özlərinin adları hesabatda açıqlanmayacaqdır. Intervülər nəticəsində kiçik və orta sahibkarlıqla məşğul olan işəgötürənlərin əmək münasibətlərini necə qurmaları və əmək münasibətlərini qurarkən problemlərin nədən ibarət olduğu müəyyənləşdirilmişdir.

Pilot müəssisələrə getməklə müşahidələr aparmaq

Əvvəlcədən müəyyən olunmuş müxtəlif təyinatlı 30 müəssisədə xüsusi metodika əsasında Əməyin Mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası sahəsində mövcud qanunvericiliyə əməl olunmanın faktiki vəziyyətinin monitorinqi keçirilmişdir. Nəticələrə uyğun olaraq hesabat və tövsiyələr hazırlanmışdır.

Mətbuatın analizi

Ölkədə populyar olan və bir qayda olaraq sosial-iqtisadi hüquqlara dair materiallara yer ayıran üç gündəlik qəzet analiz edilmişdir. Bunlar "Exo", "525-ci Qəzet" və "Azadlıq" qəzetləri olmuşdur. Üç ay ərzində bu qəzetlərdə əmək sferasına dair verilmiş bütün yazılar xüsusi metodika əsasında qeydə alınaraq təsnif olunmuşdur. Əldə edilən nəticələr digər nəticələrlə müqayisə olunmuş və yekun rəy hazırlanarkən nəzərə alınmışdır.

İstifadə olunan bu alətlərin hər biri üzrə ayrılıqda yekun sənəd hazırlanmış və təqdim olunan monitoring hesabatında əks olunmuşdur. Eyni zamanda hüquqşünaslar tərəfindən, həyata keçirilən monitoringin bütün istiqamətləri üzrə vahid rəy hazırlanmışdır.

Hesabata monitoringin nəticələri əsasında hazırlanmış təkliflər də daxil edilmişdir.

Monitoringin nəticələrinə uyğun olaraq müəyyən olunmuş strategiya

Layihənin davam etdiyi sonrakı dövr ərzində müəyyən olunmuş strategiyaya uyğun olaraq aşağıdakı fəaliyyətlərin həyata keçirilməsi nəzərdə tutulur:

HÜQUQİ FƏALİYYƏT. Bu fəaliyyət zamanı mövcud olan qüsurlu praktikanın aradan qaldırılması, yaxud mövcud olan normanın dəyişdirilməsi üçün məhkəmə işlərinin, o cümlədən **strateji məhkəmə çəkişmələrinin** təşkili nəzərdə tutulur.

İCTİMAİ FƏALİYYƏT. Bu fəaliyyət zamanı konfransların, dəyirmi masaların təşkili və KİV-də materialların yerləşdirilməsi, monitoring nəticəsində müəyyən olunmuş ən aktual problemlərin ictimailəşdirilməsi, bu problemlər ətrafında ictimai rəyin formalaşdırılması istiqamətində fəaliyyətlər həyata keçiriləcəkdir.

MAARİFLƏNDİRİCİ FƏALİYYƏT. Bu fəaliyyət layihə çərçivəsində həyata keçirilən bütün tədbirlərdə yer alacaqdır. Monitoring hesabatının müvafiq milli və beynəlxalq qurumlarla yanaşı geniş ictimaiyyətin müzakirəsinə (hesabatın internetdə yerləşdirilməsi və onun qısa variantının mətbuatda dərci) təqdim olunması həm də maarifləndirici əhəmiyyət kəsb edəcəkdir.

MONITORING NƏTİCƏSİNDƏ HAZIRLANMIŞ TÖVSIYYƏLƏRİN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTİNDƏ FƏALİYYƏT. Monitoring hesabatı müvafiq dövlət orqanlarına bilavasitə təqdim olunacaqdır. Təşkilat tövsiyyələrin həyata keçməsi üçün Parlament, icra strukturları, həmkarlar ittifaqları orqanlarında müttəfiqlər müəyyənləşdirəcək və

onların vasitəsi ilə qərarların qəbul olunmasına səy göstərəcəkdir.

Monitoring hesabatı həmçinin beynəlxalq qurumlara təqdim olunarkən onlar vasitəsi ilə də ölkədə zəruri qərarların qəbulu üçün səy göstərəcəkdir.

Layihənin coğrafiyası

Monitoring alətlərinin və mexanizmlərin tətbiq olunduğu əsas ərazi Bakı şəhəri və ətraf ərazilər olmasına baxmayaraq nəticələr ölkənin bütün ərazisinə şamil edilə bilər. Monitoringin əldə etdiyi nəticələr həmçinin digər regionlar üçün də xarakterikdir.

Monitoringi həyata keçirən heyətin əsas qənaəti

Əmək hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitoringi zamanı tətbiq olunmuş alətlər nəticəsində gəldiyimiz başlıca qənaət bundan ibarətdir ki, ölkədə insanların müzdlü əməyə cəlb olunduğu iş yerlərinin 80%-də əmək qanunvericiliyi tətbiq olunmur. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunan iş yerləri əsasən dövlət müəssisələridir. Buraya həm büdcə təşkilatları, həm də dövlətə məxsus olan təssərrüfat subyektləri daxildir. Bununla belə bu müəssisələrdə də əmək qanunvericiliyinin kobud po-

zulması halları mövcuddur. Özəl müəssisələr içərisində də əmək qanunvericiliyinə qismən əməl edən müəssisələrə təsadüf etmək olur. Bu əsasən iri istehsal müəssisələrinə aiddir.

Təşəkkür və məsuliyyət

Ölkədə ilk dəfə olaraq həyata keçirilən bu fəaliyyəti dəstəklədiyinə görə Avrasiya Fondunun Azərbaycan nümayəndəliyinə və onun əməkdaşlarına, layihənin icrasında iştirak edən personala və ekspertlərə, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının rəhbərliyinə, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə, Milli Məclisin müvafiq Komissiyalarının rəhbərlərinə, üzvlərinə və Kütləvi informasiya vasitələrinə dərin minnətdarlığımızı bildiririk.

Monitoringin həyata keçirilməsində iştirak edən ekspertlərin dəyərli fikirləri və tövsiyələri olmadan bu hesabatın hazırlanması mümkün olmazdı, bununla belə hesabatda mövcud ola biləcək səhvlərə görə məsuliyyət layihə direktorunun üzərinə düşür.



Sahib Məmmədov

Qanunvericiliyin müqayisəli analizi

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ hüquqi aktlar

► *Azərbaycan Respublikasının 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 Respublikası Konstitusiyası və referendum aktları ölkədə ən ali qüvvəyə malikdir. Eyni zamanda Konstitusiyanın 151-ci maddəsinə görə Azərbaycanın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq normalar Konstitusiya və referendum aktları istisna olmaqla digər normativ aktlara münasibətdə üstünlük hüququna malikdir və qanunvericilik sistemində daxil olan aktlarla beynəlxalq normalar arasında kolliziya yarandıqda Beynəlxalq norma tətbiq edilir. Bu baxımdan ölkənin əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan qanunlar və müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının normativ hüquqi aktları həm ölkə Konstitusiyasına, həm də müvafiq beynəlxalq normalara uyğun olmalıdır. Aşağıda verilən analiz də məhz bu prinsipə söykənilməklə aparılmışdır.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının bir neçə maddəsi əmək hüququ və bu hüququn həyata keçirilməsi ilə bağlıdır. Bu maddə əsasən aşağıdakı prinsipləri özündə əks etdirir:

■ *"Hər kəs öz qabiliyyətinə uyğun olaraq sərbəst surətdə fəaliyyət növü peşə, məşguliyyət və iş yeri seçməkdə azaddır.*

Əvvəlki dövrlərdən fərqli olaraq məşgullük məcburi deyildir və hər kəs işləyə və ya heç bir əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaya bilər. İşləməyənlər heç bir inzibati və cinayət məsuliyyəti daşımır.

■ *"İnsanlar yalnız könüllü və sərbəst olaraq bağladıkları əmək müqaviləsi əsasında işləyirlər və heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.*

■ *"Konstitusiyada və Azərbaycanın tərəfdar çıxdığı Beynəlxalq normalarda nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla heç kəs zorla işlədilə bilməz.*

Konstitusiyaya görə *"məhkəmə qərarı əsasında şərtləri və müddətləri qanunla nəzərdə tutulan məcburi əməyə cəlb etmək, hərbi xidmət zamanı səlahiyyətli şəxslərin ömrlərinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar işlətmək, fəvqəladə vəziyyət və hərbi vəziyyət zamanı vətəndaşlardan tələb olunan işləri görmək hallarına yol verilir".*

■ *"Hər kəsin təhlükəsiz və sağ-*

lam şəraitdə işləmək və heç bir ayırı-seçkiliyə yol vermədən gördüyü işə uyğun olaraq dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayaraq haqq almaq hüququ vardır."

Azərbaycanın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq normalara əsasən, eyni zamanda hər kəsin eyni işə görə bərabər əmək haqqı almaq hüququna da təminat verilir.

■ *"Məşgullüğün təmin olunması istiqamətində dövlət öz imkanlarından istifadə etməlidir və məşgullüğü tamamilə təmin etmək imkanları olmadıqda dövlət işsizlərin müavinət almaq hüququnu tanıyır.*

Yuxarıda göstərilən və Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında əks olunmuş bu prinsiplər Beynəlxalq əmək standartlarına uyğundur və Konstitusiyanın müəyyən etdiyi digər prinsipə görə qüvvədə olan bütün qanunvericilik və normativ aktlar bu müddəalara uyğun olmalıdır. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının digər bir maddəsi (36-cı maddə) işçilərin sosial-iqtisadi tələblərlə bağlı tətillər etmək hüququ ilə bağlıdır. Konstitusiyaya görə **"hər kəsin tək başına və ya başqaları ilə birlikdə tətillər etmək hüququ vardır".**

Konstitusiyaya görə tətillər etmək hüququ qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda məhdudlaşdırıla bilər. Eyni zamanda **"Azərbaycan**

Respublikasının Silahlı Qüvvələ-rində və digər silahlı birləşmələ-rdə xidmət edən hərbi qulluqçular və mülki şəxslər tətil edə bilməz-lər."

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsi is-tirahət hüququna aiddir. Maddəyə görə **"hər kəsin istirahət hüququ vardır"**. Maddənin ikinci bəndinə əsasən *"Əmək müqaviləsi ilə işlə-yənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət ve-rilməsi təmin edilir"*.

Əmək hüquqlarına dair beynəlxalq normalar

Azərbaycan Respublikası sosial-iqtisadi hüquqlarla bağlı olan mühüm beynəlxalq normaların əksəriyyətinə tərəfdar çıxmışdır. Belə sənədlər içərisində ilk növbədə **"İqtisadi-So-sial və Mədəni Hüquqlara dair Beynəlxalq Pakt"**, **"Avropa Sosial Xartiyası"**nın bir sıra maddələrini və Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiyalarını göstərmək müm-kündür. Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 1 iyul tarixindən qüvvəyə minmiş və sonrakı dövrlərdə qismən dəyişikliklərə və əlavələrə məruz qalmış Əmək Məcəlləsində **"...Azərbaycan Respublikasının**

bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrə, Beynəlxalq əmək Təşkilatının konven-siyalarına və digər beynəlxalq hü-quq normalarına uyğun olaraq əmək münasibətlərinin yaranması, dəy-işdirilməsi, onlara xitam verilməsi və bu münasibətlərin iştirakçılarının hüquqlarının mühafizəsi sahəsində işçilərin, işəgötürənlərin, habelə müvafiq dövlət hakimiyyəti orqan-larının hüquqlarını, vəzifələrini tənzim edən normalar təsbit edilir"

1948-ci il 10 dekabr tarixində qə-bul olunmuş *"İnsan Hüquqlarının Ümumi Bəyannaməsi"* hər kəsin

■ *"əmək hüququ, sərbəst iş yeri seçmək*

■ *"ədalətli və lazımı miqdarda maaş almaq*

■ *"həmkarlar ittifaqı yaratmaq hüququnu bəyan etmişdir.*

Bundan sonra **İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlara dair Beynəlxalq Paktda** Əmək hüququ, könüllü peşə seçmək hüququ, ədalətli əmək haqqı almaq hüququ. Həmkarlar ittifaqları yaratmaq və ona daxil olmaq hüququ, sosial təminat hüququ, təminatlı hə-yat səviyyəsi hüququ, aclıqdan qo-runmaq hüququ, sağlamlıq və təhsil hüququ kimi hüquqlar əksini tapdı və bu onların təmin olunması Pakt işti-rakçısı olan dövlət üzərinə öhdəlik kimi qoyuldu.

Azərbaycan Respublikası 1992-ci ildən **Paktı** ratifikasiya etmişdir.

Azərbaycan Respublikası Avropa Şurasına üzv qəbul olunarkən öz üzərinə götürdüyü öhdəliklər içərisində "Avropa Sosial Xartiyası" nı ratifikasiya etmək öhdəliyi də vardır.

Azərbaycan Respublikası "Avropa Sosial Xartiyası" nın II hissəsində əks olunmuş maddələrdən 18-ni ratifikasiya etməklə bu mühüm sənədin də bir çox müddəalarına tərəfdar çıxdı. Bunlar 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 14, 16, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29-cu maddələrdir.

AVROPA SOSIAL XARTİYASI İKİ HİSƏDƏN İBARƏTDİR: BİRİNCİSİ ƏMƏK ŞƏRAİTİ, İKİNCİSİ İSƏ SOSIAL TƏMİNAT. Əmək şəraiti məşğulluq sahəsində ayrı seçkiliyə yol verilməməsi, məcburi əməyin qadağan olunmasını nəzərdə tutur ki, bu hüquq bizim konstitusiyamızda əks olunub, yəni yalnız qanunvericilikdə olan istisnaları çıxmaq şərti ilə heç kəs zorla işlədilə bilməz.

Azərbaycan Respublikası Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzvüdür və onun bir sıra konvensiyalarının, o cümlədən mühüm hesab olunanların iştirakçısıdır. Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı konvensiyalar içərisində aşağıda göstərilən və əsas konvensiyalar hesab olunan səndədlər də vardır.

MƏCBURİ ƏMƏK HAQQINDA KONVENSIYA. Bu konvensiya 28

iyun 1930-cu il tarixində qəbul olunmuş (№29) və 01 may 1932-ci ildə qüvvəyə minmişdir. Bu konvensiya məcburi əməyin bütün formalarını qadağan edir. Bu konvensiyaya görə məcburi əmək yalnız müstəsna hallarda o cümlədən, hərbi xidmət zamanı, ciddi nəzarət olunan islah işləri, müharibə, yüngün, zəlzələ kimi fəvqəladə hallarda tətbiq edilə bilər.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə əsasən *"Heç kəs zorla işlədilə bilməz"* məcburi əməyə yalnız *"Məhkəmə qərarı əsasında şərtləri və müddətləri qanunla nəzərdə tutulan məcburi əməyə cəlb etmək, hərbi xidmət zamanı səlahiyyətli şəxslərin əmrlərinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar işlətmək, fəvqəladə vəziyyət və hərbi vəziyyət zamanı vətəndaşlara tələb olunan işləri gördürmək hallarına yol verilir"*.

ASSOSASIYA AZADLIĞI VƏ TƏŞKİLATLANMA HÜQUQUNUN MÜDAFİƏSİ HAQQINDA KONVENSIYA. Sayca 87-ci olan bu konvensiya 1948-ci ilin iyulun 9-da Beynəlxalq Əmək Təşkilatının otuz birinci Baş Konfransında qəbul olunmuşdur. Azərbaycan Respublikası tərəfindən 03.07.1993-cü il tarixində ratifikasiya olunmuşdur. Bu konvensiya işçilərin və işəgötürənlərin əvvəlcədən xəbərdar etmədən, öz arzularına uyğun təşkilat yaratmaq və ona daxil olmaq hüququnu müəyyən edir. Konvensiyada bu hüquqların və azadlıqların dövlət orqanlarının müdaxiləsi

olmadan həyata keçməsi üçün bir sıra təminatlar nəzərdə tutulur.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 58-ci maddəsinə əsasən *"Hər kəsin başqaları ilə birləşmək hüququ vardır"* və *"Hər kəs istənilən birlik, o cümlədən siyasi partiya, həmkarlar ittifaqı və digər ictimai birlik yaratmaq və ya mövcud birliyə daxil olmaq hüququna malikdir."*

Bütün birliklərin sərbəst fəaliyyətinə təminat verilir". Həmin maddənin digər bəndinə əsasən *"Heç kəs hər hansı birliyə daxil olmağa və ya onun üzvlüyündə qalmağa məcbur edilə bilməz".*

TƏŞKİLATLANMA VƏ KOLLEKTİV MÜQAVİLƏLƏR BAĞLAMAQ HÜQUQU HAQQINDA KONVENSIYA. Bu konvensiya 1949-cu ilin iyul ayının 1-də Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Baş Konfransının 32-ci sessiyasında qəbul olunmuşdur (№98). Azərbaycan Respublikası tərəfindən 03.07.1993-cü il tarixində ratifikasiya olunmuşdur. Bu konvensiya həmkarlar ittifaqlarını istənilən ayrı-seçkilik hallarından, işçilərin və işəgötürənlərin təşkilatlarını bir birinin işlərinə hər hansı formada müdaxilə etməkdən müdafiə edir. Konvensiya kollektiv danışıqların aparılmasını təşviq edir.

KİŞİLƏRƏ VƏ QADINLARA EY-Nİ DƏYƏRƏ MALİK ƏMƏYƏ GÖRƏ BƏRABƏR ÖDƏNİŞ HAQQINDA KONVENSIYA. Beynəlxalq Əmək

Təşkilatının Baş Konfransının otuz dördüncü sessiyasında (№ 100, 1951-ci il iyunun 29-da qəbul olunmuş və 23 may 1953-cü ildə qüvvəyə minmişdir). Konvensiya iştirakçı dövlətləri eyni dəyərə malik əməyə görə qadınlara da kişilərə edilən ödənişə bərabər ödənişlər etməyə çağırır və konvensiya iştirakçısı olan ölkələr üzərinə konkret öhdəliklər qoyur.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin 2-ci bəndinə əsasən *"Kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır"*. Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin 6-cı bəndinə görə isə *"Hər kəsin... heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır"*.

ƏMƏK VƏ MƏŞĞULLUQ SAHƏSİNDƏ AYRI-SEÇKİLİK HAQQINDA KONVENSIYA. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Baş Konfransının qırx ikinci sessiyasında (№ 111, 25 iyun 1958-ci il tarixində qəbul olunub və 15 iyun 1960-cı il tarixində qüvvəyə minib) qəbul olunmuşdur. Konvensiya hər hansı əlamətlərinə görə əmək və məşğulluq sahəsində mövcud olan ayrı-seçkiliyin kökünü kəsmək məqsədi ilə qəbul olunmuşdur. Konvensiya həmçinin spesifik hallarda və dövlətin təhlükəsizliyini təmin edən işlərdə hər hansı fərqlin qoyulmasını ayrı-seçkilik saymır.

İŞƏ QƏBUL ÜÇÜN MINİMAL YAŞ HƏDDİ HAQQINDA KONVENSIYA. (№138). Bu konvensiya işə qəbul üçün minimal yaş həddini müəyyən edir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə görə işə qəbul üçün minimal yaş həddi 15 yaş müəyyən olunmuşdur.

MƏCBURİ ƏMƏYİN LƏĞVİNƏ DAİR KONVENSIYA. (№ 105) Bu konvensiya siyasi təzyiq, tərbiyyə, siyasi və ideoloji baxışlarına, tətildə iştiraka görə cəza verilməsi, habelə, əmək resurslarının səfərbər edilməsi, əmək intizamının tətbiqi məqsədi ilə məcburi əməyə cəlb etməni qadağan edir.

UŞAQ ƏMƏYİNİN DÖZÜLMƏZ FORMALARININ TƏTBİQİNİN LƏĞVİNƏ DAİR KONVENSIYA. (№ 182) Bu Konvensiya iştirakçı dövlətləri uşaq əməyinin dözülməz formalarının tətbiqinin, o cümlədən, qul etmə və analoji praktikanın, silahlı münaqişələrə, fahişəlik və pornoqrafiya məqsədləri üçün məcburi cəlb etmə və uşaqların sağlamlığına və mənəviyyatına zərər verən işlərlə məşğul olma hallarının aradan qaldırılması üçün təxirəsalınmaz və səmərəli tədbirlər həyata keçirməyə çağırır.



ƏMƏK HÜQUQLARINA AİD OLAN NORMALARIN ÖLKƏNİN TƏRƏFDAR ÇIXDIĞI MÜVAFİQ BEYNƏLXALQ NORMALARLA MÜQAYİSƏLİ ANALİZİ

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi 1999-cü il iyulun 1-dən qüvvəyə minmiş sonradan ona əlavə və dəyişikliklər edilmişdir.

Əmək Məcəlləsi ölkədə əmək münasibətlərini tənzimləyən əsas sənəddir və bu baxımdan analiz əsasən məəcəllənin bölmə və fəsillərini əhatə edəcəkdir. Bununla belə analiz zamanı Əmək Məcəlləsi ilə birbaşa və dolayısı ilə əlaqəli olan normativ aktlara da istinadlar ediləcəkdir.

Əmək Məcəlləsi 13 bölmədən, 48 fəsildən və əlavələrdən ibarətdir.

Analiz bölmələr üzrə həyata keçirilir.

**Əmək Məcəlləsinin
I bölməsi ümumi
normalara daırdır**

Bu bölmədə əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar, məcəllənin vəzifə və prinsipləri, əmək qanunvericiliyində işlədilən əsas məfhumların anlayışları, məcəllənin tətbiq edildiyi iş yerləri və şamil edilmədiyi şəxslərə dair müddəalar daxildir. Ümumi bölmədə həmçinin əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları və vəzifələri, işəgötürənin hüquqları, vəzifələri və məsuliyyəti, əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayanların əmək hüquqlarının tənzimlənməsi prinsipləri, əmək münasibətləri sahəsində dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifələri, əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqana dair müddəalar da əks olunmuşdur.

Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsi əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yol verilməzliyinə aiddir. Qeyd olunmalıdır ki, burada əks olunan müddəalar ölkənin tərəfdar çıxdığı müvafiq normalarla, o cümlədən Beynəlxalq **Əmək Təşkilatının Əmək və Məşğulluq Sahəsində Ayrı-seçkilik haqqında Konvensiyasının** 1-ci maddəsi ilə uzlaşır.

16-cı maddəyə görə müəyyən kateqoriya işçilər (qadın, uşaq, əlillər və s.) üçün nəzərdə tutulmuş imtiyazlar və təminatlar digər işçilərə münasibətdə ayrı-seçkilik sayılmır və bu adı gedən BƏT konvensiyasının 1-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə tam müvafiqdir.

Məcəllənin 17-ci maddəsində məcburi əmək qadağan edilir və yalnız xüsusi hallarda (hərbi və fəvqəladə vəziyyət və s.) məcburi əməyə yol verilir. Bununla belə **Əmək Məcəlləsinin 60-cı maddəsi BƏT-in Məcburi Əmək Haqqında Konvensiya (№29) və Məcburi Əməyin ləğvinə dair Konvensiyasının (№105)** müddəalarına ziddir və müəyyən halda məcburi əməyin tətbiqinə şərait yaradır. Belə ki, 29-cu konvensiyaya görə **məcburi əmək** işçinin könüllü surətdə razılıq vermədiyi və hər hansı şəxs tərəfindən (60-cı maddədə işəgötürən) qorxutmaqla (bu halda əmək müqaviləsinə xitam vermək qorxutmaq kimi qəbul olunur) və ya cəza növü kimi tələb olunan istənilən iş və ya xidmətdir. Əmək Məcəlləsinin 60-cı maddəsinə görə işəgötürən işçinin razılığı olmadan istehsalat zərurəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətində müvəqqəti olaraq başqa işə keçirə bilər. Maddədən o da bəlli deyildir ki, işəgötürən

bir iş ili ərzində bu halı neçə dəfə təkrar edə bilər. Beləliklə, istənilən işəgötürən bir neçə gün fasilə verməklə işçini il ərzində onun əmək funksiyalarına aid olmayan işlərə cəlb edə bilər. Eyni zamanda **"istehsalat zərurətini"** işəgötürən birtərəfli qaydada özü müəyyən edir. Ümumiyyətlə işə məcburi əmək barədə anlayış Cinayət Məcəlləsinin 144.2. maddəsində verilib. Maddəyə görə məcburi əmək *"hədə - qorxu, zor tətbiq etməklə və ya zor tətbiq etmək hədəsi ilə, habelə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş xüsusi hallardan başqa şəxsin azadlığını məhdudlaşdırmaqla müəyyən işin yerinə yetirilməsinə (xidmətin göstərilməsinə) məcbur etmə"* dir.

Əmək Məcəlləsinin 19-cu və 20-ci maddələri işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları haqqındadır. Həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti ayrıca qanunla "Həmkarlar İttifaqları haqqında Azərbaycan Respublikası Qanunu ilə" tənzimlənsə də işəgötürən birlikləri haqqında heç bir qanun yoxdur. Eyni zamanda Həmkarlar İttifaqları haqqında qanun köhnəlib və yeni Əmək Məcəlləsi ilə uzlaşmır. Nəticədə müəssisələrdə həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti işəgötürənlərin iradəsinə uyğun qurulur.

Əmək Məcəlləsinin II bölməsi Kollektiv müqavilə və sazişlərə həsr olunur

Əmək Məcəlləsinin 3, 4, 5 və 6-cı fəsilləri Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması ümumi qaydalarını, kollektiv danışıqlar və onun həyata keçirilməsi qaydalarını, Kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması, məzmunu, icrası və icraya nəzarət məsələlərini əhatə edir. Qeyd olunmalıdır ki, bu bölmədə əks olunan müddəalar beynəlxalq əmək standartlarına və müvafiq BƏT konvensiyalarına, o cümlədən 98 və 154 sayılı konvensiyalara uyğundur. Bununla belə Əmək Məcəlləsi Avropa Sosial Xartiyasının 6-cı maddəsinin 2-ci bəndində əks olunmuş *"...kəşillü olaraq kollektiv danışıqların aparılması üçün mexanizmlərin yaradılmasına yardım etmək"* öhdəliyini tam təmin etmir. Məcəllənin bu bölməsində nəzərdə tutulan mexanizmlər mükəmməl deyildir.

Məcəlləyə görə həmkarlar ittifaqı və ya əmək kollektivi Kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlara dəyişiklik etmək üçün işəgötürənlə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı və ya işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları ilə kollektiv danışıqlar hüququna malikdir. Ümumiyyətlə Kollektiv müqavilə və ya sazişlərin bağlanması **danışıqlar,**

müqavilənin və ya sazişin bağlanması və onun **icrasına nəzarət** mərhələlərindən ibarətdir. Əmək Məcəlləsində kollektiv müqavilə təsisatına çox böyük yer verilməsinə baxmayaraq praktikada ciddi qüsurlar vardır. Bu ilk növbədə Kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması və onun icrasına nəzarətin həyata keçirilməsi üçün nəzərdə tutulan qayda və mexanizmlərin mükəmməl olmaması ilə bağlıdır.

Eyni zamanda işəgötürənlər və onlara bərabər tutulan tərəflərin Əmək Məcəlləsində əks olunan müddəaları pozmasına görə nəzərdə tutulan məsuliyyət də ciddi deyildir.

İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 57, 58, 59-cu maddələri kollektiv müqavilənin (sazişin) bağlanmasından əsassız olaraq imtina edilməsi, Kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməməsi və ya pozulması, Kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsi üçün maddi məsuliyyət nəzərdə tutur. Bu maddələrdə nəzərdə tutulan cərimələrin miqdarı o qədər də böyük deyil və maddələr mexanizmlərə malik deyildir. Belə ki, bu hal yalnız həmkarlar ittifaqının və ya əmək kollektivi nümayəndələrinin müvafiq icra hakimiyyəti orqanına şikayət verməsin-

dən sonra araşdırmalar aparılmaqla tətbiq oluna bilər. Bu isə əmək münasibətlərində mövcud olan praktikaya görə olduqca çətin işdir.

Əmək Məcəlləsinin III bölməsi əmək müqaviləsinə aid müddəaları əks etdirir

Əmək Məcəlləsinin III bölməsinin 7,8,9,10,11 və 12-ci fəsilləri əmək müqaviləsinin bağlanmasının əsasları və qaydası, əmək şəraiti, əmək funksiyası və bunların tətbiqini tənzimləyən hüquq normaları, işçilərin və iş yerlərinin attestasiyası, onun məqsədi və keçirilməsini tənzimləyən hüquq normaları, əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları və qaydaları əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları, əmək müqaviləsinin bağlanması, şərtlərinin dəyişdirilməsi və xitamın sənədləşdirilməsi qaydalarına dair müddəaları əks etdirir.

Məcəllənin 44-cü maddəsinə görə əmək müqaviləsi yazılı formada və ən azı iki nüsxədən ibarət olmaqla bağlanılmalıdır.

Məcəllənin 43-cü maddəsində əmək müqaviləsinin məzmununa dair tələblər əks olunmuşdur. Əmək müqaviləsi tərəflərin qarşılıqlı razılaşması əsasında bağlanılır və işçi öz hüquq və mənafeləri ilə bağlı müqaviləyə təkliflər verə bilər. Bütün hal-

larda əmək müqaviləsi ilə Məcəllədə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.

İnzibati Xətalər Məcəlləsinin

53.1. maddəsinə əsasən Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqaviləsini (kontraktını) bağlamadan işəgötürənlər tərəfindən fiziki şəxslərin hər hansı işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsinə görə vəzifəli və hüquqi şəxslər maddi məsuliyyət daşıyır və müəyyən olunmuş miqdarda cərimə olunurlar. Lakin praktikada bu Əmək Məcəlləsinə əlavə olunmuş Əmək Müqaviləsinin (kontraktı) nümunəvi formasının doldurulması kimi qəbul olunur. Əslində isə İnzibati Xətalər Məcəlləsi əmək müqaviləsində işçilərin Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan minimum hüquqlardan və təminatlardan aşağı səviyyədə hüquq və təminatların əks olduğu halda və müqavilə bağlanılmadığı halda işəgötürənin məsuliyyət daşdığını özündə əks etdirir. Bu baxımdan İnzibati Xətalər Məcəlləsinin adı gedən maddəsi ya şərh olunmalı, yaxud o daha konkret şəkildə yazılmalıdır.

Praktikada ən çox mübahisə yara-
dan məsələlərdən biri də Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsində əmək müqaviləsinin müddətinə dair müddəalardır. Belə ki, bu maddə ilə əmək müqaviləsinin müddətlərə gö-

rə iki forması nəzərdə tutulur: qabaqcadan müddət müəyyən edilmədən, yəni müddətsiz və ya 5 ilədək, yəni müddətli. Müddətsiz müqavilə barədə hər şey aydın olsa da müddətli müqavilədə müddətin aşağı həddinin göstərilməməsi ciddi problemlər yaradır. Maddədə aşağı müddətlərin göstərilməməsindən işəgötürənlər sui-istifadə edir, işçiləri asılı vəziyyətdə saxlamaq üçün onlarla yaxşı halda bir illik, pis hallarda isə altı, üç, iki, hətta bir aylıq müqavilələr bağlayırlar. Əslində işin və ya göstərilən xidmətin daimi xarakter daşmadığı hallarda əmək müqaviləsi həmin işin və ya xidmətin yerinə yetirilməsinin ehtimal olunan müddətlərinə uyğun olaraq bağlanılmalıdır. Məcəllədə olan bu boşluq işəgötürənlərin əlində işçilərə təzyiq aləti kimi istifadə olunur.

Məcəllənin 46-cı maddəsində əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliyin edilmə qaydası əks olunub. Müddəaya görə əmək müqaviləsi fərdi bağlanılır. Bununla belə əmək müqaviləsi kollektiv qaydada da bağlanıla bilər. Bəzən bu müqaviləyə briqada qaydasında bağlanan müqavilə də deyilir. Praktikada belə müqavilə növünün tətbiqinə demək olar ki, təsadüf olunmur. Bu isə onunla bağlıdır ki, belə müqavilənin tətbiqi olduqca problemlidir və ona əlavə və dəyişikliyin edilməsi qaydaları tam nizamlanmır (məsələn, bri-

qada üzvlərinin biri ilə bağlı hər hansı dəyişikliyin edilməsi, əmək müqaviləsi üçün işçilərdən birinin müvəkil edilmə prosedurunun nəzərdə tutulmaması və s.).

Məcəllənin 43-cü maddəsinin 5-ci bəndinə əsasən Məcəllənin 43-cü maddəsinin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulan şərtlər daxilində bağlanmayan əmək müqaviləsi tərəflərin birinin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab edilə bilər.

Məcəllədə müddətli əmək müqavilələrinin bağlandığı hallar dəqiq göstərilir.

Ümumiyyətlə əmək müqaviləsinə dair tələblər bütövlükdə Məcəllə ilə normal tənzim olunur. Lakin praktikada Əmək Müqaviləsinin bağlanmaması halları kütləvi xarakter daşıyır. Bu halı doğuran səbəblərin qanunvericiliklə və ya praktikanın qüsurlu olması ilə bağlı olduğunu digər monitoring alətləri vasitəsi ilə müəyyən olunmuşdur. Bu halı doğuran səbəblərlə digər fəsillərdə tanış ola bilərsiniz.

Bu bölmədə iş yerlərinin və işçilərin attestasiyasına dair müddəalarda beynəlxalq əmək standartlarına cavab verir. Bununla belə iş yerlərinin attestasiyası baxımından ölkədə mövcud olan müəssisələrdə, xüsusən də xırda istehsal və xidmət sahələrində iş yerlərinin attestasiyası demək olar ki, həyata keçirilmir. Bu problem və onu doğuran səbəblərlə

bağlı digər fəsillərdə və ya bölmələrdə daha geniş məlumat veriləcəkdir.

İşçilərin attestasiyası ilə bağlı Əmək Məcəlləsində xeyli müddələrin olmasına baxmayaraq Nazirlər Kabineti özünün 23 may 2001-ci il tarixli 97 sayılı qərarı ilə *"Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi Qaydaları"* nı təsdiq etmişdir. Praktikada müəssisələrdə, o cümlədən dövlət sektoruna aid olan kommersiya və büdcə təşkilatlarında bu qaydalar kobud surətdə pozulur. Özəl sektorda isə ümumiyyətlə işçilərin attestasiyasının keçirilməsi praktikası yoxdur.

Ölkədə Əmək Hüquqlarının pozulma hallarının içərisində işgötürənlər tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üstünlük təşkil edir. Biz əmək müqaviləsinə xitam verilməsi anlayışı altına həmçinin işgötürənlərin günahı ucbatından əmək müqaviləsi bağlanmadan müddətli əməyə cəlb edilmiş işçilərlə əmək münasibətlərinin dayandırılmasını da daxil edirik.

Ümumiyyətlə Əmək müqavilələrinə xitam verilməsinin əsasları və qaydaları Məcəllənin xüsusi fəsli ilə tənzimlənir. Bu Məcəllənin 10-cu fəslidir.

Məcəlləyə görə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi tərəflərin birinin təşəbbüsü, onların iradəsindən asılı olmayan hallar nəticəsində baş verə bilər. Məcəllənin 68-ci maddə

sində əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları sadalanır.

Praktikada ən çox mübahisələrə səbəb olan Məcəllənin 70-ci maddəsində göstərilən hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsidir. Bu maddədə isə daha çox ç) bəndinə istinad edilərək əmək müqaviləsinə xitam verilməsi halı baş verir. Həmin bəndə görə *“işçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, yaxud Məcəllənin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud surətdə pozduqda”* işəgötürən əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. Bununla belə Məcəllənin 71-ci maddəsinin 2-ci hissəsində 70-ci maddənin ç) bəndinin hansı hallarda tətbiqinin şərtləri müəyyən olunur.

Praktika isə onu göstərir ki, işəgötürənlər 70-ci maddənin ç) bəndini tətbiq edərkən əksəriyyət hallarda 71-ci maddənin 2-ci bəndində göstərilən şərtlərə əməl etmirlər.

Bu bölmədə tənzim olunan məsələlərdən biri də əmək müqavilələrinə xitam verilərkən işçilərin təminatlarıdır.

Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı Avropa Sosial Xartiyasının 24-cü maddəsi mizdlə işləyən işçilərin əmək müqavilələrinə əsassız xitam verilməsi hallarının qarşısının alınması və əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin maddi təminatlarına aiddir:

Məşğulluğa xitam verildiyi təqdirdə işçilərin müdafiə olunma hüququnun effektiv şəkildə tətbiq edilməsi məqsədi ilə Tərəflər aşağıdakıların tanınmasına dair öhdəlikləri üzərlərinə götürürlər:

a) işçilərin işlədikləri müəssisə, obyekt və ya xidmətin əməliyyat tələblərinə əsaslanan və ya onların davranışı və ya potensialları ilə əlaqəli əsaslı səbəb olmadan məşğulluqlarına xitam verilməsi hüququ;

b) məşğulluqlarına əsaslı səbəb olmadan xitam verilən işçilərin adekvat kompensasiya və ya müvafiq yardım almaq hüququ;

Bu baxımdan, Tərəflər məşğulluqlarına əsaslı səbəb olmadan xitam verilən işçilərin müstəqil quruma şikayət ilə müraciət etmə hüququna malik olmalarının təmin edilməsinə dair öhdəlikləri üzərlərinə götürürlər.

Əmək Məcəlləsi ölkənin Avropa Sosial Xartiyasının müvafiq maddələrinə tərəfdar çıxmasından öncə qəbul olunmasına baxmayaraq III bölmədə əks olunan müddəaların əksəriyyəti ASX-nin 24-cü maddəsinin tələblərinə cavab verir. Lakin praktikada əmək müqaviləsinə xitam verilməsi hallarında Məcəllədə nəzərdə tutulmuş təminatlar ciddi surətdə pozulur.

Əmək Məcəlləsinin
IV bölməsi iş vaxtı və onun
tənzimlənməsi məsələlərinə
həsr olunub

Azərbaycan Respublikası **İş vaxtının həftə ərzində 40 saata qədər azaldılmasına dair BƏT konvensiyasının** iştirakçısıdır. Prinsipcə Əmək Məcəlləsi iş vaxtının rəqlamentləşdirilməsi üçün konkret müddəalara malikdir. Məcəllədə beşgünlük, altıgünlük, qısaldılmış, əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər üçün iş vaxtının qısaldılmış müddəti, xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtı, natamam iş vaxtına dair konkret müddəalar əks olunmuşdur. Bununla belə Məcəllənin 14-cü fəslində **İş vaxtının rejimi və iş vaxtından artıq vaxtda işin tənzimlənməsi qaydaları** yer alır. Burada xeyli müddəalar vardır ki, həmin müddəalar tətbiq olunarkən qüsurlu praktika yaradır.

Bu fəsildə iş vaxtının rejimi, iş vaxtının cəmlənmiş uəotu, gecə vaxtı işin müddəti, gecə vaxtı işlərinə yol verilməyən işçilər, iş vaxtından artıq iş, iş vaxtından artıq işlərin son həddi, artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar, iş vaxtının uəotu kimi məsələlər nizama salınır.

Məcəlləyə görə işəgötürənin əmri və işçinin razılığı ilə iş vaxtından artıq işlərə yol verilə bilər. Məcəllədə iş vaxtından artıq işlərə hansı hal-

larda yol verildiyi, hansı hallarda yol verilməməsi və iş vaxtından artıq işlərə yol verilməsinin müddətləri göstərilir. Bununla belə praktikada hətta əmək qanunvericiliyinə az-çox əməl olunan iş yerlərində belə bu normativlər pozulur. Eyni zamanda Əmək Məcəlləsi iş vaxtının müddətlərini yalnız bir müəssisə daxilində tənzimləyir. Əvəzçilik üzrə işləyən işçilərin iş vaxtı bəzən gün ərzində 16-18 saata çata bilər. Ümumiyyətlə iş vaxtından artıq işlərə yol verilməsinin başlıca səbəbləri Əmək Məcəlləsində bu məsələlərin dəqiq həll olunması ilə bağlı deyil. Müvafiq normalarda Əmək Məcəlləsində əks olunan normativlərin pozulmasına görə ciddi cəza nəzərdə tutulmayıb və müvafiq nəzarət orqanları bu pozuntulara ümumiyyətlə nəzarəti həyata keçirə bilmir.

İş vaxtı və istirahət rejiminin pozulması hallarının baş verməsinə səbəb olan digər amillərlə monitoring hesabatının növbəti fəsillərində təniş olmaq olar.

Əmək Məcəlləsinin
V bölməsi istirahət vaxtı
və işçilərin məzuniyyət
hüquqları ilə bağlı
müddəaları əks etdirir

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə görə *“hər kəsin istirahət hüququ vardır.*

Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günüindən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.”

Avropa Sosial Xartiyasının Azərbaycan Respublikası tərəfindən ratifikasiya olunan maddələri içərisində 2-ci maddə yoxdur. Həmin maddənin 2-ci bəndinə görə iştrakçı dövlət işçilər üçün *“ildə minimum dörd həftəlik ödənişli illik məzuniyyət təmin etməlidir.”* Amma ölkə Konstitusiyası və Əmək Məcəlləsində bu minimum hədd 21 gündür. Qeyd olunmalıdır ki, bu müddət beynəlxalq əmək standartlarına uyğundur. Məcəlləyə əsasən hər bir işçi iş günüindən sonra növbəti iş gününə qədər ən azı 12 saat, hər iş həftəsindən sonra 42 saatdan az olmayaraq istirahət etməlidir. Bununla belə xüsusi hallarda iş vaxtının cəmlənmiş uçuotu da tətbiq oluna bilər. Məcəllədə əmək məzuniyyətləri və əlavə məzuniyyətlər, yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri, sosial məzuniyyətlər və ödənişsiz məzuniyyətlərlə bağlı müddəalar əks olunmuşdur.

Lakin Əmək Məcəlləsinin 114-cü maddəsinə görə *“işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günüindən az olmayaraq verilməlidir”* müddəası Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 132 sayılı konvensiyasının tələbləri ilə

ziddiyyət təşkil edir. Belə ki, Konvensiyanın 3-cü maddəsinin 3-cü bəndinə əsasən *“Məzuniyyət heç bir halda ildə üç iş həftəsindən az ola bilməz”* və Konvensiyanın 6-cı maddəsinin 1-ci bəndində göstərilir ki, *“rəsmi və ənənəvi bayram günləri və qeyri-ış günləri məzuniyyət dövrünə düşüb-düşməməsindən asılı olmayaraq illik əmək məzuniyyətinə daxil edilmir.”* Halbuki Əmək Məcəlləsinin 114-cü maddəsi 21 təqvim günü minimal məzuniyyət nəzərdə tutur və burada bayram və istirahət günləri nəzərə alınmır. Yəni işçi məzuniyyətdə olduğu günlərdə olan bayram və istirahət günləri məzuniyyət günlərinə əlavə olunmur.

Bu isə **Məcəllənin** müvafiq **BƏT konvensiyası** ilə ziddiyyət təşkil etdiyini göstərir. Beləliklə, Əmək Məcəlləsində əks olunmuş məzuniyyət hüququ beynəlxalq minimal standartlara uyğun gəlmir.

Sosial məzuniyyətlərin və digər məzuniyyətlərin verilməsi ilə bağlı Məcəllədə əks olunan müddəalar minimal beynəlxalq standartlara uyğundur.

Lakin Məcəllənin 146-cı maddəsi işgötürənlərə işçiləri uzun müddət ödənişsiz məzuniyyətə göndərmələrinə şərait yaradır. Bu halın mövcudluğu praktikada çoxsaylı pozuntulara, həmçinin gizli işsizlik faktının yaranmasına gətirib çıxarır.

Əmək Məcəlləsinin
VI bölməsi Əmək normaları,
əməyin ödənilməsi normaları,
qaydaları və təminatlarına
dairdir

Bu bölmədə əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, əmək haqqının ödənilməsinin formaları, qaydaları və əmək haqqından tutulmalar, orta əmək haqqı və onun saxlanması üzrə təminatlarla bağlı müddəalar əks olunmuşdur.

Məcəllənin bu bölməsi ölkənin tərəfdar çıxdığı müvafiq beynəlxalq normalarla, o cümlədən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının **Əmək Haqqının Mühafizəsinə dair Konvensiyasında (№95), Kişi və Qadınların bərabər əməyinə görə bərabər ödəniş haqqında Konvensiyasında (№100), Avropa Sosial Xartiyasının 4-cü maddəsində** əks olunmuş prinsiplərə uyğundur.

Bununla belə ölkədə minimum əmək haqqının müəyyən olunması, Məcəllədə (maddə 155, bənd 2.) əks olunmuş prinsipi pozur. Minimum əmək haqqı müəyyən olunarkən ölkədəki sosial və iqtisadi şərait nəzərə alınmır. **Sosial standart** hesab olunan **saatlıq minimal əmək haqqı** sistemi tətbiq edilmir. Bu halda isə öz növbəsində beynəlxalq standartlara əməl olunmur. Əmək normalarının düzgün tətbiq olunmasına nəzarətin olmaması, ikili mühasibatlıq

sisteminin mövcudluğu isə praktika-
da Məcəllənin bu bölməsində əks
olunmuş qaydaların, əmək və əmək
haqqı normalarının pozulmasına gəti-
rib çıxarır.

Əmək Məcəlləsinin
VII bölməsi Əmək və icra
intizamına dairdir

Məcəlləyə görə işəgötürənlər Əmək Məcəlləsinə uyğun olan müəssisədaxili intizam qaydaları müəyyən edə bilirlər. Eyni zamanda işəgötürənlər əmək və icra intizamına əməl edilməsinə görə işçiləri mükafatlandırma və əksinə, əmək və icra intizamını pozan işçiləri intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilirlər. Bütövlükdə götürüldükdə intizam tənbehinin tətbiq olunma qaydaları beynəlxalq normalara, o cümlədən Avropa Sosial Xartiyasının 26-cı maddəsində əks olunmuş *“işdə hörmətlə yanaşılma hüququna dair”* müddəaya uyğundur.

Lakin intizam tənbehinin tətbiqi üçün əsas verən halların dəqiq göstərilməməsi işəgötürənlər üçün sui-istifadəyə imkan yaradır. Belə ki, işçini (işçiləri) təqib etmək, yaxud işçi ilə ciddi əsas olmadan əmək müqaviləsinə xitam vermək istəyən işəgötürən bu boşluqdan işçilər əleyhinə istifadə edirlər. Praktikada işəgötürənlər tərəfindən intizam tənbehinin əsassız və ya qeyri-adekvat tət-

biqi olduqca geniş yayılmışdır. Bu baxımdan Məcəllənin intizam tənbehinin tətbiqi hallarını müəyyən edən müddəaları daha konkret tərtib olunmalıdır.

**Əmək Məcəlləsinin
VIII bölməsi İşəgötürənin
və işçinin qarşılıqlı maddi
məsuliyyətinə dairdir**

Məcəlləyə əsasən *"Əmək Münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə işəgötürən və işçi öhdəliklərini yerinə yetirərkən birinin digərinə vurduğu ziyanə görə bu Məcəllə və müvafiq normativ hüquqi aktlarda göstərilmiş qaydada qarşılıqlı maddi məsuliyyət daşıyırlar"* Məcəllə imkan verir ki, əmək müqaviləsi və ya ona əlavə olunan və tərəflərin razılığı ilə təsdiqlənmiş sənədlə tərəflərin maddi məsuliyyəti daha konkret şəkildə müəyyən olunsun. Bir şərtlə ki, müqavilədə və ya ona əlavə olunan sənədlərdə işəgötürənin maddi məsuliyyəti Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulduğundan **aşağı**, işçinin işəgötürənin qarşısındakı maddi məsuliyyəti Əmək Məcəlləsi və digər normalarda nəzərdə tutulduğundan **yuxarı** olmasın.

Məcəllənin bu bölməsində tərəflərin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin yaratdığı hallar, məsuliyyətin dərəcəsi, onun müəyyən olunma qaydaları göstərilmişdir. İşəgötürən bütün hal-

larda işçi qarşısında *"tam maddi məsuliyyət"* daşdığı halda işçinin *"tam maddi məsuliyyəti ayrı-ayrı hallarda"* yaranır.

Məcəllənin bu bölməsi bütövlükdə beynəlxalq normalarda əks olunan prinsiplərə uyğun olsa da işəgötürənin işçinin sağlamlığına dəyən zərəri ödəməsi üçün nəzərdə tutulan norma qabaqcıl ölkələrdə tətbiq olunan qaydalara uyğun deyildir (daha geniş Əməyin Mühafizəsi bölməsində).

**Əmək Məcəlləsinin
IX bölməsi Əməyin
Mühafizəsi adlanır**

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin 6-cı bəndinə əsasən *"hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək"* hüququ vardır.

Əmək Məcəlləsinin 9-cu bölməsi bütövlükdə Əməyin mühafizəsi normaları, qaydaları, prinsipləri, əməyin mühafizəsinin hüquqi, təşkilati-texniki, maliyyə təminatları, işçinin əməyinin mühafizəsi hüququnun həyata keçirməsi üçün təminatlar, əməyin mühafizəsi ilə bağlı işəgötürənlərin məsuliyyəti ilə bağlı müddəaları əks etdirir.

Əmək Məcəlləsinin Əməyin mühafizəsinə aid bölməsində əks olunan müddəaların tətbiqi məqsədi ilə Nazirlər Kabineti və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən

çoxsaylı qərarlar, qaydalar qəbul olunmuşdur. Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı BƏT konvensiyaları içərisində əməyin və sağlamlığın mühafizəsinə birbaşa və dolayısi ilə aid olan konvensiyalar üstünlük təşkil edir. Bununla belə qeyd olunmalıdır ki, Azərbaycan Avropa Sosial Xartiyasının 2 və 3-cü maddələrinə tərəfdar çıxmamışdır. Bu maddələrin ratifikasiya olunmaması həm də onun göstəricisidir ki, hökumət əməyin mühafizəsi sahəsində zəruri olan bütün hüquqi, təşkilati-texniki işləri tam həyata keçirə bilmir.

Bütövlükdə götürüldükdə Məcəllənin 9-cu bölməsində beynəlxalq əmək standartlarına zidd olan heç bir müddəə yoxdur. Bununla belə bölmə bəsit və mexanizmləri konkret olmayan müddəalarla yüklənmişdir. Çoxsaylı hökumət qərarları və qaydaları da bu boşluqları doldurmaq imkanında deyildir. Məsələn, Nazirlər Kabinetinin 06. 03. 2004- cü il tarixli 38 nömrəli Qərarı ilə *"İş yerlərinin attestasiyası"* qaydaları təsdiq olunmuşdur. Lakin bu qaydaların praktikada tətbiq olunması olduqca qüsurludur. Nəticədə istehsalatda bədbəxt hadisələrin və peşə xəstəliklərinin dinamikası artmaqdadır.

Məcəllədə və müvafiq normativ-hüquqi aktlarda olan boşluqlar və çatışmazlıqlar iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin yaradılması üçün kifayət deyildir.

Əsas istehsal fondlarının fiziki və mənəvi baxımdan aşınması, istehsalatda qəzaların baş verməsi, zəhərli və orqanizm üçün zərərli olan istehsal sahələrində zəruri profilaktik tədbirlərin görülməməsi, bir sözlə zəruri iş şəraitinin yaradılmamasının və texniki təhlükəsizlik qaydalarının düzgün tətbiq olunmamasının nəticəsi olaraq iş yerlərində texniki təhlükəsizlik və sanitariya-gigiyenik normaların ciddi surətdə pozulmasına gətirib çıxarır.

Məcəllədə dövlət orqanlarının üzərinə qoyulan vəzifələr abstraktdır və konkret deyildir.

İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin müəyyən olunmasına dair Nazirlər Kabinetinin 09 yanvar 2003-cü il tarixli qərarı isə işçilərin sağlamlığına dəyən zərərin ədalətli şəkildə kompensasiya olunmasına şərait yaratmır.

Ümumiyyətlə Əmək Məcəlləsi də daxil olmaqla ölkədə əməyin mühafizəsi məsələlərini nizamlayan normativ-hüquqi aktların bolluğuna baxmayaraq bu normaların əksəriyyəti köhnəlmişdir və zamanın, müasir iqtisadi sistemin tələblərinə cavab vermir. Dövlət müasir istehsal proseslərində baş verən sürətli dəyişikliklər fonunda əməyin mühafizəsi sahəsin-

də norma yaradıcılığında kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə görə xeyli geridə qalır.

Qanunvericilik işçiyə onun sağlamlığına təhlükə yaradan işdən imtina etməyə hüquq versədə praktika-da işçinin belə işdən imtinası onun iş yerini itirməsi ilə nəticələnir və belə olan halda işçinin hüquqlarının bərpası üçün konkret mexanizmlər yoxdur. Hətta ədalətli məhkəmə araşdırması şəraitində belə işçinin və ya onun müdafiəsini həyata keçirən şəxsin hadisənin baş vermiş halda işçinin sağlamlığına dəyən təhlükənin mövcud olmasını sübut etməsi mümkün olmur. Beləliklə, burada hüququn təmin olunması üçün konkret mexanizm yoxdur.

Əmək Məcəlləsində və digər Normativ aktlarda əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmasına dövlət nəzarəti sistemi müəyyən olunur. Lakin, əməyin mühafizəsi qaydalarına nəzarət edən dövlət orqanının nəzarət mexanizmləri zəifdir. Əmək Müfəttişliyi yaxşı halda işəgötürənin təqdim etdiyi sənədləri yoxlayır və bir çox hallarda real şəraitin monitorinqini keçirmək imkanına malik olmur. Eyni zamanda iş yerlərində lüzumsuz yoxlamaların qarşısının alınması istiqamətində həyata keçirilən tədbirlər, o cümlədən bununla bağlı qəbul olunmuş qərarlar müfəttişliyin onsuz da səmərəsiz olan nəzarət sistemini bir qədər də zəiflədir.

Ölkədə qeyri-leqal iş yerlərinin və qeydiyyatsız işçilərin mövcudluğu, həmçinin əməyin mühafizəsinə dair qanunvericilikdə müfəttişliyin mülki-hüquqi müqavilələrlə fəaliyyət göstərən iş yerlərinə demək olar ki, nəzarət etmək hüququnun olmaması bu nəzarəti daha da effektivsiz edir.

Ölkədə "*qara mühasibatlıq*" sisteminin geniş tətbiqi istehsalatda bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığını itirmiş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ədalətli kompensasiya almağa imkan vermir.

Praktikada iş yerlərində işçilərin sağlamlığına vurulmuş zərərə görə kompensasiyaların ödənilməsindən imtina halları həddən artıq çoxdur. İş yerlərində əmək müqavilələrinin bağlanmaması, işçilərin öz hüquqlarını bilməməsi əməyin mühafizəsi qaydalarının tətbiqinə ciddi əngəl yaradan amillərdəndir.

Əmək Məcəlləsinin X bölməsi Qadınlarla, yaşı 18-dən az olan işçilərlə və aqrar sahədə çalışanlarla əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətlərinə dairdir

Əmək Məcəlləsinin bu bölməsinin 37 və 38-ci fəsilləri ölkənin tərəfdar çıxdığı beynəlxalq normalarla, o cümlədən İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlara dair Beynəlxalq Paktın

7-ci maddəsinin a bəndində, 10-cu maddənin 2-ci hissəsində, Avropa Sosial Xartiyasının 4-cü maddəsinin 3-cü bəndində, 8 və 20-ci maddələrində, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 10,15,16,45,58,59, 60, 77, 78, 79, 90, 100, 103,123,124,138,149 sayılı Konvensiyalarında əks olunmuş müddəalara uyğundur, və bir çox hallarda həmin sənədlərdə əks olunmuş minimal hüquq və imtiyazlardan daha üstün imtiyazları özündə ehtiva edir.

Bununla belə Məcəllənin digər fəsilləri üçün xarakterik olan qeyri-konkretlik, müddəaların tətbiq mexanizmlərinin dəqiq olmaması praktikada ciddi qüsurlara gətirib çıxarır. Eyni zamanda ölkənin cinayət və inzibati xətlər məcəllələrində qadın və uşaqların əmək hüquqlarının pozulmasına görə cinayət və inzibati cəzaların nəzərdə tutulmasına baxmayaraq praktikada onların tətbiqi yox dərəcəsindədir.

Məcəllənin özü qadınlara münasibətdə hər hansı diskriminasiyanı qadağan etsə də diskriminasiya hallarının olduğu şəraitdə onun qarşısının alınması üçün mexanizmlərə malik deyildir.

Məcəllənin bu bölməsinin 39-cu fəslə isə **Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri** adlansa da, əslində burada hüquqi müddəalardan çox abstrakt və mexanizmlərə malik olmayan, heç bir qayda

müəyyən etməyən müddəalar üstünlük təşkil edir. Əslində bu fəsildə olan ciddi boşluqlar aqrar sektorda məcburi əməyin tətbiqinə şərait yaradır.

Əmək Məcəlləsinin XI bölməsi əmək mübahisələri və onun həll qaydalarına dairdir

Əmək Məcəlləsinin 11-ci bölməsinin 40, 41, 42 və 43 fəsilləri Kollektiv Əmək Mübahisələri və onun həlli qaydalarından bəhs edir.

Əmək Məcəlləsində kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması, qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və sazişlərə dəyişikliklərin əlavələrin edilməsi, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi, kollektiv üzvlərinin mənafelərinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həll edilməsi zəminində baş verən mübahisələr kollektiv əmək mübahisələrinin predmetini təşkil edir. Məcəlləyə görə kollektiv əmək mübahisələrinin tərəfləri işəgötürənlər, işçilər (əmək kollektivi və ya onun bir hissəsi) və ya həmkarlar ittifaqlarıdır.

Əmək Məcəlləsində kollektiv əmək mübahisələri zəminində kollektiv tələblərin irəli sürülməsi, bu tələblərə baxılması, kollektiv müba-

hissələrin barışdırıcı yollarla həlli üsulları və kollektiv mübahisələrin həlli məqsədi ilə tətill keçirilməsi üçün müəyyən olunan prosedurlar qeyri real və mümkün olmayan şəkildə müəyyən olunmuşdur.

Bu baxımdan ümumiyyətlə Əmək Məcəlləsinin 11-ci bölməsinin 40, 41, 42 və 43-cü fəsilləri bütövlükdə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 36-cı maddəsi ilə ziddiyyət təşkil edir və ölkənin tərəfdar çıxdığı İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar Haqqında Beynəlxalq Paktın 8-ci maddəsinin d bəndində, Avropa Sosial Xartiyasının 6-cı maddəsinin 4-cü bəndində əks olunan prinsipləri pozur.

Bu bölmədə əks olunan müddəalar işçilərə kollektiv mübahisələrə başlamaq və mübahisənin həlli vasitəsi kimi tətill hüququndan istifadəyə imkan vermir. Buna səbəb aşağıdakılardır:

■ Əmək Məcəlləsinin 260-cı maddəsində Məcəllənin hansı məsələlər üzrə yaranan kollektiv mübahisələrin həllini nizama saldığı göstərilir. Bu siyahı məhduddur və beynəlxalq praktikada mövcud olan kollektiv mübahisə və tətilləri doğuran məsələlərin bir çoxunu özündə əks etdirmir.

■ Əmək Məcəlləsinin 261-ci maddəsində kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri sırasında əmək kollektivinin bir hissəsi də göstərilir.

Bununla belə sonrakı müddəalarda mübahisə tərəfi bütöv kollektiv və işəgötürəndir. Məcəllənin 262-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə görə *"Kollektiv müqavilə və sazişlərin icra edilməməsi və ya tam həcmdə icra edilməməsi, habelə digər əmək və sosial məsələlərlə əlaqədar kollektiv tələblər işçilərin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatının (birliyinin) ümumi yığıncağında (konfransında) irəli sürülür. Qərarlar işçilərin səs çoxluğu ilə, həmkarlar ittifaqları təşkilatında (birliyində) isə onun nizamnaməsində digər qərarlar üçün nəzərdə tutulmuş qaydada qəbul olunur"*.

Bu müddəanın tələbinə görə hətə əmək kollektivinin bir hissəsi (məsələn, iri bir zavodun sexlərindən biri) kollektiv tələb irəli sürmək üçün əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı yığıncağının qərarını əldə etməlidir.

■ Məcəllədə kollektiv tələblər irəli sürüldükdə onun həlli üçün barışdırıcı üsullar əks olunub. Bu üsullar səmərəsiz və uzun sürən prosedurlardan ibarətdir. Bu üsulların tətbiqi əslində kollektiv tələbləri irəli sürən tərəfə süni əngəllər yaratmaq, bu proseslərə rəhbərlik edən həmkarlar ittifaqı orqanına, yaxud əmək kollektivini təmsil edən tərəfə təzyiqlər göstərmək üçün istifadə oluna bilər.

■ Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə tətillərin keçir-

rilməsi məcəllədə əks olunan bütün tələblərə əməl etməklə qeyri-mümkündür. Məcəllədə işçilərin nəzərdə tutulan prosedurları (kollektiv tələblər irəli sürmək, işəgötürənlə danışıqlar və yazışmalar, barışdırıcı üsullardan istifadə və s.) keçmədən birbaşa tətillə başlamalarına hüquq verən heç bir müddəə yoxdur. Əksinə tətillə başlamaq üçün məcəllənin 262-ci maddəsində göstərilən tələblərə əməl etmək, yəni ümumi kollektivin, və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı üzvlərinin yığıncağının (və ya konfransının) qərarını əldə etmək lazımdır. Tətillə başlamaq üçün işəgötürənə ən azı 10 gün əvvəldən yazılı məlumat verilməlidir. Nəzərdə tutulan prosedurları keçmədən başlanılan tətillər qanunsuz hesab edilir.

■ Məcəllədə göstərilən tələblərə əməl etmədən həyata keçirilən tətillərə görə maddi və intizam məsuliyyəti nəzərdə tutulur.

Beləliklə, Əmək Məcəlləsinin 11-ci bölməsinin 40,41,42 və 43-cü fəsiləri bütövlükdə ölkə Konstitusiyasının 36-cı maddəsi ilə ziddiyyət təşkil edir və məcəllədə əks olunan qaydalara əməl etməklə tətillərin həyata keçirilməsini mümkünsüz edir. Eyni zamanda kollektiv tələblərin və tətillərin həyata keçirilmə səbəblərinin konkretləşdirilməsi beynəlxalq praktikaya və normalara ziddir. Belə ki, işçilərin **həmrəylik məqsədi ilə (həmrəylik tətilləri)**,

həmələ həmkarlar ittifaqlarının təşkilatı və işəgötürən tərəfindən tərəf kimi qəbul edilməsi, hökumətin sosial siyasətinə etiraz və s. məqsədlərlə tətillə keçirməsinə qanunvericilik yol vermir. Bu isə beynəlxalq standartlara ziddir.

FƏRDI ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ

Əmək Məcəlləsinin 11-ci bölməsinin 44 və 45-ci fəsiləri fərdi əmək mübahisələri, onların tərəfləri və predmeti, tərəfləri, həlli qaydaları və s. məsələlərlə bağlı müddəaları özündə əks etdirir.

Kollektiv əmək mübahisələri ilə bağlı Əmək Məcəlləsində əks olunmuş müddəalara nisbətən fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları və mexanizmləri daha mükəmməldir. Hər bir işçinin məcəllədə əks olunmuş fərdi mübahisə predmetlərinə uyğun mübahisəyə başlamaq və mübahisəni həll etmək üçün birbaşa məhkəməyə iddia vermək hüququ vardır. Əmək mübahisələri ilə bağlı məhkəmələrə əvvəlcədən heç bir məhkəmə xərcləri ödənilmir. Əmək Məcəlləsində fərdi əmək mübahisələrinin həlli üçün məhkəmələrə iddia vermək üçün müəyyən olunan müddətlər də əgəlabatan müddətlərdir.

Bununla belə fərdi mübahisələrin həlli məqsədi ilə kollektivlərdə məhkəməyə qədər mübahisələrə baxan təsisat nəzərdə tutulsa da bu mexanizmin yaradılması könüllülük

prinsipinə əsaslanır. Tərəflər kollektiv müqavilə bağlayarkən həmkarlar ittifaqlarının nəzdində mübahisələrə məhkəməyədək baxan orqan yaradıla bilər. Bu orqanın yaradılmasının konkret mexanizmləri və qaydaları nə məcəllədə, nə də hər hansı normativ aktlar vasitəsi ilə tənzimlənmir. Yalnız bəzi həmkarlar ittifaqları belə komissiyalara dair əsasnamələr hazırlamışdır. Bununla belə bu komissiyaların fəaliyyət göstərdiyi müəssisələrin işçiləri birbaşa məhkəməyə deyil, bu orqana müraciət edərlərsə, onda həmin işçinin məhkəməyə əmək mübahisəsi başlayan andan bir ay müddətində iddia vermək hüququ daha uzun müddətə uzanmış (3 ay) olur. Tərəflər komissiyanın qərarı ilə razılaşmadıqda məhkəməyə iddia vermək hüququnu özlərində saxlayırlar.

Ölkə Konstitusiyasının 36-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş təkbəşinə tətill hüququnun həyata keçirilməsi qaydaları isə Məcəllədə tam tənzim olunmur və nəticədə praktikada belə aksiyalar işçiyə sərt inzibati tənbehinin tətbiq olunması ilə nəticələnir.

**Əmək Məcəlləsinin
XII bölməsi İşçilərin sosial
sığorta məsələlərinə dairdir**

Əmək Məcəlləsinə görə *"İşgötürən hər bir işçini onunla əmək*

müqaviləsi bağladığı zaman qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qayda-da məcburi sığortalanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin sığortalanması, o cümlədən onun əlavə sığorta olunub olunmaması barədə müvafiq məlumatlar hökmən göstərilməlidir"

Məcəlləyə görə məcburi sığorta sisteminin tətbiqi ilə yanaşı işçilərin özləri tərəfindən könüllü sığortalanma və işgötürən tərəfindən aparılan əlavə sığorta formaları da həyata keçirilə bilər. Ümumiyyətlə sığorta məsələləri daha geniş Sosial Sığorta haqqında Qanunla və bir sıra digər normativ aktlarla tənzimlənilir.

Bunlara baxmayaraq sosial təminat və sosial sığorta ilə bağlı qanunvericilik Ümumavropa standartlarından xeyli geridə qalır və təsadüfi deyildir ki, Azərbaycan Respublikası Avropa Sosial Xartiyasının 12-ci maddəsini (sosial təminat hüququ) ratifikasiya etməmişdir.

**Əmək Məcəlləsinin
XIII bölməsi yekun
normalara dairdir**

Bu bölmədə əmək qanunvericiliyinə əməl olunmamasına görə tərəflərin inzibati və cinayət məsuliyyəti daşması, Məcəllənin tətbiqi ilə bağlı hüquqi tənzimləmə məsələlərinə dair müddəalar əks olunubdur.

Bu bölmədəki 315-ci maddənin

1-ci hissəsi praktikada bir sıra problemlər yaradır. Belə ki, həmin müddəaya görə "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi qüvvəyə minənədək mövcud olan əmək qanunvericiliyi əsasında işçilərlə şifahi formada bağlanmış və işəgötürənin əmrləri, sərəncamları ilə rəsmiləşdirilmiş əmək müqavilələri tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə yazılı formada

tərtib edilməszə, bu əmək münasibətlərinə xitam verilənədək onlarla bağlı hüquqi nəticələri ilə hüquqi qüvvəsini saxlayır".

Praktikada işəgötürənlər Məcəllə qüvvəyə minənədək əmək münasibətlərində olan işçiləri müvəqqəti əmək müqavilələri bağlamağa məcbur etmə halları geniş yayılmışdır. ■

DİĞƏR KATEQORIYA İŞÇİLƏRİN ƏMƏK HÜQUQLARINI TƏMİN EDƏN NORMALAR

Dövlət Qulluğu Haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

Müəyyən Kateqoriya işçilərlə əmək münasibətləri digər qanunvericilik aktları ilə tənzimlənir. Bununla belə bu kateqoriya işçilərlə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində Əmək Məcəlləsi də iştirak edir. Dövlət Qulluğu Haqqında Qanun icra hakimiyyəti orqanlarında, qanunvericilik və məhkəmə hakimiyyəti orqanlarının aparatlarında dövlət qulluğu keçən qulluqçulara şamil edilir. Prokurorluq, ədliyyə, milli təhlükəsizlik, gömrük, vergi, xarici işlər və felyeqer rəhbəri orqanlarında, Azərbaycan Respublikası Milli Bankında dövlət qulluğunda çalışan şəxslərin dövlət qulluğu keçməsi Dövlət qulluğu haqqında Qanunun Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının dövlət

qulluğuna girmək hüququna, qəbulun müsabiqə və şəffaflıq əsasında həyata keçirilməsinə aid müddəaları nəzərə alınmaqla, Azərbaycan Respublikasının başqa qanunları ilə tənzimlənir.

Başqa qanunlar sırasında Prokurorluq haqqında, Polis haqqında və s. qanunlar vardır. Qanunun müəyyən müddəaları dövlət qulluğunda çalışan və ya dövlət qulluğuna girmək istəyən vətəndaşlarla işə qəbul və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi məsələlərinə aiddir.

Qanunun müəyyən etdiyi təsnifata görə dövlət qulluqçuları 7 kateqoriyaya bölünür və bu vəzifələr də müxtəlif ixtisas dərəcələrinə bölünürlər.

Dövlət qulluqçularının qanunla müəyyən olunan hüquqları ölkə konstitusiyasında əks olunan müvafiq hüquqları məhdudlaşdırmır.

Bununla belə Azərbaycan Respublikası dövlət qulluğunda çalışanların hüquqlarının təmin olunması ilə bağlı mövcud olan beynəlxalq normaları, o cümlədən **“Dövlət Qulluğunda təşkilatlanma Hüququnun Müdafiəsi və Məşğulluq Şərtlərinin Müəyyənləşdirilməsinə dair BƏT Konvensiyasını (№151)”** rətifikasiya etməmişdir.

Buna baxmayaraq Dövlət qulluğu haqqında qanun dövlət qulluqçularının həmkarlar ittifaqlarında birləşmək hüququnu (maddə 19.0.10.) özündə əks etdirir. Lakin qanunun digər müddəası (maddə 20.1.6.) dövlət qulluqçularına *“tətilərdə və dövlət orqanlarının işini pozan digər hərəkətlərdə iştirak etməyi”* qadağan edir. Bu müddəa beynəlxalq standartlara uyğun deyildir. Xüsusən *“dövlət orqanlarının işini pozan digər hərəkətlər”* deyilərkən hansı halların nəzərdə tutulduğu bəlli deyildir.

Eyni zamanda Dövlət qulluğuna qəbul olunma şərtləri qanunla elə müəyyən olunmuşdur ki, burada obyektiv meyarlarla yanaşı subyektiv amillər də rol oynaya bilər. Məsələn, altıncı-doqquzuncu kateqoriya dövlət qulluğuna qəbul olunanlar test imtahanları ilə yanaşı söhbət mərhələsindən də keçməlidirlər. Bu mərhələdən keçmək hələ dövlət qulluğuna qəbul olunmaq üçün əsas vermir. Bir vakant yerə verilən bir neçə namizəddən birini seçmək hüququ dövlət orqanının rəhbərinə məxsusdur. Dövlət orqanı rəhbərinin

müəyyən etdiyi şəxs bir il müddətinə stajçı kimi çalışır. Bu dövrdə özünü doğrultduqda (onun özünü doğrultub doğrultmadığını xüsusi kurator müəyyən edir) onunla daha iki il sınaq müddəti qoyulmaqla əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlanılır. Yalnız bu müddət başa çatdıqdan sonra (bu müddət ərzində əmək müqaviləsinə (kontraktına) xitam verilməyibsə) həmin şəxslə müddətsiz əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlanılır. Qanunvericilikdə dövlət qulluğunda tam hüquqlu işçi olmaq üçün müəyyən olunmuş 3 illik müddət kifayət qədər uzun müddətdir. Bu halın mövcudluğu işçini dövlət orqanı rəhbərindən asılı vəziyyətə salır. Praktikada bu vəziyyətdə olan qulluqçuların hüquqlarının pozulduğu, o cümlədən iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunması, əmək funksiyalarına aid olmayan işlərin, həmçinin qulluqçunun yerinə yetirməli olduğu vəzifədən daha aşağı olan işlərin həyata keçirilməsinə cəlb olunması halları kütləvi xarakter daşıyır. Bu cür vəziyyət işçilərə münasibətdə bir çox hüquqpozma hallarına, o cümlədən korrupsiya, seksual təhrik kimi neqativ və cinayət xarakterli hərəkətlərə şərait yaradır. İnzibati vəzifələr tutan və birinci-beşinci kateqoriyaya aid edilən qulluqçuların işə qəbulu və vəzifə pillələrində yer tutması prosedurları əsasən subyektiv meyarlara əsaslanır.

Qanuna görə dövlət qulluqçuları həftədə 40 saatlıq iş müəyyən olun-

sa da onlar ayda 5 saata qədər haqqı ödənilməyən artıq işlərə cəlb oluna bilirlər. Dövlət orqanı rəhbəri 5 saatdan artıq işlərə cəlb edərkən həmin saatların əvəzini ödəməlidir. Qanunvericiliyin bu müddəası ölkə Konstitusiyasının 37-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə uyğun gəlmir. Praktikada isə dövlət qulluqçularının sutka ərzində 12-15 saat işləməsi halları kütləvi xarakter daşıyır.

Bələdiyyə orqanlarında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

Dövlət qulluqçularından fərqli olaraq bələdiyyə qulluğunda olan şəxslərin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi ümumiyyətlə acınacaqlı vəziyyətdədir. Bələdiyyə qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikası Qanununda bələdiyyə qulluqçuları ilə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi ilə bağlı müddəalar demək olar ki, yoxdur.

Eyni zamanda Əmək Məcəlləsinin 6-cı maddəsinin c bəndinə görə Əmək Məcəlləsi Milli Məclis deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə şamil olunmur. Bələdiyyə qulluğu haqqında Qanunun 2-ci maddəsinə görə bələdiyyə üzvləri bələdiyyə qulluqçuları hesab olunmurlar. Qanunun 10-cu maddəsinə görə *"Bələdiyyə qulluqçularının iş vaxtı, məzuniyyəti, pensiyaların və başqa müavinətlərin təyin edilməsi və verilməsi qaydası və digər sosial təminat-*

ları Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə tənzimlənir" Bu müddəa ölkənin məhkəmə praktikasında ciddi qüsurlar yaradır. Çoxsaylı hallar vardır ki, bələdiyyə qulluqçusu əmək hüquqlarının pozulması ilə bağlı məhkəmələrə iddia verərkən və bu zaman Əmək Məcəlləsinin müvafiq maddələrinə istinad edərkən məhkəmələr Əmək Məcəlləsinin 6-cı maddəsinə istinad edərək iddianı təmin etmirlər. Digər bir hal məsələn, bələdiyyə qulluqçusuna intizam tənbehi tətbiq edilərkən o Əmək Məcəlləsinə istinad edərək iddia verdikdə məhkəmələr qanunun 10-cu maddəsində belə mübahisələrin Əmək Məcəlləsi ilə tənzimləndiyini əks etdirən müddəanın olmadığını göstərilir. Beləliklə, bələdiyyə qulluqçularının əmək münasibətlərini tənzimləmək üçün ya qanunvericiliyin özündə müvafiq qaydalar müəyyən olunmalı, yaxud qanunda hansı məsələlərin Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənməsi konkret göstərilməlidir.

Xarici şirkətlərlə bağlanmış müqavilələr və işçi hüquqları

Əmək sferasında ortaya çıxan ciddi problemlərdən biri də Respublikada fəaliyyət göstərən xarici ölkə şirkətlərində, xüsusən də transmilli şirkətlərdə ölkənin əmək qanunvericiliyinin tətbiqi ilə bağlıdır. Bir qayda olaraq xarici şirkətlərdə əmək münasibətləri zamanı Milli normalara, eyni zamanda ölkənin tərəfdar

çıxdığı beynəlxalq normalara zidd olan qaydalar tətbiq olunur. Bir çox hallarda tətbiq olunan bu qaydalar işçilərin ölkə Konstitusiyasında və müvafiq qanunvericilik aktlarında əks olunmuş hüquqlarını pozur. Xarici şirkətlər bir çox hallarda, xüsusən də əmək müqavilələri bağlayarkən Əmək Məcəlləsinə və digər normativ hüquqi aktlara tam etinasızlıq göstərirlər. Halbuki Əmək Məcəlləsinin 4-cü maddəsinə əsasən xarici şirkətlər də Məcəllənin tətbiq olunduğu iş yerləri sırasındadır.

Əmək Məcəlləsinin 5-ci maddəsinə əsasən *"Azərbaycan Respublikasının xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrdə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu Məcəllə müvafiq xarici dövlətlərin, onların fiziki və hüquqi şəxslərinin, beynəlxalq təşkilatların, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında təsis etdikləri və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatına alınıb, fəaliyyət göstərən iş yerlərində heç bir şərt qoyulmadan tətbiq edilir"*

Müddəaya görə yalnız beynəlxalq müqavilələrdə hər hansı başqa bir hal nəzərdə tutularsa onda Məcəllədə nəzərdə tutulduğundan fərqli əmək münasibətləri formalaşdırıla bilər. Eyni zamanda hətta belə bir hal olsa belə bu müqavilələr ölkənin tərəfdar çıxdığı digər beynəlxalq normalara zidd olmamalıdır (məsələn, BƏT konvensiyalarına). Azərbaycan Respublikasının bir sıra xarici neft

şirkətləri ilə bağladığı beynəlxalq müqavilələrdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin başqa halları nəzərdə tutulmamışdır. Əksinə **Bakı-Tbilisi-Ceyhan** neft kəmərinin tikintisi ilə əlaqədar həmin şirkətin **İnsan hüquqlarına dair öhdəliklərində** belə bir müddəə əks olunmuşdur: "BTC ko. Öhdəlik götürür ki;

Tranzit Əraziyə Malik Ölkə Hökumətləri insan hüquqları və sağlamlıq, əməyin təhlükəsizliyi və ətraf mühit (SƏTƏM) məsələlərini yerli qanunvericilik əsasında, uyğun standartlara müvafiq qaydada nizamlamaq iqtidarındadır".

Beləliklə, hüquqi müstəvidə yanaşdıqda ölkədə fəaliyyət göstərən bütün xarici şirkətlər, o cümlədən muzzdlu əməyi tətbiq edən xarici ölkə vətəndaşı olan, yaxud vətəndaşlığı olmayan fiziki şəxslər Əmək Məcəlləsində və digər normativ hüquqi aktlarda əks olunan qayda və prinsiplərə əməl etməlidir. Əks halda onlar ölkə qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş qaydada inzibati və cinayət məsuliyyəti daşımalıdırlar.

Buradan belə nəticəyə gəlmək mümkündür ki, xarici hüquqi və fiziki şəxslərin ölkədəki fəaliyyətini əmək münasibətlərinə aid hissəsi hüquqi normalarla tənzimlənir. Praktikada baş verən ciddi pozuntular əksəriyyət hallarda qanunvericiliklə bağlı deyildir. Bu barədə növbəti fəsilərdə daha geniş məlumat dərc olunacaqdır.



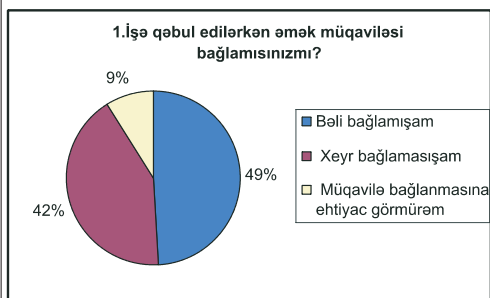
İşəgötürənlərlə işçilər arasında mövcud olan problemlərə dair sorğu

Bu sosioloji sorğu 2006-cı ilin dekabr -noyabr aylarında Vətəndaşların Əmək Hüquqlarının Müdafiə Liqası (VƏHML) tərəfindən 200 nəfər arasında keçirilmişdir. Sorğunun məqsədi ölkəmizdə Əmək qanunverciliyinə əməl olunmasının vəziyyətini öyrənməkdən ibarət olmuş və Respublikanın üç böyük şəhərində Bakı, Sumqayıt və Gəncə şəhərlərində keçirilmişdir. Respondentlər hüquqi-təşkilati formasına görə fərqli olan müxtəlif təşkilatlar, müəssisələr və digər təsisatların ofislərdə çalışan şəxslər arasından seçilmişdir.

Sorğuda iştirak edənlərə 21 sualdan ibarət olan sorğu anketini cavablandırmaq təklif olunmuşdur. Anket məlumatlarının işlənməsi zamanı düzgün cavablandırılmadığına görə 9 anket nəzərə alınmamış, 191 anket isə işlənərək nəticələri bu hesabatda daxil edilmişdir.

Hazırkı iş yerinizdə əmək müqaviləsi bağlamısınız mı sualına rəyi so-

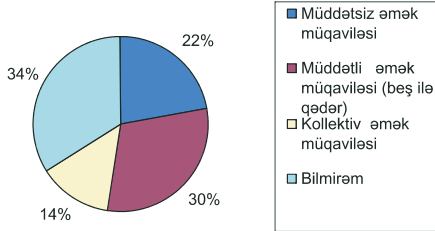
ruşulanların 49 % müsbət 42 % mənfi cavab vermiş, 9 % isə, ümumiyyətlə əmək müqaviləsi bağlanmasına heç bir ehtiyac olmadığını hesab edir.



Sonrakı 6 sual haqqında birinci sualı müsbət cavablandırmış, işəgötürən ilə əmək müqaviləsi bağlamış respondentlərin fikirləri öyrənilmişdir.

Əmək müqaviləsinin xarakteri haqqında sualı cavablandırarkən respondentlərin 22% müddətsiz, 30% müddətli (beş ilə qədər) 14 faizi isə kollektiv qaydada (briqada) əmək müqaviləsi bağladıklarını bildirmişlər. Maraqlısı budur ki, rəyi soruşulanların üçdə bir hissəsinin, (34%) bağladıkları əmək müqaviləsinin

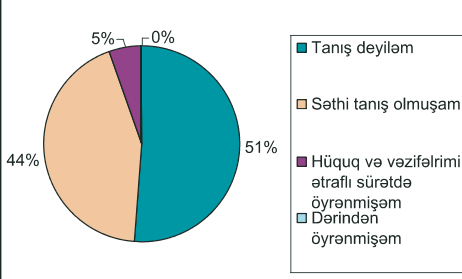
2. Əmək müqaviləsini hansı formada bağlamısınız?



hansı formada olması haqqında məlumatları yox idi. Lakin növbəti suallar cavablandırılması mövcud vəziyyəti aydınlaşdırmağa kömək edir.

Əmək müqaviləsinin bir nüsxəsini onlara verilib-verilməməsi haqqında sualı cavablandırarkən respondentlərin 59 % sualı mənfi, 20% müsbət cavablandırmış, 21 % isə əmək müqaviləsinin ikinci nüsxəsinin onlara verilməsini xatırlamadıqlarını bildirmişlər.

4. Əmək müqaviləsi ilə nə dərəcədə ətraflı tanış olmusunuz?

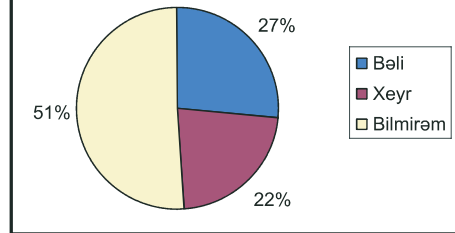


Dördüncü suala cavab verərkən respondentlərin 51 % əmək müqaviləsini oxumadıqlarını, 44 % əmək müqaviləsi ilə səthi tanış olduqlarını bildirmişlər. Ancaq 5% respondent bağladıkları əmək müqaviləsini diqqətlə oxuduqlarını bildirmişdir.

Sorğuda iştirak edən şəxslərdən heç biri öz bağladıkları əmək müqaviləsini diqqətlə öyrəndiklərini bildir-

məmişdir. Belə ki onlarla bağlanan əmək müqaviləsi hüquqi cəhətdən düzgün tərtib edilmişdirmi sualına cavab verərkən rəyi soruşulanların 51% "bilmirəm", cavabını vermiş, 27 sualı müsbət cavablandırmış, 22% isə hesab edir ki, onların əmək müqaviləsi düzgün tərtib edilməmişdir. Əmək müqaviləsinin düzgün bağlanmaması

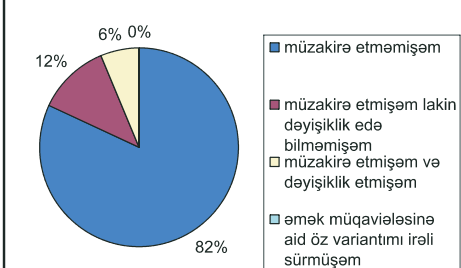
5. Sizin əmək müqaviləniz hüquqi cəhətdən düzgün tərtib edilmişdirmi?



problemini işçilərin 59 % işçinin və işə götürənin hüquq və vəzifələrinin dəqiq göstərilməməsi ilə izah edirdilər. 41 % isə hesab edir ki, bağlanmış əmək müqaviləsi tərəflərin hüquq və vəzifələrini tam əks etdirir.

Qeyd etmək lazımdır ki, rəyi soruşulanların 82 % əmək müqaviləsini bağlayarkən müqavilənin şərtlərini işəgötürənlər ilə müzakirə etmədiklərini bildirmişlər, 12 % göstərir ki onlar əmək müqaviləsinə düzəlişlər

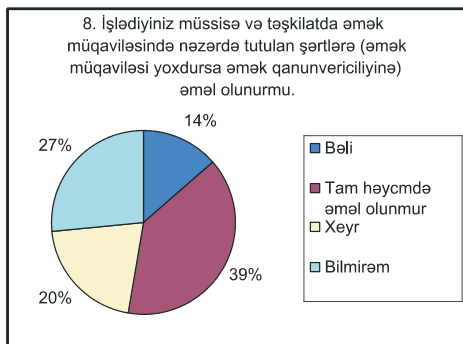
7. İşəgötürənlə əmək müqaviləsinin şərtlərini müzakirə etmisinizmi



edilməsinə cəhd göstərmiş lakin onların bu cəhdləri uğursuz olmuş 6 % isə buna nail olduqlarını bildirmişlər. Sorğuda iştirak edən şəxslərdən heç biri işəgötürənə öz variantlarını təklif etməmişdir.

Beləliklə, əmək müqaviləsi bağlamış respondentlərin əksəriyyəti etiaf etmişlər ki, hətta əmək müqaviləsinin bağlanması onların Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hüquqların reallaşdırılmasına təminat vermir.

Belə ki, əmək müqavilələrinin olub olmamasından asılı olmayaraq səkkizinci suala cavab verən respondentlərin 39 % hesab edir ki, iş yerlərində işəgötürənlər tərəfindən Əmək



Məcəlləsinin müddəalarına tam şəkildə əməl olunmur, 20% hesab edir ki, bu müddəalara ümumiyyətlə əməl olunmur.

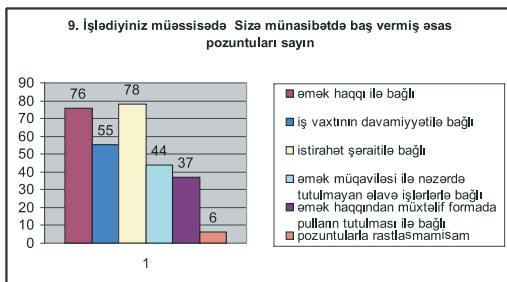
Eyni respondentlərin 14 %-i qoyulan suala müsbət cavab vermiş 27 % isə cavab verməkdə çətinlik çəkdiqlərini bildirmişlər.

Baş verən hüquq pozuntularının xarakteri haqqında sualların, respondentlərin cavabları təhlil edilərək

aşağıdakı nəticələr alınmışdır (bu suala cavab verərkən respondentlər təklif olunan bir neçə cavab variantını seçə bilərdilər): rəyi soruşulanların əksəriyyəti (26%) işəgötürənlər tərəfindən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş istirahət hüququnun pozulmasına, 19% isə iş vaxtının normasına riayət edilməməsinə, 25%-i əmək haqqı ödənilməsinin əvvəlcədən razılaşdırılmış şərtlərinə işəgötürənin əməl etməməsinə, 15 %-i normadan artıq işlədiklərinə 13%-i isə əmək haqqından müxtəlif tutulmaların aparılmasına etiraz edirlər.

Maraqlıdır ki, sorğuda iştirak edənlərdən sözügedən sualı cavablandırarkən "digər" variantı seçənlərdən yalnız 2%-i (6 nəfər) qeyd edir ki, iş yerlərində onlara qarşı qanunsuz hərəkət edilmir, qalan 20 nəfər isə qeyd etmişdir ki, bir sıra qanun pozuntuları ilə rastlaşmalı olurlar. Bu ilk növbədə onu göstərir ki, muzzla işləyən işçilərin əksəriyyəti bu cür pozuntuları əmək münasibətlərinin tərkib hissəsi kimi qəbul edir, bunu qanun pozuntusu və işəgötürən tərəfindən sui-istifadə kimi qiymətləndirmirlər.

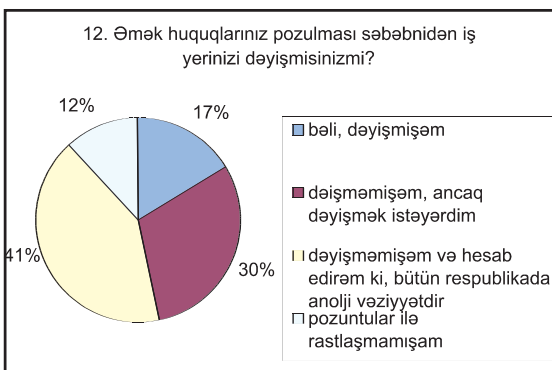
Növbəti suala cavab verərkən rəyi soruşulanların 41% -i bildirir ki, onların öz hüquqlarının qorunmasına ehtiyacları vardır, bundan əlavə 31 % cavab verdi ki, onların hüquqlarının qorunmasına ehtiyac vardır, lakin onlar işəgötürənlərlə münasibətlərin pozulmasından ehtiyat edirlər və buna görə də konkret addımlar atılma-



sından çəkinirlər. Rəyi soruşulanların 20 % -i işəgötürən qarşısında onların hüquqlarının qorunmasına ehtiyac olmadığını, 8 % isə, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində kifayət qədər məlumatlı olmadıqlarına görə cavab verməkdə çətinlik çəkdiklərini bildirirlər.

"Öz pozulmuş əmək hüququnuzun məhkəmədə bərpa etməyə hazır olduğunuzu" sualını respondentlər aşağıdakı kimi cavablandırmışdır. Rəyi soruşulanların 27%-buna hazır olduqlarını, 19 % hazır olmadıqlarını, 39 % i cavab verməyə çətinlik çəkdiklərini bildirmişlər. 15% isə məhkəməyə müraciətlərin gələcək nəticələrindən çəkinirlər.

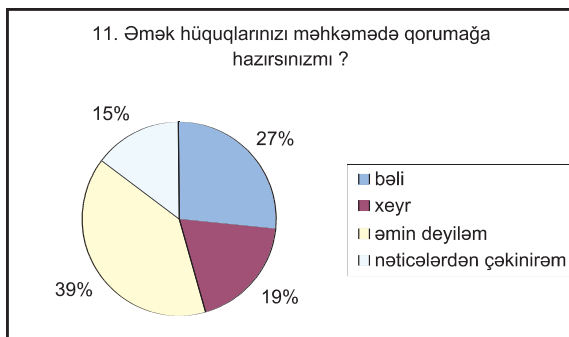
Əmək hüquqlarınızın pozulduğuna görə iş yerinizi dəyişmişsinizmi



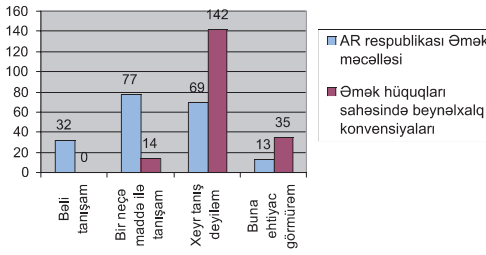
sualına rəyi soruşulanların demək olar ki, hər beş nəfərdən biri (17%), müsbət cavab vermiş, 30 % bildirmişdir ki, dəyişməmişlər lakin dəyişmək istəyirdilər. Lakin sorğuda iştirak edənlərin böyük hissəsi (41%) bildirir ki, bu səbəbdən iş yerinin dəyişməsinə ehtiyac yoxdur, çünki əmək hüquqlarına riayət olunması sahəsində bütün Respublika üzrə vəziyyət demək olar ki, eynidir. Respondentlərin 12 %-i qanun pozuntusu ilə rastlaşmadıqlarını qeyd edirlər.

Növbəti sual respondentlərin əmək hüquqları sahəsində beynəlxalq və Milli qanunvericilik haqqında bilgilərinin nə dərəcədə olmasını müəyyənəndirilməsi məqsədini daşıyırdı. Cədvəldə bu suala verilmiş

cavabların müqayisəli təhlili göstərilir. Cədvəldən aydın olur ki, respondentlərin Milli qanunvericiliklə tanışlığı, beynəlxalq konvensiyalar ilə tanışlığının səviyyəsinə nisbətən xeyli yüksəkdir. Belə ki, 32 nəfər (17%) AR Əmək Məcəlləsi ilə bütünlüklə tanış olduqlarını bil-



13. AR respublikası Əmək məcəlləsi və əmək hüquqları sahəsində beynəlxalq konvensiyaları ilə tanışsınız mı?

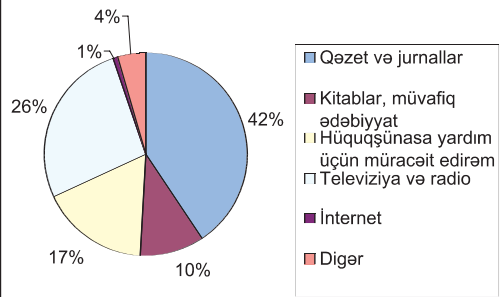


dirirlər, 77 nəfər (40%) onun bəzi müddəaları ilə, 69 nəfərin (36 %) məcəllə haqqında heç bir məlumatı yoxdur, 13 nəfər isə (7 %) Əmək məcəlləsi haqqında hər hansı bilgiyə yiyələnməyin vacib olmadığını qeyd etmişdir. Beynəlxalq konvensiyalar haqqında suala cavab verərəkən bir nəfər də olsun bu sənədlərlə bağlı mükəmməl bilgiyə malik olduğunu qeyd etməmişdir. 14 nəfər (7%) bildirmişdir ki, konvensiyaların bəziləri haqqında məlumatı var, 35 nəfər (18%) konvensiyaların məzmunu ilə tanış olmağa heç bir ehtiyacın olmadığını bildirmişdir. Cavablardan görüldüyü kimi respondentlərin əksəriyyəti milli qanunvericiliyə daha çox diqqət verirlər baxmayaraq ki, Azərbaycanda, ratifikasiya edilmiş beynəlxalq normalar milli qanunvericiliyə nisbətən üstün qüvvəyə malikdir. Beləliklə Sualın cavablarından əhalinin hüquqi maarifləndirilməsi sahəsində böyük problemlərin olması qənaətinə gəlmək olar.

Əmək qanunvericiliyi haqqında informasiyaların haradan alınması ilə bağlı sualı respondentlər aşağıdakı

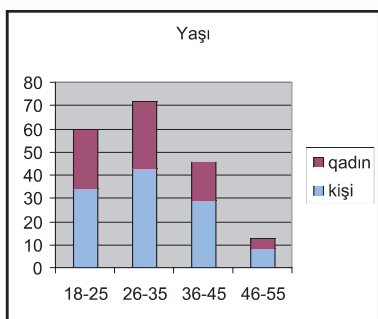
kimi cavablandırmışdır. Əksər respondentlər (42%) əsas mənbə kimi qəzet və jurnalları göstərmişdir. 10% müxtəlif növlü xüsusi ədəbiyyatları sorğu kitabçaları, broşuralar və s. oxumaqla, 26% televiziya, radio proqramları 1 % isə internet vasitəsi ilə məlumat aldıklarını söyləyirlər. Maraqlısı budur ki, rəyi soruşulanların 17 %-i məsləhət üçün hüquqşünasa müraciət edir, bu onun göstəricisidir ki, hüquqşünas peşəsinə etimad artmışdır və problemlər yaranarkən ixtisaslı hüquqi yardım almağa

15. Əmək qanunvericiliyi haqqında hansı mənbələrdən informasiya alırsınız?



üstünlük verirlər. Eyni zamanda respondentlərin 4%-i qeyd edir ki, müxtəlif informasiya mənbələrinə müraciət etməklərinə baxmayaraq onları maraqlandıran suallara cavab tapa bilməmişlər.

Artıq yuxarıda qeyd olunmuşdur ki, sorğuda iştirak etmiş 191 anketin nəticələri işlənmişdir. Bu anketlərdən 60% kişilər, 40 % isə qadınlar tərəfindən cavablandırmışdır. Sorğuda iştirak edənlərin əksəriyyətini gənc və orta yaşlı insanlar təşkil etmişdir. Cədvəldən görüldüyü kimi respondentlərin 31 %-ni 18-25 yaşlı 38 % -ni



26-55-yaşı, 24 %-ni 36-45 yaşı 7 %-ni isə 46-55 yaşı olanlar təşkil etmişdir. Rəyi soruşulanların 57% evli 43 % subay olmuşdur.

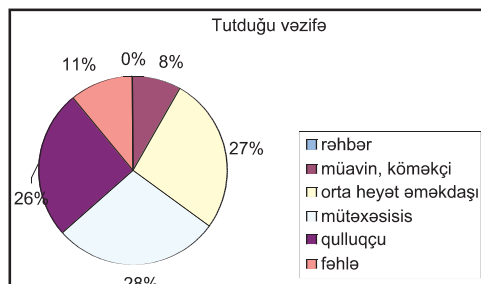
Sorguda iştirak edənlərdən 7 % azı bir il 33 % bir ildən-beş ilə qədər, 35 % altı ildən on ilə qədər, 25% isə on ildən artıq əmək stajına malikdir. Soruşuda iştirak edənlərdən heç biri rəhbər vəzifə tutmur, 8% müavin yaxud rəhbərin köməkçisi kimi çalışır, 27 % orta bölmə əməkdaşları, 28 % müxtəlif sahə mütəxəssisləri 26 % xidmət personalı, 11 % isə yardımçı fəhlə vəzifələrini yerinə yetirir.

Respondentlərə verilmiş sonuncu sual onların çalışdıqları müəssisənin təşkilatı -hüquqi forması haqqında olmuşdur. Belə ki, rəyi soruşulanların 35%-i dövlət sektorunda, 8 %-i birgə müəssisələrdə, 57 %-i isə xüsusi sektorda çalışanlar olmuşdur.

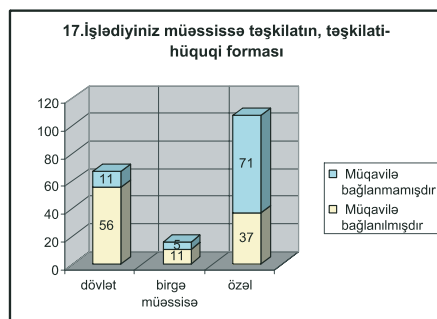
Bu informasiyanın təhlili ilə belə bir faktı aşkarladığımız ki, hüquqi normalara riayət olunması nöqtəy-nəzərindən dövlət müəssisələrində vəziyyət daha yaxşıdır. Burada işləyən işçilərin əksəriyyəti qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş formada əmək müqaviləsi bağlamışdır. Yalnız dövlət

lət müəssisəsində işləyən 11 nəfər qeyd etmişdir ki, onların əmək münasibətləri müqavilə ilə rəsmiləşdirilməmişdir. Hesab edirik ki, bu şəxslər 1999-cu ildə yeni Əmək Məcəlləsinin qəbul edilməsindən sonra əmək münasibətlərini yeni əmək müqaviləsi bağlamaqla rəsmiləşdirilməmiş işçilərdir.

Birgə müəssisələrdə işləyən işçilərin də əksəriyyəti əmək müqaviləsinə malik olduqlarını qeyd etmişlər. Yalnız fəhlə və xidmətçi personalı kimi çalışan işçilər əmək müqaviləsinin olmadığını bildirirdi.



Xüsusi sektorda isə vəziyyət ağır olaraq qalmaqdadır. Belə ki, respondentlərin 66% qeyd edirlər ki, onların işəgötürənlərlə hüquqi cəhətdən düzgün qurulmuş əmək münasibətləri yoxdur, 34 %-i isə belə bir münasibətlərin mövcud olmasını qeyd etmişlər.



Statistik məlumatlar əsasında əmək hüquqlarının pozulması hallarının analizi

Monitoring prosesi dövründə tətbiq olunan alətlərdən biri də statistik məlumatlar əsasında əmək hüquqlarının pozulma hallarının analizidir.

Statistik məlumatlar aşağıda göstərilən qaydada və üsulda toplanmışdır.

■ *Bakı şəhərinin 6 rayon məhkəməsində 2006-cı ilin birinci yarısında əmək mübahisələri zəminində baxılmış işlərə dair statistikanın araşdırılması;*

■ *Ombudsman aparatına daxil olmuş əmək hüquqlarının pozulmasına aid olan şikayətlər və onların təsnifatı;*

■ *Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasına daxil olmuş əmək mübahisələrinə aid olan şikayətlər və onların təsnifatı;*

■ *Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının İctimai qəbul otaqlarına daxil olmuş və əmək hüquqlarına aid olan şikayətlər və onların analizi;*

■ *Dövlət Statistika Komitəsindən alınan statistik məlumatların analizi.*

Bu statistik məlumatları əldə etmək üçün Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası məhkəmələrə, Ombudsmana, Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasına, Dövlət Statistika Komitəsinə yazılı informasiya sorğuları təqdim edərək zəruri statistik məlumatları toplamışdır. Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası statistik məlumatları təqdim etməklə yanaşı həmin statistikanın analizini də həyata keçirmişdir.

Əldə edilən statistika üzrə göstəriciləri təqdim edirik.

Məhkəmələrdə əmək mübahisələrinə baxılmasının göstəriciləri

Bakı şəhərinin 6 rayon məhkəməsi üzrə 2006-cı ilin birinci yarısı üçün göstəricilər aşağıdakı kimi olmuşdur.

Rayon məhkəmələrinin adı	Daxil olan iddiaların sayı	Təmin olunan iddiaların sayı	Qismən təmin olunan iddialar	Rədd edilən iddialar	Baxılmamış saxlanılan iddialar	İcra-ata xitam verilib	Baxılma Prosesi Davam edir	Aidiyyatı Üzrə Göndərilib	Apellyasiya Şikayəti Verilmişdir
Yasamal	16	2		4			10		6
Nərimanov	50	19	11	20					16
Səbail	68	29		39					19
Xətai	20	3		8	2	1	4	2	3
Binəqədi	27	17		2	2		6		
Nəsimi	13	2		8	1	2			
Rayonlar üzrə cəmi	194	72	11	81	5	3	20	2	44

Yuxarıda göstərilən iddialar üzrə mübahisə hallarının adları

Rayon məhkəmələrinin adı	İddiaların sayı	İşə bərpa ilə bağlı	Əmək haqqı və digər ödənişlərlə bağlı	Sair əmək mübahisələri
Yasamal	16	16		
Nərimanov	50	35	3	12
Səbail	68	25	4	39
Xətai	20	12	3	5
Binəqədi	27	10	17	
Nəsimi	13	5	8	
Rayonlar üzrə cəmi	194	103	35	56

Birinci cədvələ nəzər saldıqda ilk baxışdan vəziyyətin o qədər də acınacaqlı olmadığı təsəvvürü yaranır. Belə ki, 6 ay ərzində Bakı şəhərinin 6 rayon məhkəməsinə əmək mübahisələri zəminində cəmi 194 iddia daxil olmuşdur. Bu iddialardan isə 72-si tam 11-i isə qismən təmin olunmuşdur. İlk baxışdan mövcud vəziyyətdə o qədər də pis göstəricilər deyildir. Məsələ ondadır ki, son illər-

də məhkəmələrdə əmək mübahisələri ilə bağlı verilən iddialarla bağlı o qədər absurd qərarlar qəbul olunmuşdur ki, artıq ölkədə əmək mübahisələrinin həlli üçün az qala yeganə mexanizm olan məhkəmə mexanizmi səmərəsiz bir vasitə hesab olunur. Bu baxımdan əmək hüquqları pozulmuş şəxslərin məhkəmələrə müraciəti azalmaqdadır. Eyni zamanda birinci instansiya məhkəmələrində

təmin olunan iddialardan bir çoxu işəgötürən tərəfindən verilən apellyasiya şikayəti nəticəsində sonradan ləğv olunur və ya əksinə birinci instansiya məhkəməsində iddia təmin olunmadıqda məhkəmə qərarından verilən apellyasiya şikayətlərinin əksəriyyəti rədd edilir. Digər bir qüsurlu praktika isə ümumiyyətlə məhkəmə qərarlarının icra olunmamasıdır. Bu gün ölkədə əmək mübahisələri ilə bağlı minlərlə qüvvəyə minmiş məhkəmə qərarı icra olunmur. Onların əksəriyyəti pul, işə bərpa, məcburi işburaxmaya görə pul əvəzinin verilməsi ilə bağlı qəbul olunmuş məhkəmə qərarlarıdır.

İnsan Hüquqları üzrə Müvəkkilin (Ombudsmanın) aparatına daxil olmuş əmək hüquqlarının pozulmasına aid olan şikayətlər

2006-cı ilin birinci yarısında **İnsan Hüquqları üzrə Müvəkkilin (Ombudsmanın)** aparatına əmək mübahisələri və ya əmək hüquqlarının pozulması ilə bağlı 265 şikayət daxil olmuşdur.

Bu şikayətlərin 128-i əmək müqaviləsinə xitam verilməsi, 19 şikayət istehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə ödənclərin verilməməsi və ya düzgün müəyyən edilməməsi, 56 şikayət əmək haqqının ödənilmə-

məsi və ya vaxtında verilməməsi, 62 şikayət isə digər əmək hüquqlarının pozulması halları ilə bağlı olmuşdur.

Daxil olan şikayətlərin kəmiyyət göstəricilərinə nəzər saldıqda məhkəmələrdə olduğu kimi Ombudsman aparatına daxil olan şikayətlərin də çoxunun əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı olduğunu görmək olar.

Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasına əmək mübahisələrinin yaranması və ya əmək hüquqlarının pozulması ilə bağlı daxil olan ərizə, şikayət və müraciətlər

Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası aparatına və Konfederasiya üzvü olan sahə həmkarlar ittifaqlarının Respublika Komitələrinə və onların ilk təşkilatlarına bir qayda olaraq həmkarlar ittifaqlarının üzvü olan işçilər müraciət edirlər. Belə müraciətlərin sayı ümumilikdə götürüldükdə 2005-ci il ərzində 134 271 nəfər təşkil etmişdir. Bu müraciətlərin hamısı şikayət xarakterli deyildir. Bir çox müraciətlər, xüsusən də ilk təşkilatlara və Respublika Komitələrinə daxil olan müraciətlərin xeyli hissəsi yardımlar almaq məqsədi ilə edilmişdir.

Bununla belə Konfederasiyaya konkret hüquqi yardım almaq və ya pozulmuş əmək hüquqlarının bərpa

edilməsinə köməklik göstərilməsi ilə bağlı da müraciət və şikayətlər daxil olmuşdur.

Məsələn, 2005-ci il ərzində iş bərpa olunmaq məqsədi ilə Konfederasiyaya müraciət edənlərin 414 nəfərinə tam hüquqi yardım göstərilmiş, həmin şəxslərdən 326 nəfəri müxtəlif yollarla iş bərpa olunmuşdur (məhkəmələr, danışıqlar və s.). Həyata keçirilən 83 məhkəmə işində müdafiə bilavasitə Konfederasiya hüquqşünasları tərəfindən həyata keçirilmişdir.

Ümumiyyətlə, Konfederasiya aparatına 2005-ci il ərzində daxil olan müraciət və şikayətlərin 33%-i işdən qanunsuz azadolma, əmək haqqı və müavinətlərin verilməməsi və ya düzgün verilməməsi, 4%-i həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti, 39%-i maddi yardımların edilməsi, 24%-i iş istirahətin və müalicənin təşkili məqsədi ilə edilmişdir.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasına daxil olan ərizə, şikayət və müraciətlər

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının Bakı şəhərindəki ofisinə və müxtəlif layihələr çərçivəsində regionlarda təşkil etdiyi **“ictimai qəbul otaqlarına”** müraciətlər əsasən hüquqi yardımlarla bağlı olur. Hüquqi yardım almaq istəyənlərin

əksəriyyəti əmək hüquqlarının pozulması ilə bağlı müraciət edirlər. Bununla belə təşkilatın son illərdə Bakı-Tbilisi-Ceyhan neft kəmərinin və Cənub Qafqaz Qaz Boru Kəmərinin tikintisi zamanı həmin ərazilərdə hüquqi yardım fəaliyyəti həyata keçirməsi ilə bağlı mülkiyyət hüquqlarının pozulmasından şikayət edənlər üstünlük təşkil etmişdir.

Əmək Hüquqlarının pozulması və bununla bağlı başlanmış əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə təşkilat müraciət edənləri iki kateqoriyaya ayırmaq olar: Bunlar kollektiv qaydada müraciət edənlər və fərdi qaydada müraciət edən kateqoriyalardır.

2006-cı ilin 10 ayı ərzində müraciət edənlərin 48,2 %-i işdən qanunsuz olaraq azad edilmə, o cümlədən ixtisarlara bağlı, 14,4%-i əmək haqqının və digər ödənişlərin verilməməsi, düzgün verilməməsi, yaxud gecikdirilməsi ilə bağlı, 3,6 %-i iş vaxtından artıq işlərə qanunsuz cəlb olunma, 1,2 %-i müxtəlif səbəblərə görə işəgötürən tərəfindən təqib olunma, 32,6%-i digər əmək hüquqlarının pozulması halları ilə, o cümlədən sağlamlığa dəyən zərərin ödənilməsi ilə bağlı olmuşdur.



Ekspertlərlə strukturlaşmamış intervyülərin təşkili

Monitorinqin məqsədi təkcə pozuntuları və onun xarakterini öyrənmək deyil, həmçinin bu pozuntuları doğuran səbəbləri müəyyən etmək idi. Təşkilatın əvvəlki təcrübəsinə əsaslanaraq biz belə bir qənaətdə gəldik ki, işəgötürənlər heç də həmişə əmək hüquqlarını məqsədli şəkildə pozmurlar. Elə hallar vardır ki, işəgötürənlər bu hüquqları bil-məyərəkdən, onlardan asılı olmayan səbəblərdən, yaxud zəruri resursların (o cümlədən kadr resurslarının) olmaması səbəbindən pozmalı olurlar.

Belə halların yaranma səbəblərini öyrənmək məqsədi ilə bir sıra işəgötürənlər və ya onların nümayəndələri ilə strukturlaşdırılmamış intervyyülr təşkil edilmişdir. Intervyyülr nəticəsində işəgötürənlərin işçilərin əmək hüquqlarının təmin olunması istiqamətindəki problemləri öyrənilmişdir. Intervyyülərə əsasən kiçik və orta sahibkarlıqla məşğul

olan hüquqi şəxsin təsisçisi, təsisçi işəgötürən olmadıqda isə işəgötürəni cəlb edilmişdir. Həmin şəxslərə əsasən standart suallar verilsədə bu ardıcıl və strukturlaşmış şəkildə deyil, söhbət əsnasında verilmişdir. Verilən suallar əsasən aşağıdakılardan ibarət olmuşdur:

- 1. İşçilərlə əmək müqaviləsi bağlayırsınızmi?*
- 2. Əgər bağlamamısınızsa niyə?*
- 3. Əməyin mühafizəsi qaydaları ilə bağlı işçiləri təlimatlandırırırsınızmi?*
- 4. Əgər hə, onda necə?*
- 5. İşçilər üçün əmək kitabçalarında qeydiyyat aparılırmı?*
- 6. Müəssisədaxili qaydalar varmı?*
- 7. İşçilərə məzuniyyət verilirmi?*
- 8. İşçilərlə münasibətlərdə tipik problemlər hansılardır?*
- 9. İşçilərlə tam maddi məsuliyyət haqqında müqaviləniz varmı?*

10. Sizin müəssisədə kollektiv müqavilə bağlanılırmı?

11. Bağlanılırsa niyə?

Strukturlaşdırılmamış intervyülərə cəlb olunan işəgötürənlərin rəhbərlik etdikləri qurumlar əsasən ticarət, xidmət, istehsal və tikinti işləri ilə məşğul olurlar. Belə qurumlarda işçilərin sayı 10 nəfər və daha çox olmuşdur.

İntervyülər özəl müəssisə işəgötürənləri ilə edildiyi üçün cavabların da əksəriyyəti üst-üstə düşmüşdür.

Cavab verənlərin əksəriyyəti işçilərlə əmək müqaviləsi bağlamadıqlarını bildirmişlər. Yalnız bir neçə işəgötürən işçilərin bir qismi ilə əmək müqaviləsi bağladıklarını, lakin bu müqavilələrin formal xarakter daşdığını və 1 nüsxədən ibarət olduğunu bildirmişdir. Lakin işəgötürənlərin əksəriyyəti işçilərin bir qismi ilə rəsmi əmək münasibəti qurduqlarını (yəni əmək haqqı cədvəlinə qol çəkib pul alınır, əmək kitabçasında qeydiyyat aparılır və s.) bildirmişlər.

İşçilərlə əmək müqavilələrinin bağlanmamasının səbəbini işəgötürənlər əsasən *"buna ehtiyac görməmişik"* deyər cavablandırmışlar. Onların izahatına görə işçilər heç bir əmək müqaviləsi tələb etmirlər. Dövlət orqanlarının əmək müqavilələri ilə bağlı yoxlama aparıb-aparılmadığını soruşduqda onlar əsasən belə cavab verirdi ki, *"Nəzarət orqanla-*

rı daha ciddi məsələləri soruşurlar", lakin bir qisim işəgötürən onlardan belə müqavilələrin olub-olmamasını soruşublar və hətta onları cərimə də ediblər. İntervyüə cəlb edilmiş işəgötürənlər həmçinin əmək müqaviləsini hazırlaya biləcək, yaxud kadr işləri üzrə mütəxəssis saxlamaq üçün artıq xərc çəkmək imkanında olmadıqlarını bildirmişlər. Onlar bunu onunla izah edirlər ki, *"onsuz da nəzərdə tutulmayan xərclərimiz həddən artıq çoxdur"*.

İntervyülərə cəlb etdiyimiz işəgötürənlərin hamısı işçiləri əməyin mühafizəsi qaydaları ilə bağlı təlimatlandırmadıqlarını bildirdilər. Bu müəssisələrin heç birində işçilərə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydaları ilə bağlı **ilkin, vaxtaşırı, növbədən kənar** və **birdəfəlik** təlimatlar verilmir. Zəruri olan hallarda işçilərin işə qəbulu və vaxtaşırı icbari tibbi müayinəsi həyata keçirilmir. İntervyülərə cəlb olunan işəgötürənlərin az qismi işçilərin təhlükəsizlik qaydaları ilə bağlı təlimatlandırdıklarını, lakin bunun müəyyən olunan normalar əsasında deyil, ibtidai qaydada həyata keçirildiyini bildirmişdir.

İşəgötürənlər işçilərin xahişi ilə işçilərin əmək kitabçalarında qeydiyyat aparırlar. Belə xahiş olmadıqda əmək kitabçasında qeydiyyat aparılmır. İşəgötürənlərin bir qismi işə birinci dəfə başlayanlar üçün əmək

kitabçasını rəsmi qaydada aldıqlarını bildirsələr də, əksəriyyət işəgötürənlər əmək kitabçasını əldə etməyi işçinin özünə həvalə edirlər. Rəsmi əmək münasibətlərində olmayanlar üçün dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsinin alınıb alınmaması ilə bağlı suala əsasən belə cavab verilmişdir: *"Bizdə çalışan işçilərin əksəriyyəti başqa iş yerlərində də çalışırlar, həmin şəhadətnaməni də yəqin ki, oradan əldə ediblər"*.

Demək olar ki, intervyülərə cəlb olunmuş işəgötürənlər müəssisə daxili intizam qaydalarının mövcud olmadığını, intizam qaydaları, iş rejimi və s. məsələlərin şifahi şəkildə həll olunduğunu bildirmişlər.

İşçilərlə əmək münasibətləri zamanı hansı xarakterik problemlərin ortaya çıxması ilə bağlı sualların əksəriyyətinə belə cavablar verilmişdir: *"İşçilər əmək intizamını pozmağa meyillidirlər", "Daha yaxşı iş tapan zaman əvvəlcədən xəbərdar etmədən çıxıb gedirlər", "İşçilər iş məsuliyyətlə yanaşmırlar"*. Xidmət sahəsində fəaliyyət göstərən müəssisələrin işəgötürənlərinin əsas gileyləri ondan ibarət olmuşdur ki, işçilər (əsasən avtoservis, məişət xidməti və s. sahələr üzrə) müştəriləri aldadır, onlara keyfiyyətsiz xidmət göstərirlər və buna görə də müəssisə öz daimi müştərilərini itirirlər.

İntervyülərə cəlb olunan müəssisələrin əksəriyyətində işçilərə bahalı

avadanlıqlar və əmək alətləri verilməsinə baxmayaraq onlarla *"tam maddi məsuliyyət haqqında"* müqavilə bağlanmır. İşəgötürənlərin əksəriyyəti belə bir müqavilə formasının mövcud olmasından ümumiyyətlə xəbərləri olmadığını bildirmişlər.

İntervyülərə cəlb edilmiş işəgötürənlərin rəhbərlik etdikləri müəssisələrin heç birində əmək kollektivi ilə Kollektiv müqavilə bağlanmır və heç bir müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı yoxdur.

Strukturlaşmamış intervyülərə cəlb olunan işəgötürənlər məqsədyönlü şəkildə seçilmişdir. Bu müəssisələrin hamısı özəl müəssisələrdir, işçilərin sayı azdır.

Az bir qisim işəgötürənlə aparılan strukturlaşmamış intervyülər ölkədə bu tipdə mövcud olan müəssisələrin əksəriyyətində analoji vəziyyətin mövcud olmasını tam şəkildə sübuta yetirir.

Əslində ölkənin əsas işçi kütləsinin çalışdığı belə kiçik müəssisələr faktiki olaraq Əmək Məcəlləsinin təsir dairəsindən kənardadırlar. Bu müəssisələrdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində qanunlar deyil işəgötürənin mülahizələri və subyektiv şərtləri əsas rol oynayır.



Müəssisələrə getməklə müşahidələr aparılması

Monitoring zamanı təşkilatın cəlb etdiyi mütəxəssislər pilot götürülmüş müəssisələrə gedərək müşahidələr aparmışdır. Bir çox müəssisələrə daxil olmaq mümkün olmadığı üçün həmin müəssisələrdə olan mütəxəssislər təlimatlandırılmış və onlara xüsusi qeyd vərəqələri təqdim olunmuşdur. Bu müəssisələrdə əsasən müşahidə obyektı təhlükəsizlik texnikası qaydalarına əməl olunması üçün görülmən tədbirlər olmuşdur.

Müşahidələr həm dövlət, həm də özəl müəssisələrdə aparılmışdır. Müşahidələrə cəlb edilmiş müəssisələr nisbətən iri müəssisələr olduğu üçün əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarından əməl etməyə qismən əməl olunması müşahidə edilmişdir. Azsaylı işçiləri olan istehsal və xidmət sahələrində (məsələn: kiçik nəşriyyatlar, dülğər sexləri və s.) vəziyyət daha acınacaqlıdır. Aşağıda mütəxəssislərin seçilmiş pilot müəssisələrdə həyata keçirdiyi monitoringə dair hesabatı təqdim edirik.

Azərbaycan Respublikasının Əməyin Mühafizəsi və Təhlükəsizlik Texnikası sahəsində mövcud qanunvericiliyinə uyğun olaraq müəssisədəki faktiki vəziyyətin monitorinqinin nəticələri barədə

H E S A B A T

İşçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnu təmin etmək məqsədi ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində və digər normativ hüquqi aktlarda hələ kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, əmək müqavilələrində texniki təhlükəsizlik, sanitariya, gigiyena müalicə - profilaktik tədbirləri, normaları və standartları nəzərdə tutulur.

Yuxarıda qeyd olunan sənədlərdə sağlam və təhlükəsiz iş şəraitinin yaradılmasında işəgötürənlərin işçilərin, o cümlədən müvafiq qurumların vəzifələrinin nədən ibarət olmasından tutmuş icra mexanizmlərinə qədər bütün məsələlər nəzəri şəkildə əksini tapmışdır. Sənədlərdə əks edilənlərin Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən dövlət və özəl müəssisələrdə nə dərəcədə tətbiq edildiyini və yaxud tətbiq etmək imkanının olmasını müəyyənləşdirmək məqsədi ilə bu sahədə təcrübəsi olan 5 nəfər mütəxəssis tərəfindən əvvəlcədən tərtib edilmiş 30 sualdan idarət sorğu formaları əsasında 30 müəssisədə (zavod, trest, hasilat, tikinti, fabrik, restoran, tədris ocağı, sex.) - 19 dövlət, 11 özəl müəssisələrdə monitorinq aparılmışdır. Moni-

torinq aşağıdakı yollarla həyata keçirilmişdir:

- *Kənardan müşahidə etməklə;*
- *Müəssisə ərazisinə daxil olmaqla;*
- *Müəssisədə çalışan tanışlarla söhbət etməklə;*

Monitorinq nəticəsində aşağıdakılar aşkar edilmişdir:

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin IX bölməsinin 223-cü maddəsində iqtisadiyyatın bütün sahələrinin müəssisələrində yaradılması vacib olan əməyin mühafizəsi xidmətləri baxılan vəziyyətdə 80% təşkil edir.

Tikinti norma və qaydalarına görə iş gedən ərazinin çəpərlənməsi demək olar ki, əksər müəssisələr tərəfindən həyata keçirilir.

Müəssisələrin inzibati binalarında və istehsalat sahələrində kollektiv mühafizə vasitələri olan təhlükəsizlik plakatları və nişanları ilə təminat 70 % təşkil edir. Lakin mövcud plakatların və nişanların heç də hamısı standartlara uyğun deyildir (ölçüləri, rəngi, yazıldığı dil və s).

Baş verən bədbəxt hadisələr zamanı xəsarət alma hallarını əngəllə-

mək və yaxud minimuma endirmək üçün işçilərin fərdi mühafizə vasitələrindən istifadə etməsi 70 % təşkil edir.

Müəssisə işçiləri üçün nəzərdə tutulmuş qəza zamanı toplantı məntəqəsi müəssisələr üzrə 60% mövcuddur.

Əməyin mühafizəsinin əsas prinsiplərindən olan işçilərin xüsusi geyimlərdə işləməsinə 30 müəssisə üzrə 75% -i əməl edir.

Mövcud qanunvericiliyə görə işlərin təhlükəsiz görülməsi üçün işə başlamazdan əvvəl təlimatlandırma 85% təşkil edir.

Tikinti norma və qaydalarında nəzərdə tutulduğu kimi yanğın və digər qəza halları zamanı binanı tərk etmək üçün təxliyyə planlarının tərtib edildiyi və ehtiyat çıxışlarının demək olar ki, bütün müəssisələrdə nəzərdə tutulduğu müəyyənləşdirilmişdir.

Baş verə biləcək yanğın hadisəsinin qabaqcadan müəyyənləşdirilərək qarşısının alınması məqsədi ilə müəssisələrin inzibati binalarında və anbarlarında yanğın xəbərverici siqnalizasiya sistemləri 60% təşkil edir.

Müxtəlif səbəblərdən baş vermiş yanğınların tez bir zamanda söndürülməsi üçün müvafiq yanğınsöndürmə balonları ilə təchizat baxılan halda müəssisələr üzrə 75% təşkil edir.

İstehsalat binalarının havasının zərərli qaz, buxar və tozlarla çirklən-

məsinin, otaqlarda havanın meteoroloji şəraitini və təmizliyini təmin etmək üçün təbii və süni ventilyasiya sistemləri əksər müəssisələrdə mövcuddur.

Peşə xəstəliklərinin qarşısının alınması məqsədi ilə işə daxil olarkən işçilərin ilkin və dövrü tibbi müayinədən keçirilməsinə müəssisələrdə 65% əməl olunur.

Hər hansı bir qəza halları zamanı müvafiq orqanlara və işçilərə xəbərdarlıq edilməsini təmin etmək məqsədi ilə bütün müəssisələrdə daxili və xarici rabitə sistemi mövcuddur.

İsti və soyuq havalarda işçilərin müəyyən vaxtlarda dincəlmələri və qızınmaları üçün istirahət otağının mövcudluğu 90% təşkil edir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş *"İlin soyuq vaxtında açıq havada və ya isidilməyən örtülü binalarda, habelə isti havalarda işin dayandırılması və işçilərə fasilələrin verilməsi şərtlərinə"* müəssisələr üzrə 50 % əməl edilir.

Mövcud qaydalara uyğun olaraq işçilər üçün ayrılmış iş paltarlarının yuyulması 25% təşkil edir.

Monitorinqin əhatə dairəsinə daxil olan müəssisələr üzrə 90% işçilər içməli su (adi və qazlı) ilə təmin olunurlar.

Ən böyük təhlükə mənbəyi olan qaz balonları (propan, oksigen, karbon ...) müvafiq rəngdə rənglənərək

onlar üçün ayrılmış xüsusi yerlərdə düzgün saxlanması 90 % təşkil edir.

İstehsalatda işçilərin sanitariya və gigiyena qaydalarına əməl etmələrini təmin etmək üçün işçilərin yuyunması üçün lazımi şərait müəssisələr üzrə 85% təşkil edir.

Yarana bilən bədbəxt hadisələr zamanı vaxtında ilkin tibbi yardımın göstərilməsi üçün müəssisələrin infrastrukturuna daxil olan binalarda, nəqliyyatlarda və ərazidə dərman preparatları və qutuları baxılan halda müəssisələr üzrə 65 % təşkil edir.

Yüksək gərginlikdə işləyən elektrik qurğularının, elektrik xətlərinin, elektrik mühərriklərinin və başqa elektrik maşınlarının təhlükəsiz işləməsi üçün onların sazlığının etibarlı şəkildə təmin edilməsi müəssisələr üzrə 80 % təşkil edir.

Kollektiv mühafizə vasitələrindən biri olan gecə vaxtı bütün ərazinin işıqlandırılmasını təmin edən proyektorlarla təchizat əksər müəssisələrdə mövcuddur.

Müxtəlif tullantıların təyinatı üzrə atılaraq antisanitariyanın qarşısının alınması məqsədi ilə inzibati binalarda və ərazilərdə tullantı qabları nın qoyulması 70% təşkil edir.

Əmək prosesi zamanı insana təsir göstərən xarici istehsalat mühitinin əsas amillərindən olan işıqlanma sistemlərinin (təbii və süni) normaya uyğunluğu 80% təşkil edir.

Monitorinqə cəlb edilən müəssisələrdə işçilərin sosial sığorta olunmasının 50% təşkil etdiyi aşkar edilmişdir.

İstehsalat sahələrində (anbar, sex və s.) işçilərin ağır yükləri əllə qaldırması halları 60 % təşkil edir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə görə iş yerlərinin işəgötürən tərəfindən attestasiya edilməsi 40 % həyata keçirilir.

İşçilərin razılığı olmadan iş vaxtından artıq işlədilməsi 30 % təşkil edir.

Yuxarıda qeyd olunan göstəricilər 30 müəssisədəki orta vəziyyəti əks etdirsə də dövlət müəssisələri ilə müqayisədə özəl müəssisələrdə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarının daha çox pozulduğu müəyyənəşdirilmişdir.

Ümumi vəziyyətin qənaətbəxş olmaması ilə bərabər demək olar ki, əksər müəssisələrdə müəyyən olunan ən çox **uyğunsuzluq halları aşağıdakılardır:**

1. Özəl müəssisələrdə çalışan işçilərin ilkin və dövrü tibbi müayinədən keçirilməməsi;

2. Güclü küləkdə və istidə işin dayandırılmaması;

3. Təhlükəsizlik plakat və işanlarının lazımi qədər olmaması;

4. Dərman qutularının (nəqliyyatlarda və ərazidə) olmaması;

5. Əsasən özəl müəssisələrdə işçilərin sığortalanmaması;

6. İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməməsi;

Uyğunsuzluqların səbəbləri:

1. Maliyyə vəsaitinin olmaması;
2. Maliyyə vəsaitinə qənaət edilməsi;
3. İşəgötürənin məsuliyyətsizliyi;
4. Kvalifikasiyalı kadrların olmaması;
5. Dövlət orqanlarının nəzarətinin zəifliyi.

Uyğunsuzluqların səbəblərinə şərait yaradan amillər:

1. İşçilərin öz hüquqlarını lazımi səviyyədə bilməməsi;
2. Müvafiq icra orqanları tərəfindən nəzarətin olmaması və ya həddən artıq zəif olması;
3. İşçinin iş yerini itirmək təhlükəsinin olması və bu səbəbdən onların tələb irəli sürmək istəməməsi;
4. İşçilərlə əmək müqaviləsinin bağlanmaması;
5. Müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatının olmaması;
6. Sifarişçilər tərəfindən əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikasına nəzarətin idarə edilməsi barədə rəsmi sənədlərin tələb edilməməsi və bu işə nəzarətin zəif aparılması;

Təkliflər:

1. Müəssisələr üzərində əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmasına dövlət və ictimai nəzarətin səmərəliliyinin artırılması üçün qanunvericilikdə və digər normativ aktlarda əlavə və dəyişikliklərin edilməsi;
2. Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarının pozulması ilə bağlı yüksək pul cərimələrinin qoyulması üçün qanunvericiliyə dəyişikliyin edilməsi;
3. Ali məktəblərdə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası ixtisası üzrə mühəndis kadrların hazırlanması;
4. Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikasına nəzarəti həyata keçirən müfəttişlərin işə qəbulunun test üsulunun tətbiqi yolu ilə həyata keçirilməsinin təmin olunması;
5. Fəaliyyət göstərən hər bir müəssisə nizamnaməsində Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikasına nəzarət mexanizmi barədə açıqlama verməsi;
6. Əməyin mühafizəsi xidmətlərinin işəgötürənlərdən asılılığının aradan qaldırılması;
7. Müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının və ya kollektivi təmsil edən digər nümayəndəli orqanların yaradılması üçün əlavə tədbirlərin görülməsi;



Mətbuatın analizi

Mətbuatın analizi yardımçı alət kimi tətbiq olunmuşdur.

Üç ay ərzində ölkədə populyar olan üç mətbuat orqanı izlənilmiş və onların səhifələrində dərc olunmuş əmək münasibətlərinə aidiyyatı olan materiallar qeydə alınmışdır. Analizə cəlb olunan mətbuat orqanları aşağıdakılar olmuşdur:

1. "525-ci qəzet" - gündəlik qəzet, tirajı adi günlər 2525, şənbə günləri 4025. Veb səhifəsi vardır.

2. "Exo" qəzeti-gündəlik qəzet, tirajı adi günlər 6000, şənbə günü 9000, rus dilində çıxır. Veb səhifəsi vardır.

3. "Azadlıq" qəzeti - gündəlik qəzet, tirajı adi günlər 6566, bazar günü 8626. Veb səhifəsi vardır.

Analiz 01 oktyabr 2006-cı il tarixində başlamış və 31 dekabr 2006-cı il tarixində başa çatmışdır. Analizə cəlb edilən hər üç qəzet sosial-iqtisadi hüquqlarla, o cümlədən əmək hüquqları ilə bağlı yazılara geniş yer verir.

Nəticələr aşağıdakı şəkildə olmuşdur. Ümumiyyətlə üç ay ərzində

əmək sferasına aid verilən bütün yazıların ümumi sayı 79 olmuşdur. Bu yazılardan 31-i "Azadlıq", 28-i "525-ci Qəzet" və 20-si "Exo" qəzetində verilmişdir. Yazılar əsasən işəgötürənlər tərəfindən işçilərlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi, əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik qaydalarına əməl olunmaması nəticəsində baş verən bədbəxt hadisələr, işçilərin müxtəlif pul tələbləri (əmək haqlarının vaxtında ödənilməməsi, sağlamlığa vurulmuş ziyan görə kompensasiyaların ödənilməməsi, yaxud düzgün verilməməsi və s.) və digər əmək hüquqlarının pozulması hallarına dair olmuşdur. Qəzetlərdə dərc olunan materiallar aşağıdakı şəkildə qruplaşdırılaraq təsnif olunmuşdur:

Mətbuatın analizi də digər alətlərin tətbiqi nəticəsində əldə olunmuş nəticələrə uyğundur. Belə ki, ən çox yazılar işəgötürənlərin işçilərlə qanunsuz olaraq əmək müqaviləsinə xitam verməsi və bu zəmində əmək mübahisələrinin yaranması ilə bağlı

Mətbuat orqanının adı	Dərc olunmuş yazıların sayı	Müxtəlif səbəblərlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı yazılar	Əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik qaydalarının pozulması halları ilə bağlı yazılar	Pul tələbləri ilə bağlı yazılar	Digər əmək hüquqlarının pozulması halları ilə bağlı yazılar
Azadlıq	31	13	3	8	7
525-ci qəzet	28	8	0	11	9
Exo	20	2	1	8	9
Cəmi	79	23	4	27	25

olmuşdur. Yazılara görə, işçilərin pul tələbləri ilə bağlı əmək mübahisələrinin əksəriyyəti onlarla əmək müqaviləsinə xitam verildikdən sonra başlayır. Bir çox hallarda işçilər onlarla bağlanmış (və ya faktiki mövcud olan) əmək müqavilələrinə xitam verilməsi ilə bağlı mübahisəyə başlanırlar. Onlar əmək müqaviləsinə xitam verildikdən sonra almalı olduqları pul vəsaitlərini ala bilmirlər. Məsələn, elə müəssisələr vardır ki, burada işəgötürənlər işçilərə aylarla, bəzən isə illərlə əmək haqqı ödəyə bilmir, yaxud bu ödənişlər borc kimi yığılıb qalır. İşçi işdən gedərkən haqq hesabını tələb edir, işəgötürənlər isə bu pulları ödəmək istəmirlər.

İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələr və ya peşə xəstəlikləri nəticəsində işçilərin sağlamlığına vurulmuş zərərə görə aylıq müavinətləri, mülali xərcələrinin və digər ödənişlərin verilməsi ilə bağlı çoxsaylı mübahisələr yaranır. Müəssisələrin əksəriyyətinin mülkiyyət forması

dəyişmişdir. Bir çox illər əvvəl baş vermiş bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyi ilə bağlı öhdəlikləri yeni mülkiyyətçilər yerinə yetirmək istəmirlər, baxmayaraq ki, onlar müəssisəni mülkiyyətlərinə keçirərkən əvvəlki borclara və zərərə görə öhdəlikləri də öz üzərlərinə götürüblər.

İstehsalatda, xüsusən də tikintidə baş verən bədbəxt hadisələrin dinamikası yüksələn xətt üzrə inkişaf etməkdədir. Bu baxımdan əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik qaydalarına əməl olunmadığı üçün baş verən bədbəxt hadisələr mətbuat üçün aktual mövzu olaraq qalmaqdadır.

Bununla belə mətbuat orqanları əmək hüquqlarının pozulması halları ilə bağlı materiallar hazırlayarkən əsasən kütləvi pozuntu halları ilə bağlı hadisələrə üstünlük verirlər. Bu baxımdan əmək sferasında baş verən və yalnız fərdlərə aid olan pozuntu halları mətbuatın diqqətini o qədər də cəlb etmir.



Monitoringin nəticələrinə dair yekun rəy

QANUNVERİCİLİYİN ANALİZİ

Analiz olunan əsas norma Əmək Məcəlləsi olmuşdur. Eyni zamanda ayrı-ayrı kateqoriya işçilər üçün əmək münasibətlərini tənzimləyən müddəaları özündə əks etdirən bir sıra digər qanunlar da analiz edilmişdir.

Əmək Məcəlləsində əks olunan hüquqi normalar özlüyündə iki qrupa bölünür.

Bunlar:

- *Bütün muzzdlu işçilərə şamil olunan ümumi normalar;*

- *Ayrı-ayrı kateqoriyalara aid olan muzzdlu işçilər üçün (qadınlar və uşaqlar (yeniyetmələr), kənd təsərrüfatında çalışan işçilər və s.) nəzərdə tutulan xüsusi normalar.*

Məcəllədə belə differensasiyalar bölmələr və yaxud fəsillər üzrə aparılır. Məsələn, Məcəllənin 10-cu bölməsində 34-cü fəsil Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin

əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətlərinə həsr olunmuşdur. Yaxud 10-cu bölmənin digər fəsilləri qadınların və yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətlərinə həsr olunmuşdur.

Məcəllədə belə differensasiyanın aparılması müsbət haldır və bu məcəllənin tətbiqini konkretləşdirir və asanlaşdırır. Təəssüf ki, Məcəllədə differensasiya tam şəkildə aparılmışdır.

Məsələn, praktikada Kütləvi İnformasiya Vasitələrində və ya Qeyri-Hökumət Təşkilatlarında çalışan işçilərə Məcəllənin ümumi normalarını bütün hallarda tətbiq etmək mümkün deyildir. Bu baxımdan Məcəlləyə "Kütləvi İnformasiya Vasitələrində çalışan işçilərini əmək münasibətlərinin tənzimləməsinin xüsusiyyətləri", "Qeyri-Hökumət Təşkilatlarında çalışan işçilərini əmək münasibətlərinin tənzimləməsinin xüsusiyyətləri", "Ev işlərində çalışan işçilərini əmək münasibətlərinin tənzimləməsinin xüsusiyyətləri" və s.

bölmə və ya fəsillərin daxil edilməsi praktikada mövcud olan bir sıra pozuntuların aradan qaldırılmasına kömək etmiş olardı.

Analiz nəticəsində aşağıdakı hallar müəyyən olunmuşdur.

Əmək münasibətlərini tənzimləyən milli qanunvericilik aktlarının bəzi müddələrinin ölkə Konstitusiyasının müvafiq maddələrinə ziddiyyət təşkil edir

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35, 36 və 37-ci maddələri Əmək Hüququ və onun həyata keçirilməsi ilə bağlıdır. Bu maddələrdə hər kəsin əmək, istirahət və məzuniyyət, əməyin və sağlamlığın mühafizəsi, münasib miqdarda əmək haqqı almaq və s. hüquqları əks olunub. 36-cı maddənin 3-cü bəndində isə göstərilir ki, **"heç kəs zorla işlədilməz"**. Bütövlükdə götürdükdə Konstitusion müddəalar ümumidir və bu baxımdan Əmək Məcəlləsində və digər əmək münasibətlərini tənzimləyən qanunvericilik aktlarında Konstitusiyaya birbaşa zidd olan müddəalar yoxdur. Bununla belə Əmək Məcəlləsinin və digər aidiyyəti normaların bəzi müddəaları Konstitusiyada əks olunmuş hüquqları bu və ya digər şəkildə məhdudlaşdırır. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi bir sıra qərarları ilə belə müddəaların bəziləri-

nin dəyişdirilməsinə dair qərar çıxarmışdır. Bununla belə qanunvericiliyin monitorinqi həyata keçirən hüquqşünaslar bu aktlarda Konstitusion hüquqları məhdudlaşdıran bir sıra müddəaların mövcud olduğunu iddia edirlər. Bunlar:

■ *Əmək Məcəlləsinin 17-ci maddəsi məcburi əməyi qadağan etsə də Məcəllənin 60-cı maddəsinə əsasən işəgötürənlər işçinin razılığı olmadan onları əmək funksiyalarına aidiyyəti olmayan işlərə bir ay müddətində cəlb edə bilirlər. Eyni zamanda maddədə işəgötürənin bu halı il ərzində neçə dəfə tətbiq edə biləcəyi göstərilmir. Belə olan halda işəgötürən işçinin razılığı olmadan onu bir ay müddətində başqa işlərə cəlb edə bilər və bu müddət bitdikdən bir neçə gün sonra işçi əmək funksiyasını yerinə yetirdikdə işəgötürən yenidən işçini bir ay müddətində başqa işlərə cəlb edə bilər. Beləliklə, işəgötürən bu qaydanı tətbiq etməklə işçiyə əmək funksiyasına aid olmayan işləri gördürə bilər. Bu hal beynəlxalq standartlara görə məcburi əmək kimi təsnif oluna bilər. Bu halda isə Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin 3-cü bəndində əks olunmuş hüquq pozulur. 60-cı maddə məcburi əməyə cəlb etmək üçün işəgötürənə şərait yaradır. Maddədə olan boşluq isə işəgötürənə bu halı təkrarlamağa imkan verir.*

■ *Əmək Məcəlləsinin 40, 41,*

42 və 43-cü fəsilləri Konstitusiyanın 36-cı maddəsinə ziddir. Konstitusiyanın 36-cı maddəsi hər kəsin təkbəşinə və başqaları ilə birgə tətıl etmək hüququnu özündə təsbit etsə də, adı gedən fəsillər bu hüququ nəinki məhdudlaşdırır, həmçinin həmin hüquqdan qanuni yolla istifadəni mümkünsüz edir.

Əmək münasibətlərini tənzimləyən milli qanunvericilik aktlarının bəzi müddəaları ölkənin tərəfdar çıxdığı müvafiq beynəlxalq normalarda əks olunan prinsiplərlə ziddiyyət təşkil edir

■ *Əmək Məcəlləsinin 60-cı maddəsi BƏT-in Məcburi Əmək Haqqında Konvensiya (№29) və Məcburi Əməyin ləğvinə dair Konvensiyasının (№105) müddəalarına ziddir*

■ *Əmək Məcəlləsinin 114-ci maddəsinə görə "işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir" müddəası Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 132 sayılı konvensiyasının tələbləri ilə ziddiyyət təşkil edir*

■ *Əmək Məcəlləsinin 11-ci bölməsinin 40,41,42 və 43-cü fəsilləri bütövlükdə ölkənin tərəfdar çıxdığı İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar Haqqında Beynəlxalq Paktın 8-ci maddəsinin d bəndində, Avropa Sosial Xartiyasının 6-cı maddəsinin 4-cü*

bəndində əks olunan prinsipləri pozur

Qanunvericilikdə olan boşluqlar və bu boşluqların praktikada yaratdığı problemlər

Analiz zamanı Əmək Məcəlləsində və digər qanunvericilik aktlarında boşluqların mövcud olması bir daha təsdiqini tapmışdır. Əmək Məcəlləsində olan boşluqları iki səbəblə əlaqələndirmək olar. Bunlardan biri **obyektiv** səbəb, digərini isə **subyektiv** səbəb adlandırmaq olar.

Əmək Məcəlləsi hazırlanarkən dövlət işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üçün xeyli səlahiyyət və hüquqlar nəzərdə tutur. Əslində bu doğru yanaşmadır. Əmək Münasibətlərinin tənzimlənməsində dövlətin əsas rolu müvafiq hüquqi bazanın yaradılması və əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə müəyyən olunan qaydalar əsasında tənzimlənməsinə nəzarəti həyata keçirməkdən ibarətdir. Bu baxımdan Məcəllədə Kollektiv Müqavilə təsisatına geniş yer verilməmişdir. Hər bir kollektiv birbaşa və ya nümayəndəli orqanı vasitəsi ilə işəgötürənlərlə **Kollektiv danışıqlar** aparmaq, **Kollektiv müqavilələr** və **ya Sazişlər** bağlamaq və bu müqavilə və sazişlərdə nəzərdə tutulan şərtlərin yerinə yetirilməsinə **nəzarət etmək** hüququna malikdir. Eyni za-

manda işəgötürənlər də öz birliklərini yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq, kollektiv müqavilə və sazişlər bağlamaq funksiyalarını həmin orqana həvalə etmək və ya birbaşa kollektivlə və ya onu təmsil edən orqanla münasibətlərə girmək hüququna malikdir.

Təəssüf ki, Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan bu vasitə, hansı ki, bir çox məsələləri dialoq yolu ilə həll etməyə imkan verir ölkədə bir təsisat olaraq formalaşmamışdır. Bunun səbəbləri analizdə göstərilmişdir.

Məhz bu səbəbdən Əmək Məcəlləsində tənzimlənməyən bir sıra məsələlər qalmışdır və biz bunları **qanunvericilikdə olan obyektiv boşluqlar kimi qiymətləndiririk**.

Eyni zamanda Məcəllədə bir sıra məsələlər açıq qalır və müddələrin tətbiqi zamanı qüsurlar yaranır. Bu boşluqlar **subyektiv səbəblərə görə, yəni qanunyaradıcılığın dövründə buraxılmış səhvlərə və nəzərə alınmamış hallara görə yaranmışdır**.

Əmək Məcəlləsində mövcud olan müddələrin bir çoxu mütərəqqi və beynəlxalq əmək normalarına uyğun olmasına baxmayaraq onların tətbiqi zamanı çoxsaylı problemlər ortaya çıxır. Bunun səbəbləri sırasında bəzi qanunaltı normaların indiyədək qəbul olunmaması, işəgötürənlərin müddələrin tələblərini pozduğu zamanı onun sübuta yetirilməsinin

mexanizmlərinin olmaması, işçilərin əksəriyyətinin öz hüquqlarını bilməməsi, işçi öz hüquqlarını tələb etdikdə onun təqib olunması, bəzi hallarda hətta işçiyə qarşı cinayət işinin açılması və ya inzibati məsuliyyətə cəlb olunması və bu səbəbdən işçilərin hüquqlarının pozulduğunu bildikləri halda belə şikayət etməkdən çəkinmələri və məhkəməyə şikayətin perspektivsizliyi kimi səbəbləri göstərmək olar.

Yuxarıda göstəriləndi kimi əmək müqaviləsinin bağlanması ölkənin əmək sferasında mövcud olan ən ciddi problemlərdəndir. Əmək Məcəlləsində, digər qanunvericilik aktlarında əmək müqavilələri, onun bağlanması üçün məcburiliyinə dair müddəalar, əmək müqaviləsi bağlamadan işçi ilə əmək münasibətlərinin qurulması halında işəgötürənin və müəssisənin maddi məsuliyyət daşmasına dair sanksiyaların olmasına baxmayaraq əksəriyyət müəssisələrdə, xüsusən də orta və kiçik biznes sferasında əmək müqavilələri şifahi razılaşma ilə əvəzlənir. Ən acınacaqlısı isə odur ki, bir çox hallarda işçilərlə ümumiyyətlə əmək münasibətləri hər hansı formada rəsmiləşdirilmir.

Məcəllədə mövcud olan boşluqlardan biri də işçi ilə işəgötürənlərin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin müəyyən olunan bölməsindədir. Burada işçinin maddi məsuliyyəti ilə bağlı müddələrin yarımçıqlığı və

konkret olmaması, işçinin maddi məsuliyyətə cəlb edilməsinin mexanizmlərinin dəqiq göstərilməməsi işəgötürənə imkan verir ki, işçini ona maddi ziyan vurmaqda günahlandırсын. İşəgötürən belə haldan təkcə işçini maddi məsuliyyətə cəlb etməklə yanaşı, ondan əmək müqaviləsinə xitam vermək üçün bəhanə kimi də istifadə edir.

ƏMƏK MÜQAVİLƏLƏRİ

Əmək Qanunvericiliyinin analizi və monitoring çərçivəsində tətbiq edilən digər alətlərə əsasən əldə edilən nəticələr əmək sferasında əmək müqavilələrinin bir təsisat olaraq oturmadığını üzə çıxarır. Hətta Əmək Müqavilələrinin (kontraktlarının) diqqətlə tərtib olunduğu və Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsində əks olunan prinsip və qaydalara əməl olunduğu müəssisələrdə belə Əmək Müqavilələri (kontraktları) formal xarakter daşıyır. Əksəriyyət hallarda Əmək müqaviləsi (kontraktı) əslində işəgötürən tərəfindən bir-tərəfli qaydada təqdim olunur və çox hallarda işçi tərəfindən oxunmadan imzalanır.

Ən geniş yayılmış üsul isə Əmək Məcəlləsinin sonunda verilmiş nümunəvi formanın boş yerləri doldurularaq və işçiyə imzalatdırılmasıdır.

Monitoring nəticəsində müəyyən

olunmuş və Əmək Müqaviləsi ilə bağlı olan pozuntular əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

■ *Ümumiyyətlə işçilərlə əmək münasibətləri hər hansı bir formada rəsmiləşdirilmir. Yəni işçinin işə qəbul olunması və həmin iş yerində əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmasını təstiq edən hər hansı dəftərxana və maliyyə sənədi mövcud olmur. Bütün münasibətlər şifahi razılaşma əsasında həyata keçirilir.*

■ *İşçi ilə əmək münasibətləri rəsmiləşdirilir və işçi ştat cədvəli üzrə nəzərdə tutulmuş əmək haqqı alır, onun işə qəbulu əmrlə rəsmiləşdirilir, əmək kitabçasında qeydlər aparılır, aldığı əmək haqqından vergi və sosial ödəmələr tutulur və işçi əmək haqqına müvafiq olaraq sığortalanır. Lakin işçi ilə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada yazılı əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlanmur.*

■ *İşçilərlə Əmək Müqaviləsi (kontraktı) bağlanır, lakin bu sənəd formal xarakter daşıyır. Müqavilə qanunvericiliyin tələblərinə əməl olunmadan bağlanılır və işçinin əmək funksiyaları, əmək şəraitinin şərtləri və s. dəyişdirilərkən həmin müqavilələrə heç bir əlavə və düzəlişlər həyata keçirilmir. Müqavilənin surəti olmur və yalnız 1 nüsxədə tərtib olunur.*

■ *Əmək müqaviləsində göstəri-*

lən əmək haqqı real əmək haqqından ciddi surətdə fərqlənir. İşçiyə müqavilədə aşağı əmək haqqı (adətən, Respublika üzrə müəyyən olunan minimum əmək haqqı miqdarında) təyin olunur və həmin miqdara uyğun olaraq sığortalınır. Belə müqavilələr "ikili mühasibatlıq" və ya "qara mühasibatlıq" ın tətbiq olunduğu iş yerlərində bağlanılır.

■ *Əmək Müqavilələri ölkə qanunvericiliyinin tələblərinə uyğun olmayan şəkildə bağlanılır (əsasən, xarici şirkətlər üçün xarakterikdir) və bu zaman işçinin Ölkə Konstitusiyasında və müvafiq qanunvericiliyində, eləcə də ölkənin tərəfdar çıxdığı müvafiq beynəlxalq normalarda əks olunmuş hüquqları məhdudlaşdırılır.*

■ *İşin və ya göstərilən xidmətin davamlı xarakter daşmasına baxmayaraq Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin 4-cü bəndinə zidd olaraq işçilərlə müvəqqəti əmək müqaviləsi bağlanılır. Belə müqavilələrdə müddət adətən 3,6 (bəzən həтта 1 ay) ay, yaxud 1 il göstərilir.*

■ *Görülən işin və ya göstərilən xidmətin əlamətləri əmək müqaviləsi bağlayaraq əmək münasibətlərinin yaradılmasını tələb etsə də, işçilərlə mülki-hüquqi müqavilələr bağlanılır. Belə müqavilələr işəgötürəni bir çox öhdəliklərdən azad edir.*

Monitoring zamanı əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi ilə bağlı olan digər pozuntu halları da

müəyyən olunmuşdur, lakin bunların içərisində ən geniş yayılanı yuxarıda göstərilənlərdir.

KOLLEKTİV MÜQAVİLƏLƏR VƏ SAZIŞLƏR

Kollektiv Müqavilə və Sazişlər Əmək Qanunvericiliyində əhəmiyyətli bir vasitə kimi göstərilir. Əmək Məcəlləsində bu təsisata xüsusi əhəmiyyət verilməsi olduqca müsbət haldır. Belə ki, Əmək Münasibətlərinin tənzimlənməsində dövlətin əsas rolu müvafiq normativ bazanın yaradılması və həmin normaların yerinə yetirilməsinə dövlət nəzarətinin həyata keçirilməsindən ibarətdir. Əmək Məcəlləsinə görə işə işçilərlə və ya onların nümayəndəli orqanları ilə işəgötürənlər arasında münasibətlərin tənzimlənməsində əsas alət məhz kollektiv müqavilələr və sazişlərdir. Bu baxımdan kollektiv müqavilələr əmək qanunvericiliyinin mənbələrindən hesab olunur və lokal (yaxud müəssisədaxili) normativ akt rolunu oynayır.

Qeyd olunmalıdır ki, Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının uzun müddət ərzində tədqiq etdiyi istiqamətlərdən biri də məhz Kollektiv Müqavilə və Sazişlər, bunlarla bağlı olan kollektiv dənışıqlar və Kollektiv mübahisələrə aid olan problemlər olmuşdur. Bu baxımdan təşkilatın monitoring prosesinə qə-

dər də bu problemlərlə bağlı müəyyən qənaətləri formalaşmışdır. Monitoring dövründə bu qənaətlərin əksəriyyəti bir daha öz obyektiv təsdiqini tapdı.

■ *Kollektiv müqavilələr və sazişlər əksəriyyət halda yalnız dövlət sektoruna aid olan müəssisələrdə bağlanılır. Bununla belə dövlət sektoruna aid olan təşkilatların heç də hamısında belə müqavilələr bağlanmur. Özəl sektora aid olan müəssisələrdə kollektiv müqavilələrin bağlanması istisna hallarda həyata keçirilir. Xarici şirkətlərdə, o cümlədən transmilli şirkətlərdə və onların podratçı şirkətlərində kollektiv müqavilələr bağlanmur və ümumiyyətlə həmkarlar ittifaqlarının yaradılmasına yol verilmir. Xarici neft şirkətlərinin yalnız bir neçəsində həmkarlar ittifaqları yaratmaq mümkün olmuşdur. Bu baxımdan kollektiv adından işəgötürənlərlə kollektiv müqavilə bağlamaq üçün heç bir orqan yoxdur.*

Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasından əldə etdiyimiz məlumata görə sahə həmkarlar ittifaqlarının strukturlarına daxil olan ilk həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının ümumi sayı 18 671-dir. 2006-cı ilin 01 yanvar tarixinə qədər həmin təşkilatların fəaliyyət göstərdiyi müəssisə, idarə və təşkilatlardan 11 821-də Kollektiv müqavilə bağlanmışdır. Eyni zamanda həmin sahələr

üzrə 85 kollektiv saziş imzalanmışdır. Konfederasiya aparatının məlumatına görə kollektiv müqavilələrin bağlanmadığı müəssisə, idarə və təşkilatlarda həmin müqavilələri həmkarlar ittifaqının Respublika Komitələrinin müvafiq icra hakimiyyəti orqanları və ya şirkətlərlə bağladığı sazişlər əvəz edir. Kollektiv müqavilələrin bağlandığı müəssisə, idarə və təşkilatın 3 251 özəl, 41-i birgə müəssisə, 49-u isə xarici şirkətdir. Qalan müqavilələr dövlət müəssisələri ilə bağlanmışdır.

Konfederasiyanın təqdim etdiyi rəqəmlərə nəzər saldıqda aşkar görünür ki, ölkədə mövcud olan müəssisə, idarə və təşkilatların çox az qismində kollektiv müqavilələr bağlanılır. Bunun da əsas səbəbi həmin müəssisə, idarə və təşkilatlarda həmkarlar ittifaqlarının olmamasıdır.

Konfederasiyanın verdiyi digər məlumata görə bir sıra xarici şirkətlərdə özəl müqavilələr adlanan müqavilələr bağlanılır. Belə müqavilələrin sayı 1100-dür. Bu müqavilələr forma və məzmununa görə kollektiv müqavilədən fərqlənir.

■ *Monitoring zamanı analiz olunan Kollektiv Müqavilələrin əksəriyyətinin formal olaraq tərtib olunduğu məlum olur. Belə ki, Kollektiv Müqaviləyə Əmək Məcəlləsində əks olunan müddəalar ya birbaşa olduğu kimi, yaxud bu müddəalar qismən dəyişdirilmiş şəkildə daxil edilir.*

Halbuki qanunvericilikdə əks olunan qaydalar kollektiv müqavilənin bağlanıb bağlanmamasından asılı olmayaraq qüvvəyə malikdir və ona əməl etmək işəgötürənin vəzifəsidir.

■ *Müqavilələrdə işçilərin əmək və sosial hüquqları ilə bağlı qanunvericilikdə nəzərdə tutulmamış konkret şərtlərə ya rast gəlinmir, yaxud belə şərtlər işçilərin əmək və sosial vəziyyətinin köklü şəkildə yaxşılaşmasına şərait yaratmır.*

■ *Müqavilələrdə "işçilərin qanuni hüquqlarını müdafiə etmək məqsədi ilə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş bütün üsullardan və vasitələrdən istifadə etmək" kimi konkretlikdən uzaq olan ümumi müddəalar əks etdirilir. Bu tipli müddəalar işəgötürənin üzərinə heç bir əlavə öhdəlik qoymur.*

■ *Büdcə təşkilatlarında Kollektiv Müqavilələrin bağlanması özlüyündə əhəmiyyətini itirir. Belə ki, büdcə vəsaiti ilə işləyən müəssisə, idarə və ya təşkilatın işəgötürəninə kollektivlə (və ya onu təmsil edən həmkarlar ittifaqı ilə) danışıqlar aparmaq, işçilərin maddi və sosial vəziyyətinə müsbət təsir edən hər hansı şərti qəbul etməyə sadəcə imkan yoxdur. Ayrılan bütün vəsait əvvəlcədən maddələr üzrə yuxarı orqanlar tərəfindən müəyyən olunur və işəgötürənin bu vəsaitləri təyinatına uyğun xərcləməkdən başqa bir imkan olmur.*

■ *İşəgötürənlər bütün hallarda*

kollektiv müqavilələr bağlamaqda və öz üzərlərinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulduğundan daha artıq öhdəlik götürməkdə maraqlı deyillər. Eyni zamanda kollektiv danışıqlardan imtina və ya kollektiv müqavilələri bağlamaqdan imtinaya və kollektiv müqavilələrlə bağlı digər öhdəliklərin yerinə yetirilməməsinə görə İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 57, 58, 59-cu nəzərdə tutulan maddi məsuliyyətə cəlb etmə konkret və ciddi mexanizmlərə malik deyildir. İstənilən halda işəgötürən məsuliyyətdən yaxa qurtarmaq imkanına malikdir. (İşəgötürənin kollektiv danışıqların aparılması üçün təklif olmadığını göstərməsi kifayətdir).

1999-cu ildə qəbul olunmuş Əmək Məcəlləsi hazırlanarkən bir çox minimal tələblər məəcəlləyə daxil edilməmişdir. Bu məsələlərin kollektiv müqavilələr vasitəsi ilə nizamlanması nəzərdə tutulmuşdur. Nəticə isə belədir ki, kollektiv müqavilələr bağlanmır, yaxud kollektiv müqavilələrdə Məcəllədə nəzərdə tutulmamış bir sıra minimal qaydalar əks olunmur.

Beləliklə, Məcəllədə sosial partnyorluğa geniş yer verilsə də realıqda bu partnyorluq mövcud deyildir. Çünki belə partnyorluqda yalnız tərəflərdən biri-işçilər maraqlıdır. Nə işəgötürənlər, nə də müvafiq dövlət orqanları geniş işçi kütləsini müəssisə ilə bağlı olan istənilən mə-

sələlərin müzakirəsinə cəlb etməkdə maraqlı deyildir.

Biz yuxarıda Əmək Məcəlləsinin 11-ci bölməsini analiz edərkən belə qənaətə gəldik ki, Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş bütün qaydalara əməl etməklə Kollektiv mübahisələrə başlamaq və tətillər həyata keçirmək mümkün deyildir. Belə olan halda müəssisələrdə hətta həmkarlar ittifaqlarının müstəqil olduğu şəraitdə belə işəgötürənlə bərabər tərəf kimi kollektiv danışıqlar aparmaq, kollektiv müqavilələr bağlamaq və onun icrasına nəzarət etmək mümkün deyildir.

Hakimiyyət orqanlarının Əmək Məcəlləsini hazırlayarkən kollektiv mübahisələr və bu mübahisələr zəminində tətillərin həyata keçirilməsinə həddən artıq maneələr fikirləşib tapmaqda da məqsədləri əmək kollektivlərini bərabər hüquqlu partnyor olmalarını üçün zəmini yaratmaqdan ibarət olmuşdur.

ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİ

Əmək Məcəlləsinə görə əməyin ödənilməsinin işəməz və vaxtəməz sistemi tətbiq olunmalıdır. İşəməz ödəniş sistemində tarif (vəzifə) maaşları və hasilat normaları (vaxt normaları) əsas götürülməklə müəyyən olunur. Praktikada bəzi sahələrdə işçilərə yalnız hasilat normaları əsasında əmək haqqı müəyyən

olunur. Bu işçinin hüquqlarının pozulmasına gətirib çıxarır. Əmək Məcəlləsinin 155-ci maddəsinin 2-ci hissəsində minimum əmək haqqına anlayış verilir. Məcəlləyə görə *“Minimum əmək haqqı-iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.”*

Həmin maddənin 3-cü bəndinə görə *“Aylıq iş vaxtı normasını işləmiş və əmək funksiyalarını yerinə yetirmiş işçinin aylıq əmək haqqı dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş minimum əmək haqqı miqdarından aşağı ola bilməz.”*

Bu müddəalarda nəzərdə tutulmuş tələblər praktikada öz əksini tapmamışdır. Belə ki, maddənin 2-ci bəndinin tələblərinə görə minimum əmək haqqı yaşayış minimumuna uyğun olmalıdır. Lakin hazırda Respublika üzrə müəyyən olunmuş minimum əmək haqqı yaşayış minimumu həddindən bir neçə dəfə geri qalır.

Monitoring zamanı əksəriyyət iş yerlərində iş vaxtından artıq işlərə görə əmək haqqı ödənilmədiyi müəyyən olunmuşdur. Halbuki qanunvericiliyə görə əməyin vaxtəməz ödənilmə sistemində iş vaxtından artıq işin hər saatına görə saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla, əməyin işəməz ödənilmə sistemində işə-

muzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxta-muzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə əmək haqqı ödənilməlidir. Kollektiv müqavilələrdə iş vaxtından artıq işlərə görə daha yüksək əmək haqqı ödənilməsi nəzərdə tutula bilər. İş vaxtından artıq işlərə yol verilərkən xarici şirkətlərdə, xüsusən də neft şirkətlərində məqsədyönlü şəkildə işçiləri 12-14 saat işlədərək onlara qanunvericiliyin tələblərinə uyğun olmayan əmək haqqı ödəyirlər.

Bir çox iş yerlərində işçilərin əmək haqları ciddi əsaslar olmadan aylarla ödənilmir. *Əmək Məcəlləsinə görə "əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir."* Praktikada işəgötürənin könüllü olaraq gecikdirilmiş əmək haqqı üçün işçiyə əlavə ödənc verməsi halı qeydə alınmamışdır. Əksinə bu zəmində yaranan əmək mübahisələrində işəgötürənlər işçilərə əlavə ödənc verməmək üçün bütün vasitələrdən istifadə edirlər. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının məhkəmə praktikasında belə hallar çox olmuşdur. Məsələn, işçinin (işçilərin) tələbi əsasında məhkəmə işəgötürənin əlavə ödənc verməsi üçün qərar çıxarmış, işə-

götürənlər isə apellyasiya instansiyasında birinci instansiya məhkəməsinin qərarının ləğv edilməsinə nail olmuşdur. Bu ölkənin məhkəmə sisteminə olan qüsurların sayəsində mümkün olur. İşçilərin işdən və ya məzuniyyətə gedərkən haqq-hesablarının ödənilməsində də ciddi qüsurlar mövcuddur.

Monitoring zamanı digər müşahidələr və araşdırmaların, eləcə də strukturlaşmamış intervyyülərin nəticələri tutuşdurularaq belə nəticə əldə edilib ki, özəl sektora aid olan əksəriyyət müəssisələrdə əməyin ödənilməsi üçün "ikili mühasibatlıq", yaxud "qara mühasibatlıq" adlanan üsuldan istifadə edilir. İşçilərin faktiki əmək haqqı ilə, rəsmi imzalayıb aldığı əmək haqqı arasında fərq bəzən on dəfələrlə olur.

Digər halda isə ümumiyyətlə işçilərlə bütün münasibətlər qeyri-rəsmi səviyyədə qurulur və işçilərin əmək haqqı müəssisənin leqal vəsaitləri hesabına deyil, işəgötürənin deklarasiya olunmayan gəlirləri hesabına ödənilir.

Əməyin ödənilməsində "konvertə edilən əmək haqqı" adlanan ödəniş sistemi geniş yayılmışdır. Bu sistem əsasən bəzi dövlət strukturlarında və iri biznes qurumlarında daha geniş tətbiq olunur. Bu halda işçilər əmək haqqı cədvəlinə qol çəkib aldıqları əmək haqqı ilə yanaşı konvertə əlavə pul vəsaiti alırlar. Bu

halın mövcudluğunu dövlət orqanlarında mövcud olan korrupsiya yaratdığı halda, biznes strukturlarında belə ödəniş sisteminin mövcudluğu vergilərdən və sosial ödəmələrdən yayınmaq məqsədi daşıyır. Dövlət orqanlarında bu halın mövcudluğu işçilər üçün ciddi problemlər yaratmır. Belə ki, bu kateqoriya işçilərin təmin olunmuş əmək haqqı vardır və həmin əmək haqqına müvafiq olaraq onlar sığortalanırlar və sosial sığorta hadisəsi baş verdikdə müavinət ala bilirlər. Biznes strukturlarında isə (əsasən özəl biznes qurumlarında) işçilərə ya rəsmi qaydada ümumiyyətlə əmək haqqı ödənilmir (əmək münasibətləri rəsmiləşdirilmir), yaxud cüzi əmək haqqı ödənilir (əksəriyyət halda ölkə üzrə müəyyən olunmuş minimal əmək haqqı miqdarında).

Əmək haqqının "ikili mühasibatlıq", "konvertə verilən əmək haqqı" və ya "qara mühasibatlıq" üsullarından istifadə etməklə ödənilməsinin işçilər üçün mənfi nəticələri əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

■ *Qeyri - legal əmək haqqı alanların əksəriyyəti ilə əmək münasibətləri də qeyri-legal olur. Belə işçilər hamı kimi, bir çox hallarda isə digərlərindən daha çox işləsələrdə onlar qeyri məşğul sayılırlar. Digər halda işçi ilə hətta əmək münasibətləri rəsmiləşdirildikdə belə həmin işçilərin aldıkları əmək haqqı cüzi*

olur. İşəgötürəndən asılı vəziyyətdə olan belə işçilərin qeyri-legal əmək haqlarına cərimələr tətbiq edilərkən, yaxud ödəniş dayandırılarkən həmin şəxslər heç bir şikayət imkanına malik olmurlar. İşçini cəzalandırmaq isə təyən işəgötürənlər onlara yalnız qanuni əmək haqqını ödəməyə baslayırlar.

■ *Belə işçilər sosial sığorta hadisəsi baş verdikdə heç bir müavinət ala bilmirlər. Ən təhlükəlisi isə ondan ibarətdir ki, işçilər öz gələcəkləri üçün heç bir təminat yaratmırlar. Belə işçilər pensiya yaşına çatdıqda sərf etdikləri əməyin müqabilində layiqli pensiya ala bilməyəcəkdir.*

■ *Rəsmi əmək haqqı olmayan və ya əmək haqqı az göstərilən şəxslər kreditlərdən, xüsusən də hazırda tətbiq olunan güzəştli ipoteka krediti sistemindən bəhrələnmə bilmirlər.*

■ *İşəgötürən qeyri - legal əmək haqqı ödəməklə vergilərdən yayınır və beləliklə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş cinayət əməli törədirlər. Belə ödənişə razılıq vermiş işçi də bir növ işəgötürənə cinayət törətməkdə köməklik göstərmiş olurlar.*

Bərabər əməyə görə bərabər əmək haqqı almaq hüququ ölkədə ən kobud surətdə pozulan hüquqlardandır. Xarici şirkətlərdə geniş tətbiq edilən qeyri-bərabər ödəniş metodu təkcə əmək hüquqlarının pozulması

halı kimi qəbul edilməməlidir. Bu həm də əmək sferasında ayrı-seçkilik halı kimi, yəni mülki hüquqların pozulması halı kimi qiymətləndirilməlidir. Ölkədə mövcud olan bütün transmilli korporasiyalarda eyni əməyə görə diferensasiyalı ödəniş sistemi tətbiq olunur. Neftçilərin Hüquqlarını Müdafiə Komitəsinin, Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının, Milli Elmlər Akademiyası İnsan Hüquqları İnstitutunun həyata keçirdikləri müxtəlif tədqiqat və analizlər xarici neft şirkətlərində müəyyən etdikləri pozuntular içərisində əməyin ödənilməsi sistemində ciddi pozuntuların olmasını təsdiq etmişdir.

Xarici şirkətlərdə əsasən əmək haqqının ödənilməsi üçün işçilər mənsub olduqları ölkələrə və regionlara görə fərqləndirilir. Qərbi ölkələrindən cəlb edilmiş işçilər digər kateqoriyalara nisbətən on dəfələrlə yüksək əmək haqqı alırlar. Digər kateqoriyalar məsələn, Cənub-Şərqi Asiya ölkələrindən gələnlər, Hindistan və Banqladeşdən gələnlər kimi kateqoriyalara bölünürlər. Ən aşağı kateqoriya işçilər yerli işçilər hesab olunur və onlara eyni əməyə görə ən aşağı əmək haqqı ödənilir. Aşkar şəkildə baş verən pozuntuya görə ölkənin müvafiq strukturları, o cümlədən Dövlət Əmək Müfəttişliyi, Respublika Prokurorluğu heç bir tədbir gör-

məmişdir. Monitoring zamanı bu aşkar pozuntu ilə bağlı adı gedən orqanların hər hansı tədbir görməsi halları qeydə alınmamışdır.

Bəzi dövlət müəssisələrində işçilərə əmək haqqından əlavə əmək haqqının verilməsi halı olduğu kimi **əmək haqqından qeyri-qanuni tutmaların** mövcud olması da müəyyən olunmuşdur. İşçilərə müxtəlif mükafatlar, əmək haqlarına əlavələr şəklində ödənişlər müəyyən edilir və sonradan həmin pulun xeyli hissəsi qeyri qanuni yolla geri alınır. Bu hal əksəriyyət dövlət kommersiya strukturları və bəzən də büdcə təşkilatları üçün xarakterikdir.

Büdcə təşkilatlarında əmək haqlarının səviyyəsi acınacaqlı vəziyyətdədir. Xüsusən təhsil, səhiyyə, mədəniyyət, elm sahələrində əməyin ödənilməsi ölkə Konstitusiyasında və ölkənin tərəfdar çıxdığı beynəlxalq normalarda müəyyən olunan prinsiplərə ziddir. Son dövrlərdə dövlət qulluqçularının əmək haqlarının artırılması tendensiyası vardır. Lakin bəzi "güc strukturlarında" bəzi kateqoriya işçilərin əmək haqları artırıldığı halda digərlərinin əmək haqları əvvəlki cüzi səviyyədə qalmışdır. Əslində belə halın mövcudluğu diskriminasiya kimi qiymətləndirilə bilər.

ƏMƏYİN VƏ SAĞLAMLIĞIN MÜHAFİZƏSİ

Ədalətli və əlverişli əmək şəraitində işləmək hər kəsə Konstitusion səviyyədə verilmiş hüquqdur. Bununla belə həm qanunvericiliyin analizi, həm də praktikada mövcud olan vəziyyətin öyrənilməsi məqsədi ilə keçirilmiş monitoring bir daha göstərdi ki, əmək sferasında insanların əməyinin və sağlamlığının mühafizəsi sahəsindəki vəziyyət olduqca acınacaqlıdır.

Yeni açılan iş yerlərinin və mövcud iş yerlərinin attestasiyası ya keçirilmir, ya da ki, bu attestasiya formal xarakter daşıyır.

İş yerlərində işçilər üçün zəruri sanitar-texniki tələblərə cavab verən əmək şəraitinin olmaması, istifadə olunan avadanlıqların fiziki və mənəvi baxımdan aşınması, işçilərin xüsusi geyimlə təmin olunmaması, iş rejiminin ciddi şəkildə pozulması, işçilə-

rin texniki təhlükəsizlik qaydaları ilə bağlı nəzərdə tutulmuş vaxtlarda və hallarda təlimatlandırılmaması, əməyin və sağlamlığın mühafizəsi istiqamətində dövlətin nəzarət orqanlarının səmərəsiz fəaliyyəti **istehsalatda bədbəxt hadisələrin və peşə xəstəliklərinin** ilbəil artmasına gətirib çıxarır. Baxmayaraq ki, rəsmi statistika görə bu göstəricilər illər üzrə demək olar ki, sabitdir. Bu onun nəticəsidir ki, istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələr və peşə xəstəliklərinin əksəriyyəti, hətta istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə nəticəsində ölüm hallarının da bir qisminin üstü ört-basdır edilir.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının Dövlət Statistika Komitəsindən əldə etdiyi məlumatlara görə 2005-ci il ərzində istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələr nəticəsində zərərçəkənlərin göstəriciləri aşağıdakı şəkildə olmuşdur.

İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə	İstehsalatda bədbəxt hadisə zamanı əmək qabiliyyətini itirən və ölənlərin sayı (nəfər)	Onlardan ölənlərin sayı (nəfər)
Kənd təsərrüfatı, ovçuluq və meşə təsərrüfatı	6	1
Mədənçıxarma sənayesi	37	5
Emal sənayesi	36	3
Elektrik enerjisi, qaz və suyun istehsalı və bölüşdürülməsi	16	10
Tikinti	40	14
Topdan və parakəndə ticarət, avtomobillərin, məişət məmulatlarının və şəxsi istifadə əşyalarının təmiri	9	5
Nəqliyyat, anbar təsərrüfatı və rabitə	12	5
Digər iqtisadi fəaliyyət növləri	33	11
Respublika üzrə cəmi	189	54

Bu rəqəmlərin real statistikani əks etdirmədiyini müəyyən etmək üçün sağlamlığa dəymiş zərərin ödənilməsi zəminində baş vermiş əmək mübahisələri ilə bağlı Məhkəmələrə, Ombudsman aparatına, ictimai təşkilatlara, o cümlədən həmkarlar ittifaqlarına il ərzində daxil olan şikayətlərin kəmiyyət göstəricilərinə nəzər salmaq kifayətdir.

Nisbətən yüngül travmalar ümumiyyətlə qeydə alınmır. İstehsalat qəzası nəticəsində sağlamlığını uzun müddət itirən şəxslər məişət travması adı altında müalicə olunurlar. İşgötürənlər yaxşı halda onların müalicə xərclərini və işə çıxmadığı günlər üçün əmək haqqı ödəyirlər.

Qeyd olunduğu kimi istehsalatda baş verən bədbəxt hadisə nəticəsində ölənlərin də statistikadan gizlədilməsi halları vardır, lakin belə hadisələr ictimaiyyətin diqqətini çəkdiyi üçün və KİV-də hər bir hadisə ilə bağlı məlumat verilməsi səbəbindən belə hadisələri gizlətmək bir qədər çətindir. Bunu bədbəxt hadisələr nəticəsində zərərçəkənlərin ümumi sayı ilə müqayisə etdikdə də görmək mümkündür. Ölüm halları ümumi rəqəmin 28, 5%-ni təşkil edir.

Halbuki istehsalatda baş verən bütün travma hallarının qeydiyyatı düzgün aparılısaydı bu faiz göstəricisi dəfələrlə az olmalı idi. Əslində müşahidələrimizə görə ölüm halları bədbəxt hadisələr nəticəsində zərər-

çəkənlərin bir neçə faizini təşkil edir. Bütün bu halların mövcud olmasına şərait yaradan səbəblərdən biri də əməyin mühafizəsi qaydalarını pozan işgötürənlərin qanunvericilikdə nəzərdə tutulan maddi və cinayət məsuliyyətinə cəlb edilməməsidir. İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 54, 55 və 56-cı maddələrində əməyin mühafizəsinə dair tələblərə əməl etməyən işgötürənlər üçün maddi məsuliyyət nəzərdə tutulur. Lakin praktikada əmək müfəttişləri tərəfindən belə cərimələr əsasən dövlət müəssisələrinin və kiçik müəssisələrin işgötürənlərinə tətbiq olunur. Yüksək vəzifəli məmurlar tərəfindən himayə olunan tikinti və istehsalat sahələrində, habelə xarici neft şirkətlərində müfəttişlərin işgötürənləri cərimə etməsi nadir hadisədir. Cinayət Məcəlləsinin 162-ci maddəsində əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik qaydalarının pozulması nəticəsində işçinin sağlamlığına ziyan dəydikdə və ya işçi istehsalatda baş verən bədbəxt hadisə nəticəsində vəfat etdikdə təqsirkar şəxs üçün pul cəriməsi, 5 ilədək müddətə vəzifə tutmaqdan məhrum etmə və ya 5 ilədək azadlıqdan məhrum etmə cəzası nəzərdə tutulub.

Hüquq mühafizə orqanları faktlarla bağlı cinayət təqibini həyata keçirmirlər. Təşkilatın Respublika Baş Prokurorluğuna təqdim etdiyi informasiya sorğusuna cavab olaraq bildi-

rilmişdir ki, "2005-ci il ərzində istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisələrlə bağlı Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin 162-ci maddəsi ilə 9 cinayət işi istintaq edilmiş və onlardan 4-nə məhkəmələrdə baxılmaqla ittiham hökmləri çıxarılmış, 5 iş üzrə icraata xitam verilmişdir". Rəsmi statistikaya əsasən 54 ölüm hadisəsinə görə yalnız 9 cinayət işinin açılması və onlardan da 5-nə xitam verilməsi vəziyyətin nə səviyyədə olmasının göstəricisidir. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisə nəticəsində ölüm halı baş verdikdə cinayət işinin başlanmasına baxmayaraq sonda heç bir ciddi cəza tətbiq edilmir.

İstehsalatda əməyin və sağlamlığın mühafizəsi qaydalarının pozulması səbəbindən peşə xəstəliyinə tutulanların ümumiyyətlə statistikasi aparılmır. Səhiyyə Nazirliyinin məlumatına görə 2005-ci il ərzində həyatında ilk dəfə qoyulmuş diaqnozla 86 nəfər peşə xəstəliyinə tutulmuşdur. Əslində bu rəqəm də realıqdan çox uzaqdır. Baxmayaraq ki, peşələr və iş yerləri üzrə peşə xəstəliklərinin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq olunmuşdur. Əksəriyyət hallarda işçilər məhz istehsalat fəaliyyəti ilə bağlı sağlamlıqlarını itirmələrini sübut edə bilmirlər.

İŞ, İSTİRAHƏT VAXTI VƏ MƏZUNİYYƏTLƏR

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 37-ci maddəsində gündəlik iş vaxtı 8 saatdan artıq olmayaraq müəyyən olunmasına baxmayaraq əksəriyyət iş yerlərində bu normaya əməl olunmur. Əmək Məcəlləsi, Dövlət Qulluğu Haqqında Qanun iş vaxtından artıq işlərə istisna hallarda yol verir. Əmək Məcəlləsinə görə işçiləri iş vaxtından artıq işlərə cəlb edən zaman onların razılığı tələb olunur və bu hal işəgötürənin əmri ilə rəsmiləşdirilir. Eyni zamanda iş vaxtından artıq işlər üçün ödəniş daha üstün şərtlərlə həyata keçirilir. Bu barədə qanunvericiliyin analizi zamanı daha geniş qeyd olunmuşdur. Praktikada isə vəziyyət acınacaqlıdır. Monitoring zamanı müəyyən olunmuşdur ki, işçilərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunması həm dövlət büdcə və kommersiya təşkilatlarında, həm özəl strukturlarda, xüsusən də xarici şirkətlərdə geniş tətbiq olunur. İş vaxtından artıq işlərə yol verilmədən adətən heç bir rəsmiləşdirmə işləri aparılmır. Nəticədə iş vaxtından artıq işin yerinə yetirilməsi zamanı istehsalatda baş verən bədbəxt hadisə zamanı işəgötürənlər işçinin özbaşına iş yerində qalaraq əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduğunu bildirirlər. İş vaxtından artıq işlərə yol verilmədən işçilərə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş üstün ödənişə yalnız

dövlət müəssisələrində təsadüf etmək olar. Bir çox müəssisələrdə qeyri-qanuni olaraq müəyyən olunan həsilat normaları işçiləri iş vaxtından daha artıq işləməyə vadar edir. Belə ki, işçi özünün və ailəsinin minimum tələbatını ödəmək üçün iş vaxtından artıq işləyir və bu zaman ona əmək haqqı konkret gördüyü işin müqabilində ödənilir. Artıq iş saatlarına görə hər hansı bir əlavə ödəniş həyata keçirilmir. Bu sahədə özbaşınalıq o həddə gəlib çatmışdır ki, bir çox şirkətlər, xüsusən də xarici neft şirkətləri iş vaxtından artıq işləməyi əmək müqavilələrinə daxil etmişdir və bu adi bir hal kimi qəbul olunur. İşçilərin iş günü və iş həftəsi dövründə qanunda nəzərdə tutulmuş qaydada istirahət etmək hüquqları kobud surətdə pozulur. 10-12 və bəzi hallarda 15 saat işləyən işçilərə iş vaxtı ərzində fasilə verilmir və növbəti iş gününə qədər istirahət nəzərdə tutulan 12 saatdan az olur. Buraya işçinin işə gedib - gəlməsi üçün itirdiyi vaxtı da (bəzən bir neçə saat) əlavə etsək onda gündəlik istirahət vaxtı 6-8 saat təşkil edir. Bu isə işçilərin istirahət hüququnun pozulması ilə yanaşı əməyin və sağlamlığın mühafizəsi qaydalarının pozulmasına, nəticədə işçilərin sağlamlıqlarını itirməsinə gətirib çıxarır. Ölkə Konstitusiyasında illik ödənişli məzuniyyətlərin 21 gündən az olmaması nəzərdə tutulur. Bununla belə təqribi araşdırmalara görə işləyən əhəlinin 80%-ə qədər

ri bu hüquqdan istifadə edə bilmirlər. Əksəriyyət özəl müəssisələrdə, xüsusən də kiçik və orta müəssisələrdə işləyənlər ən yaxşı halda qısa müddətə ödənişsiz məzuniyyət ala bilirlər. Bu halın kütləvi şəkildə olması, ölkə Konstitusiyasının 37-ci maddəsinin total şəkildə pozulmasına gətirib çıxarır. İşçilərinin sayı az olan müəssisələrin işəgötürənləri ilə aparılan intervyyələr zamanı onlar özləri də işçilərə hər hansı məzuniyyət verilmədiklərini etiraf edirlər. Bir sıra özəl müəssisələrdə işçilərlə əmək münasibətləri rəsmiləşdirilmədiyi üçün qadınlar sosial məzuniyyət hüququndan (hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər) istifadə edə bilmirlər. İstehsalatdan ayrılmadan təhsilini davam etdirən şəxslər yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətlərindən çox hallarda istifadə edə bilmirlər. Yalnız dövlət sektorunda çalışan və təhsil alan işçilərin bu hüquqları qismən təmin olunur. Özəl sektorda çalışan və təhsil alan işçilər isə belə dövrlərdə ödənişsiz məzuniyyət götürməyə məcbur olurlar. Monitoring zamanı müxtəlif orqanlara daxil olan şikayətləri araşdırılarkən onların xeyli hissəsinin məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi ilə bağlı olduğu müşahidə olunmuşdur. İllərlə məzuniyyət hüququnu həyata keçirə bilməyən işçilər müxtəlif səbəblərə görə işdən gedərkən onlara istifadə etmədikləri məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir. Nəticədə hüquqları pozulanlar

dan bir qismi məhkəmələrə müraciət edirlər və təəssüf ki, əksəriyyət halda öz qanuni hüquqlarını məhkəmələrdə də təmin edə bilmirlər.

KOLLEKTİV ƏMƏK MÜBAHİSƏ- LƏRİ VƏ ONUN HƏLLİ QAY- DALARINA DAİR PRAKTİKA

Əmək Münasibətlərinin qanunvericiliyə uyğun qurulduğu müəssisələrdə kollektiv mübahisələr adətən kollektiv müqavilələrin bağlanması ərəfəsində tərəflərin kollektiv danışıqlar apardığı dövrdə və kollektiv müqavilə şərtlərinin işəgötürənlər tərəfindən ciddi surətdə pozulduğu hallarda baş verir. Azərbaycanda hazırkı şəraitdə kollektiv mübahisələrin yaranması bu halların heç birində baş vermir. Bunun da əsas səbəbi ondan ibarətdir ki, ölkə qanunvericiliyinin kollektiv müqavilə təsisatına geniş yer verməsinə baxmayaraq onun praktikada tətbiqi olduqca zəifdir. Biz yuxarıda Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının təqdim etdiyi rəqəmləri daxil etmişik və göründüyü kimi ölkə üzrə cəmi 11 821 kollektiv müqavilə bağlanmışdır. Bu ölkədə olan müəssisələrin çox cüzi hissəsini əhatə edir. Eyni zamanda bu müqavilələrin tam əksəriyyəti formal xarakter daşıyır və işəgötürənin iradəsi əsasında bağlanılır. Əmək Kollektivi adından müqavilə tərəfi olan Həmkarlar ittifaqları təşkilatları işçilərin mənafeləri nəminə kollektiv

müqavilələrə hər hansı müddəaları daxil edə bilsələr də bu həmkarlar ittifaqlarının və əmək kollektivlərinin iradəsi hesabına deyil, işəgötürənlərin xeyirxahlığı hesabına mümkün olur. Belə olan halda kollektiv danışıqlar fazasında Azərbaycanda hər hansı mübahisələrin ortaya çıxması real deyildir. Çünki əmək kollektivləri və onların nümayəndəli orqanları mübahisə yaratmaq imkanına və gücünə malik deyildir. Praktika göstərir ki, bağlanmış kollektiv müqavilələrin sonradan yerinə yetirilməməsi də ciddi kollektiv mübahisələrin yaranmasına səbəb olmur. Nəzərə alsaq ki, ümumiyyətlə ölkənin əksəriyyət müəssisələrində əmək kollektivini təmsil edən heç bir qurum yoxdur və işçilərlə işəgötürənlər arasında hər hansı dialoq mövcud deyildir, onda mənzərə bir qədər də aydın ola bilər. Monitorinqin keçirildiyi dövrdə apardığımız tətqiqatlar onu göstərdi ki, kollektiv müqavilələr bağlanmış müəssisələrdə belə, kollektiv danışıqlar formal xarakter daşıyır və heç bir insident baş vermir.

Əmək kollektivlərində baş verən kollektiv mübahisələr əksəriyyət halda qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydalar və prosedurlar əsasında deyil, qəfil və xaoslu şəkildə baş verir. Belə hallar adətən işçilərə işəgötürənlər tərəfindən dözülməz əmək şəraitinin yaradılması, əmək haqlarının kütləvi şəkildə verilməməsi və ya gecikdirilməsi, kollektiv

üzvünə qarşı hər hansı haqsızlığın baş verdiyi (bu hal əsasən xarici neft şirkətlərində və ya onların podratçı təşkilatlarında baş verir) hallarda yaranır. Bu mübahisələr adətən işin müvəqqəti dayandırılması (xəbərdarlıq tətili) və müəssisə daxilində kütləvi tədbirin (mitinq) keçirilməsi ilə başlanır. Bu zaman Əmək Məcəlləsinin 40,41, 42 və 43-cü fəsillərində əks olunmuş müddəalara əməl olunmadan baş verir. Yəni istər mübahisənin başlanması üçün, istərsə də barışdırıcı vasitələrdən istifadə üçün Məcəllədə əks olunan tələblərə əməl olunmur. Biz yuxarıda qeyd etmişdik ki, əslində bu tələblərə əməl etməklə kollektiv mübahisələrə başlamaq və tətillər keçirmək mümkün deyildir. Əmək Məcəlləsi qəbul olunan dövrdən indiyədək kollektiv mübahisələrin qanunvericiliyə uyğun olaraq başlanması, davam etməsi və kollektiv mübahisələrin həlli məqsədi ilə məhkəmələrdə hər hansı prosesin keçirilməsi halı qeydə alınmamışdır.

Bütün bunlar bu sahədə qanunvericiliyin qüsurlu olması və nəticədə onun praktikada tətbiqinin mümkün-süzlüyünü bir daha təsdiq edir.

FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ VƏ ONLARIN HƏLLİNƏ DAİR PRAKTİKA

Kollektiv əmək mübahisələrindən fərqli olaraq fərdi əmək müba-

sələri ölkənin əmək sferasında daha çox baş verir. Pilot götürülmüş məhkəmələrə, Azərbaycan Respublikası İnsan Hüquqları üzrə Müvəkkilə (Ombudsmana), Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasına və Vətəndaşların Əmək Hüquqlarının Müdafiəsi Liqasına müəyyən dövr ərzində daxil olan şikayət və iddialar, onlarla bağlı çıxarılmış qərarlar və ya görülmüş tədbirləri analiz edərək belə qənaətə gəlmək olar ki, əmək sferasında baş verən əmək mübahisələrinin əksəriyyəti işəgötürənlərin xeyrinə həll olunur və işçilərə münasibətdə əmək qanunvericiliyinin aşkar pozulduğu hallarda belə, işçi öz hüquqlarını bərpa edə bilmir. Bakı şəhərinin 6 rayon məhkəməsinə 2006-cı ilin birinci yarısında daxil olmuş 194 iddiadan 83-nün qismən və ya tam təmin olunması özlüyündə pis göstərici deyildir. Lakin sonrakı prosesləri izləyərkən görünür ki, təmin olunmuş iddialardan əksəriyyəti apellyasiya instansiyasında ləğv edilir. Digər halda isə məhkəmə qərarı işəgötürənlər tərəfindən icra olunmur. Nadir hallarda məhkəmələr və ya digər orqanlar vasitəsi ilə hüquqlarını bərpa edənlərin bir çoxu isə işəgötürən tərəfindən sonradan təqiblərə məruz qalır, bu və ya digər şəkildə sıxışdırılırlar. Nəticədə belə işçilərin əksəriyyəti sonradan iş yerini könüllü tərk etməyə məcbur olurlar.

Qeyri rəsmi əmək sferası (kölgə

əmək sferası) ölkədə geniş yayıldığından belə iş yerlərində çalışanlar ümumiyyətlə hüquqları pozulduqda əmək mübahisəsinə başlaya bilmirlər. Belə işçilər üçün ümumiyyətlə məhkəməyə müraciət etmək olduqca mürəkkəb bir problemə çevrilir. Onlar ümumiyyətlə mübahisə etdikləri işəgötürənlə əmək münasibətində olduqlarını sübut edə bilmirlər.

Monitorinqlər zamanı müəyyən olundu ki, əmək mübahisəsinə başlayanların əksəriyyəti məhkəmələrə müraciət etmirlər. Bunun başlıca səbəbi məhkəmələrə etibarın olmaması, məhkəməyə müraciətin vəsait tələb etməsi və hüquqi savadın və məlumatın aşağı səviyyədə olmasıdır.

Əmək Mübahisələrinin həllinin məhkəmədən kənar mexanizmləri, o cümlədən müəssisələrdə əmək mübahisələrinə baxan orqanların fəaliyyəti yox dərəcəsindədir. Ümumiyyətlə belə orqanların fəaliyyət göstərdiyi müəssisələrin sayı olduqca məhduddur və bu orqanlar mövcud olduqları müəssisələrdə formal qurumlardır. İşəgötürənlərə təsir edə biləcək dövlət qurumları demək olar ki, yoxdur. Dövlət Əmək Müfəttişliyi nəzarət etmək imkanına malik olduğu müəssisələrdə əmək hüquqlarının pozulması hallarına demək olar ki, diqqət yetirmirlər. Müşahidələrimiz onu göstərdi ki, bir çox iri şirkətlərin (bunların icərisində həm dövlət, həm özəl, həm də xarici şirkətlər var) məhkəmələrlə qeyri-rəs-

mi sövdələşmələri mövcuddur. Bu şirkətlərə qarşı verilən iddiaların heç biri təmin olunmur.

Monitorinq nəticəsində müəyyən olunmuşdur ki, iş yerlərində fərdi əmək mübahisələrinin yaranmasına səbəb olan əsas hallar intizam tənbehinin tətbiq olunması (əsasən Əmək Məcəlləsinin 70 ç maddəsinə tətbiq etməklə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi), ştatların ixtisarı, peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasın (peşənin) kifayət dərəcədə olmaması (bunun üçün formal olaraq attestasiya komissiyasının qərarı alınır), əmək müqaviləsinin başa çatması, əmək haqqı və digər ödənişlərlə bağlı, sağlamlığa dəyən zərərin ödənilməsi ilə bağlı olan hallardır.

DISKRİMİNASİYA

Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsi əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yol verilməzliyinə aiddir. Maddəyə görə *"Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq sərəştəsi, 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"

Eyni zamanda Azərbaycan Respublikası Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyə dair" 111 saylı Konvensiyasının iştirakçısıdır.

Qanunvericiliyin və digər normativ sənədlərin analizi zamanı Məcələdə və konvensiyada əks olunan əlamətlərə görə hər hansı ayrı-seçkiliyə əsas verən müddəalar aşkarlanmamışdır.

Bununla belə Monitoring zamanı əmək münasibətlərində müxtəlif əlamətlərə görə aşkar və gizli, birbaşa və dolayısı ilə ayrı-seçkilik hallarının mövcud olması təstiq olunmuşdur.

Ən çox təsadüf edilən ayrı-seçkilik halları aşağıdakı əlamətlər üzrə olmuşdur:

■ **Bərabər əməyə görə fərqli ödəniş**

Bu ayrı-seçkilik yerli işçilərə münasibətdə tətbiq olunur. Xarici şirkətlərdə, o cümlədən Neft şirkətlərində və onların podratçı təşkilatlarında çalışan əcnəbi işçilər yerli işçilərə nisbətdə dəfələrlə yüksək əmək haqqı alırlar. Şirkətlər bunu ölkədə əmək haqqının aşağı olması ilə əsaslandırmağa çalışsalar da bunun heç bir hüquqi əsası yoxdur.

■ **İş yerlərində fərqli əmək şəraiti, fərqli qidalanma və fərqli yaşayış şəraitinin tətbi-**

qi və bu zəmində ayrı seçkilik

Bu ayrı-seçkilik də yerli işçilərə münasibətdə tətbiq olunur. Xarici şirkətlər eyni kateqoriyaya aid olan əcnəbi işçilərə daha yaxşı şəraiti olan, kondinsioner və müasir istilik sistemi və sanitariya qovşaqla təchiz olunmuş yaşayış yeri ilə təmin etdikləri halda yerli işçilər sanitariya texniki normalara cavab verməyən, yaxud əcnəbilərin yaşayış şəraitindən daha aşağı səviyyəli olan yerlərlə təmin olunurlar. Ayrı-ayrı şirkətlərdə işçilərə verilən qidaların da arasında fərqlər olur.

Əgər yerli işçilərlə əcnəbi işçilər eyni yerdə (məsələn, sexdə) işləmirlərsə, onda əmək şəraitində fərqlər mövcud olur.

■ Həmkarlar ittifaqlarında birləşmək istəyən, yaxud öz hüquqlarını tələb edən işçilərə münasibətdə həm milli özəl şirkətlərdə, həm də xarici şirkətlərdə aşkar ayrı-seçkilik və təqib halları mövcuddur. Dövlət sektoruna aid olan iş yerlərində isə alternativ həmkarlar ittifaqları yaratmaq istəyənlərə münasibətdə ayrı-seçkilik və təqib halları müşahidə olunur.

■ **Siyasi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik**

Əmək sferasında mövcud olan ayrı-seçkilik halları içərisində siyasi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik və təqib halları da vardır. Dövlət qulluğunda əvvəllərdə müxalifət partiyalarında üzv olmuş və hazırda siyasi

mənsubiyyəti olmayan şəxslərə ümumiyyətlə nadir hallarda təsadüf olunur. Belə iş yerlərinə hətta yaxın qohumları müxalifət partiyalarının üzvü olan şəxsləri də qəbul etmirlər. 2003-cü ilin sonunda keçirilən Prezident seçkilərindən sonra baş vermiş kütləvi çıxışlardan sonra müxalifətçi müəllimlər, digər büdcə təşkilatı işçilərinin əksəriyyəti işdən qovulmuşdur. Belə təqib halları beynəlxalq və xarici ölkə qurumlarının da diqqətini cəlb etmişdir

■ Qadınlara münasibətdə diskriminasiya halları

Ölkə Konstitusiyası, digər bütün normalarda əmək münasibətlərində qadınlara münasibətdə hər hansı ayrı-seçkilik halına əsas verə bilən müddəa yoxdur. Ölkə qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasına yönələn bütün əsas beynəlxalq normalara, o cümlədən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının müvafiq Konvensiyalarına tərəfdar çıxmışdır.

Əmək Məcəlləsində qadınların bəzi iş yerlərində işləməsinin qadağan olunması pozitiv diskriminasiya hesab olunur. Bu qadağalar qadınların fizioloji xüsusiyyətləri ilə bağlıdır, qadınların, xüsusən də analığın mühafizəsi nöqtəyi-nəzərindən qanunvericiliyə daxil edilmişdir. Yuxarıda, Əmək Məcəlləsinin analiz hissəsində qeyd olunduğu kimi qadınlara münasibətdə Əmək Məcəlləsində xeyli üstün hüquqlar və imtiyazlar nəzərdə tutulmuşdur.

Bununla belə qadınların peşə sahəsində diskriminasiyasının olmadığından danışmaq mümkün deyil. Praktikada belə ayrı-seçkilik halları vardır.

■ Əmək Məcəlləsində ayrı-seçkilik hallarını, o cümlədən qadınlara münasibətdə ayrı-seçkilik hallarını qadağan edən müddəalar vardır. Əmək Məcəlləsinin 240-cı maddəsinə görə hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməzdir. Belə olarsa qadının işəgötürəndən izahat tələb etmək və məhkəməyə müraciət etmək hüququ vardır.

Bununla belə yuxarıda sadalanan müddəalar effektiv və işlək deyildir. Belə ki, praktikada onun tətbiqi indiyə qədər real əksini tapmamışdır. Belə halların kifayət qədər çox olmasına baxmayaraq məhkəmələrə hər hansı müraciət daxil olmamışdır. Səbəb isə ondan ibarətdir ki, belə halın məhkəmədə sübut olunması mümkün deyildir. İşəgötürən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadını işə qəbul etməməsini əsaslandırmaq üçün qanuni əsaslar göstərə bilər (boş iş yerinin olmaması, təklif olunan işin hamilə qadın üçün yaramaması və s.)

■ Qadınlara münasibətdə mövcud olan ayrı-seçkilik hallarından biri də onların yaşı və xarici görkəmləri ilə bağlıdır. Bir sıra hallarda qadın-

ların işə qəbulu üçün qeyri-qanuni olaraq yaş hədləri müəyyən olunur (məsələn, 18-25 yaş həddində və s.). Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasına qadınlar tərəfindən dəfələrlə onların xarici görkəmlərinə görə işə qəbul edilməmələri ilə bağlı müraciətlər olunmuşdur. Müraciət edənlər əsasən boylarının qısa və ya çəkirlərinin artıq olması səbəbindən işə qəbul edilmədiklərini bildirmişlər. Əksəriyyət hallarda onların yerinə yetirməli olduqları işin yaşa və xarici görkəmə heç bir aidiyyəti olmur.

■ Qadınların vəzifə pillələrində irəliləmələri də kişilərə nisbətən çox aşağıdır. Bu xüsusən dövlət orqanları üçün xarakterik haldır. Məsələn, ölkənin səhiyyə və təhsil sistemində işləyənlərin 70-80%-ini qadınlar təşkil etdikləri halda onların rəhbər vəzifələrdə təmsil olunma göstəriciləri 20-35% təşkil edir. Bu sahələrdə rəhbər vəzifələrdə çalışan qadınlar isə əsasən orta rəhbər vəzifələri (məktəb direktoru, poliklinika və qadın məsləhətxanalarının baş həkimi, bəzən isə klinikaların baş həkimləri və s.) tuturlar.

■ Qadınlarla kişilərin əmək haqqları arasında birbaşa fərqlər yoxdur. Yəni eyni vəzifə və peşə üzrə işləyən qadınla kişinin əmək haqqı arasında fərqli ödəniş qeydə alınmayıb (yalnız rəsmi qaydada ödənilən əmək haqqından söhbət gedir). Bununla belə ölkə üzrə qadınlarla kişilərin əmək haqlarının orta səviyyə-

si arasında fərqlər mövcuddur. Belə ki, əksəriyyət yüksək ödənişli vəzifə və peşələrə qadınların çıxışı yoxdur. Qadınların ənənəvi işlədikləri sahələrdə (tibb, təhsil, mədəniyyət, yüngül sənaye və s.) sahələrində isə əmək haqqı digər sahələrə nisbətən aşağıdır. İşəgötürənlər yüksək əmək haqqı olan vəzifələrə kişiləri işə qəbul etməyə üstünlük verirlər.

Beləliklə, ölkə qanunvericiliyində əmək sferasında qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin qadağan olunmasına, belə ayrı-seçkiliyə görə inzibati və cinayət məsuliyyətinin nəzərdə tutulmasına baxmayaraq, praktiki işə qəbul zamanı cinsə olan tələblər bəzən aşkar xarakter daşıyır. Hazırkı dövrdə dövlətin belə halların qarşısını almağa yönələn heç bir ciddi tədbiri yoxdur.

FİZİKİ İMKANLARI MƏHDUD OLAN İNSANLARA MÜNASİBƏTDƏ DİSKRİMİNASIYA

Ölkədə fiziki imkanları məhdud olan insanların layiqli məşğulluğunun təmin olunması ciddi problemidir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində və Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında Qanunda və s. normativ aktlarda əlillərin əmək hüquqlarının və layiqli məşğulluqlarının təmin edilməsi, onların əməyinin və sağlamlılıqlarının mühafizəsi üçün müvafiq müddələrin nəzərdə tutulmasına baxmayaraq

praktikada bu insanların əmək hüquqları və bununla yanaşı həmçinin mülki hüquqları kobud surətdə pozulur. Əliliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında Qanunun 25-ci maddəsində *"Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunanlardan başqa, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq müəssisə, idarə və təşkilatlarda əlillər üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada kvota müəyyən olunur"*.

Kvotaya əməl etməyən işəgötürənlər Dövlət Sosial Sığorta Fonduna müəyyən ödəmələri həyata keçirməlidirlər. Eyni zamanda işçilərinin 30 %-i əlillər olan müəssisələr mənfəət vergisinin 50 %-indən, işçilərinin 50%-nin əlillərdən ibarət olan müəssisələr isə mənfəət vergisindən tam azad edirlər. Bütün bunlara baxmayaraq qanunun tətbiqində ciddi problemlər mövcuddur və qanunun tələblərinə əksəriyyət hallarda əməl olunmur. Gizli iqtisadiyyatın və *"ikili mühasibatlığın"* (yaxud qara mühasibatlığın) geniş mövcudluğu şəraitində bu qanunun tətbiqi real görünmür.

İşəgötürənlər işə qəbul olunmaq istəyənin əlil olduğunu bildikdə onu müxtəlif bəhanələrlə işə qəbul etməkdən imtina edirlər. Bunun əsas səbəbləri əlillər üçün bəzi imtiyazların (məsələn, digərlərinə nisbətən daha uzun müddətli ödənişli məzuniyyət hüququnun olması) və belə

insanların peşə xəstəliklərinə tutulma ehtimalının böyük olması ilə bağlıdır. Eyni zamanda işəgötürənlər əlilləri onların sağlamlıqlarına ziyan gətirə biləcək işlə təmin etdikdə buna görə məsuliyyət daşıyırlar.

Nəticədə bir çox əlil insanlar əlil olduqlarını işəgötürənlərdən gizli saxlamaq məcburiyyətindədirlər. Belə olan halda onlar Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan imtiyazlardan, o cümlədən 42 təqvim günü müddətində məzuniyyət hüququndan məhrum olurlar və ən yaxşı halda sağlam işçilər üçün nəzərdə tutulan müddətdə ödənişli məzuniyyət hüququndan istifadə edirlər.

Əliliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında Qanununa görə əlillər üçün xüsusi ixtisaslaşmış iş yerlərinin yaradılması nəzərdə tutulsa belə iş yerlərinin yaradılmasına nə dövlət orqanları, nə də ki, özəl strukturlar səy göstərmir.

Həmin qanunun 26-cı maddəsinə əsasən müəssisələr istehsalatda bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş, yaxud peşə xəstəliyinə tutulmuş, bunun nəticəsində əlil sayılmış işçilərin işə düzəlməsi üçün iş yerləri ayırmağı və yenilərini təşkil etməyə borcludurlar. Bu qaydalara əməl etməyən işəgötürənlər Dövlət Sosial Müdafiə Fonduna Minimal əmək haqqının 120 misli miqdarında ödəniş həyata keçirməlidirlər. Təəssüf ki, praktikada bu tələbə

də əməl olunmur. İşəgötürənin təqsi-ri üzündən peşə xəstəliyinə tutulmuş və ya istehsalat şikəstliyi qazanmış şəxslər bir çox hallarda sonradan iş yerlərini də itirməli olurlar.

Ölkədə mövcud olan işsizlər içərisində əlillər xüsusi çəkiyə malikdir. Belə insanların məşğulluğunun təmin olunmaması isə onların cəmiyyətdən deintegrasiya olunmasına, marginallaşmalarına və ayrı-seçki-liyə məruz qalmalarına səbəb olur.

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ TƏRƏFLƏRİNİN QARŞILIQLI MADDİ MƏSULİYYƏTİ

Əmək Məcəlləsində əmək müqaviləsinin tərəfləri olan işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti, bu məsuliyyətin yaranması, xüsusiyyətləri barədə müddəaların yer almasına və əlavə olaraq bununla bağlı hökumət qərarlarının mövcudluğuna baxmayaraq tərəflərin maddi məsuliyyəti praktikada, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada tətbiq olunmur. İşəgötürənlər əksəriyyət hallarda işçilərlə tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilə bağlamırlar. Monitoring çərçivəsində həyata keçirilən strukturlaşmamış intervülər zamanı intervülərə cəlb olunmuş işəgötürənlər heç zaman işçi ilə tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilə bağlamadıqlarını bildirmişlər. Belə müqavilələrin ilk növbədə işəgötürənlərin mənafeələrinə cavab ver-

məsinə baxmayaraq praktikada onun tətbiqi demək olar ki, yoxdur.

İşçilər bir qayda olaraq qismən maddi məsuliyyətə cəlb olunurlar, lakin əksəriyyət hallarda işəgötürənlər işçi tərəfindən işəgötürənə zərər vurarkən işçiyə münasibətdə maddi zərərin ödənilməsi ilə yanaşı intizam tənbehi də tətbiq edirlər və əksəriyyət hallarda bu tənbeh tədbiri vurulan zərəyə adekvat olmur. İşəgötürənlər adətən işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verirlər.

İşəgötürənlər işçiyə vurduqları zərəyə görə tam maddi məsuliyyət daşıdıqları halda onlar zərərin əvəzinə ödəməkdən imtina edirlər. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi bu həmçinin işçinin sağlamlığına dəymiş zərərin ödənilməsi zamanı da baş verir.

İŞ YERLƏRİNDƏ BİRLƏŞMƏK AZADLIĞININ TƏMİNOLUNMA VƏZİYYƏTİ

Həmkarlar İttifaqları Haqqında Qanun 1994-cü ilin fevral ayının 24-də qəbul olunmuşdur. Sonradan qəbul olunan digər qanunvericilik aktları, o cümlədən Əmək Məcəlləsi həmin qanunun bir çox müddəalarını təsirsiz etmişdir. Əmək Məcəlləsinin 19-cu maddəsinə görə *"İşçilər arasında heç bir fərq qoyulmadan, işəgötürənlərdən qabaqcadan icazə alınmadan, sırf könüllülük prinsipləri əsasında müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatı yaradıla bilər"*

Məcəllədən belə aydın olur ki, müəssisədə yaranan təşkilatlar artıq fəaliyyət göstərən hər hansı sahə həmkarlar ittifaqının ilk təşkilatı kimi yaranmalıdır. Həmkarlar İttifaqları haqqında Qanunun 1-cü maddəsinə görə *"Həmkarlar İttifaqları istehsal və qeyri-istehsal sahələrində çalışan işçilərin, habelə pensiyaçıların və təhsil alan şəxslərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarının və qanuni məna-fələrinin müdafiəsi üçün iş yeri, peşələr üzrə və respublika səviyyəsində fərdi üzvlük Prinsipi əsasında könüllü birləşdiyi nizamnamələri və bu Qanunun əsasında fəaliyyət göstərən müstəqil ictimai, qeyri-siyasi təşkilatdır"*. Qanunun 3-cü maddəsinə görə *"...ən azı yeddi nəfərin həmkarlar ittifaqı təşkilatında birləşib onun nizamnaməsini qəbul etmək hüququ vardır"*. Müddəalardan belə görünür ki, müəssisədə yaranan təşkilatlar mütləq nizamnaməsi olan və müvafiq dövlət qeydiyyatına alınmış həmkarlar ittifaqı təşkilatının ilk təşkilatı kimi formalaşa bilər. Çünki ölkə praktikasındakı müəssisədə yaranan müstəqil həmkarlar təşkilatı yoxdur. Yalnız Dövlət Neft Şirkətinə daxil olan İstehsalat Birliklərinin birində vaxtı ilə ayrıca həmkarlar ittifaqı qeydiyyata alınmışdır və o sonradan fəaliyyətini ilk təşkilat kimi davam etdirir.

Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının məlumatına görə hazırda ölkədə 18 671 ilk həmkarlar ittifaqı təşkilatı vardır ki, onlarda

Konfederasiyaya daxil olan 26 sahə həmkarlar ittifaqında birləşmişdir. Bu göstərici olduqca aşağıdır və ölkədə mövcud olan müəssisələrin az qismini, əsasən də dövlət sektoruna aid olan hissəni əhatə edir. Konfederasiyaya daxil olmayan və dövlət qeydiyyatından keçmiş Jurnalistlərin Həmkarlar İttifaqının strukturları (ilk təşkilatları) olmadığı üçün o əslində həmkarlar ittifaqı kimi fəaliyyət göstərə bilmir.

Mövcud olan həmkarlar ittifaqları işəgötürənlərlə sosial partnyorluq etmək imkanında deyildir, baxmayaraq ki, bu strukturların mövcud olduğu müəssisələrdə işçi hüquqları həmkarlar ittifaqları olmayan müəssisələrə nisbətən daha yaxşı müdafiə olunur.

Bir çox şirkətlərdə, xüsusən də xarici neft şirkətlərində həmkarlar ittifaqlarının yaradılmasına ciddi maneələr vardır. İşçilərin birləşmək cəhdləri ciddi müqavimətlə qarşılaşır, təşəbbüskarlar təqiblərə məruz qalırlar. Ölkə qanunvericiliyində həmkarlar ittifaqlarında birləşməyə maneə yaratmağa görə ciddi cəzaların nəzərdə tutulmasına baxmayaraq bu müddəalar "ölü müddəalardır" və heç vaxt tətbiq olunmur.

Həmkarlar ittifaqlarının mövcud olmaları müəssisələrdə işçilərdən üzvlük haqqı müdiriyyət tərəfindən tutulur. İşə qəbul olunmuş hər bir şəxs həmkarlar ittifaqının üzvü hesab olunur. İşçilər həmkarlar ittifaqı üzvü olmaq istəmədikdə bu barədə müəssisə-

nin mühasibatlığına yazılı bildiriş verməlidirlər. Bu barədə hər hansı normanın olmamasına baxmayaraq, praktika məhz bu cür təşəkkül tapmışdır.

Beləliklə, iş yerlərində işçilərin birləşmək azadlığı təmin olunmamışdır. İşəgötürənlərin iradəsinə zidd olaraq hər hansı həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyəti, yaxud yeni həmkarlar ittifaqı təşkilatının yaranması olduqca müşkül məsələdir.

TRANSMİLLİ KORPORASIYALARDA ƏMƏK VƏ DİGƏR İNSAN HÜQUQLARININ POZULMASI HALLARI

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi xarici şirkətlərdə, o cümlədən transmilli korporasiyalarda (TMK) işçi hüquqlarının, xüsusən də yerli işçilərin əmək və digər hüquqlarının kütləvi şəkildə pozulmasının səbəbləri qanunvericiliklə bir o qədər də bağlı deyildir. Bu total pozuntulara səbəb qanunlarda olan çatışmamazlıqlar və ya boşluqlar deyil, mövcud qanunlara son dərəcə etinasız münasibət və bunun müqabilində müvafiq dövlət orqanları tərəfindən hər hansı cəzanın tətbiq olunmamasıdır. Xarici şirkətlərdə, xüsusən də iri şirkətlərdə işçi hüquqlarının pozulması əmək müqaviləsi bağlanmazdan əvvəl işçilərin iş qəbulu və seçimi prosesində başlayır. Neft şirkətlərində işçilərin iş qəbulu üçün müəyyən olunan prosedurlar və iş qəbul üçün tələb

olunan göstəricilər və sənədlər ölkə qanunvericiliyində nəzərdə tutulmamışdır. İşçilərin iş qəbulu və onların əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı Əmək Məcəlləsinin 42-47-ci maddələrində əks olunmuş tələblərə əməl olunmur.

Milli Elmlər Akademiyasının İnsan Hüquqları İnstitutunun Beynəlxalq Elmi Şurasının Ekspert Komissiyasının 28 aprel 2006-cı il tarixli rəsmi məlumatında Azərbaycan Respublikası ərazisində fəaliyyət göstərən xarici neft şirkətlərində Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının hüquqlarının pozulması konkret istiqamətlər üzrə göstərilmişdir.

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının Monitoring çərçivəsində xarici neft şirkətlərində həyata keçirdiyi tədqiqatlar nəticəsində əldə olunan nəticələr də təqribən İnsan Hüquqları İnstitutu ekspertlərinin gəldiyi qənaətlərlə üst-üstə düşmüşdür.

İnsan Hüquqları İnstitutunun Ekspertləri xarici şirkətlərdə çalışan Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının hüquqlarının pozulması hallarını aşağıdakı şəkildə qruplaşdırmışdır.

Xarici şirkətlərdə əmək müqavilələri bağlanarkən işçilərin hüquqlarının pozulması*

Əmək müqavilələrinin bağlanması Əmək Məcəlləsinin 42-61-ci maddələrinin tələbləri və nümunəvi formada əks olunan şərtlər nəzərə alınmadan bağlanılır. Eyni zamanda

əmək müqaviləsi bağlanılarkən Məcəllənin 45, 47-ci maddələrində əks olunmuş müddəalara da əməl olunmur. Belə ki, Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin tələbinə görə əgər görülən iş və ya göstərilən xidmət daimi xarakter daşıyarsa, onda əmək müqaviləsi müddət müəyyən olunmadan bağlanılmalıdır.

İşçilərin əmək funksiyalarına dair tələblərin pozulması

Əmək Məcəlləsinə görə işçinin əmək funksiyaları müqavilədə tam sadalanmalıdır. Əmək müqavilələrində bir qayda olaraq bu funksiyalar ya ümumiyyətlə göstərilmir, yaxud ümumi və abstrakt şəkildə göstərilir. Bəzi hallarda "Əmək Funksiyaları" qrafasında "işgötürənin bütün göstərişlərini yerinə yetirir" kimi müddəalar daxil edilir.

Əmək Haqqı üzrə pozuntular

Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsi (əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi) kobud surətdə pozulur. Bərabər əməyə görə ödəniş xaricilərə yerli işçilərə nisbətən 10-25 dəfə artıq ödənilir.

Məzuniyyətlə bağlı pozuntular

Əmək müqavilələrində əsas və əlavə məzuniyyətlər, sosial məzuniyyətlər, yaradıcılıq məzuniyyətləri və ödənişsiz məzuniyyətlərə dair şərtlər əks etdirilmir.

İşçilərin sosial sığorta hüquqlarının pozulması

Əmək Müqavilələri bağlanarkən işçilərin məcburi dövlət sığortasının

və yüksək təhlükəli sahələrdə çalışan işçilərin icbari sığortalanmasının şərtləri göstərilmir. Ölkə qanunvericiliyinin tələblərini pozaraq əmək müqavilələrində ümumiyyətlə sosial sığortaya dair müddəaları daxil etməirlər və işçiləri sığortalamırlar.

Əməyin Mühafizəsi qaydalarının pozulması

Əmək müqavilələrində əməyin və sağlamlığın mühafizəsinə və sanitariya-gigiyenik şəraitin yaradılmasına dair şərtlər əks olunmur.

Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona xitam verilməsi şərtləri üzrə pozuntular

Əmək Müqavilələrinə Əmək Məcəlləsinin 68-70, 73-75-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqavilələrinə xitam verilməsi qaydalarının şərtləri daxil edilmir. Əmək müqavilələrinə xitam verilərək Əmək Məcəlləsinin 9-12, 62, 71, 72, 185-187, 189-cu maddələri kobud surətdə pozulur.

Müqavilə müddətlərinin pozulması

Bir çox hallarda işçinin iradəsinə zidd olaraq müddətsiz müqavilələr müddətli müqavilələrlə əvəz olunur. Bəzi hallarda işçilərin hüquqlarını bilməməsindən sui-istifadə edərək onlarla bağlanmış müddətsiz əmək müqavilələrini müddətli müqavilələrlə əvəz edirlər.

İş vaxtı və istirahət vaxtına dair şərtlərin pozulması

Əmək müqavilələrinə iş vaxtın-

dan artıq işlərə yol verilən hallarda əmək haqqının verilməsi qaydalarına dair müddəalar daxil edilmir.

İşçilərin həmkarlar ittifaqlarında birləşmək hüququnun pozulması

Qanunvericilik işəgötürənlərə və əmək münasibətlərinin digər iştirakçılarına həmkarlar ittifaqlarının əmək qanunvericiliyində və digər hüquqi-normativ aktlarda əks olunmuş ictimai nəzarət funksiyalarını yerinə yetirməsinə mane olmağa və onların qanuni və əsaslanmış tələblərinə əməl etməməyə yol vermir. Həmkarlar ittifaqlarına işçilərin qanunvericilikdə əks olunmuş hüquqlarını müdafiə etmək üçün şəraitin yaradılması ölkədə fəaliyyət göstərən bütün təsərrüfat subyektləri, o cümlədən xarici şirkətlər üçün öhdəlik kimi qoyulmuşdur. Buna baxmayaraq xarici neft şirkətlərində bu hüquqların həyata keçirilməsinə ciddi maneələr törədilir.

Qadınların əmək hüquqlarının pozulması

Dövlət əmək müqaviləsi bağlayan və artıq işləyən qadınlara əmək hüququnu həyata keçirmək üçün imtiyazlı şərtlər nəzərdə tutur. Təəssüf ki, heç bir xarici neft şirkətində qadınlar üçün Əmək Məcəlləsinin 240-246-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş təminatlara əməl edilmir.

Monitoring çərçivəsində xarici şirkətlərdə çalışmış və işdən uzaqlaşdırılmış, habelə hazırda çalışan bəzi

işçilərlə müsahibələr zamanı müəyyən olunmuşdur ki, bir şirkətdə fəallıq etdiyinə, o cümlədən həmkarlar ittifaqı yaratmağa təşəbbüs göstərtdiyi, yaxud müdiriyyətdən hüquqlarına hörmət tələb etdiyi üçün işdən uzaqlaşdırılmış (təbii ki, başqa bəhanələrlə) bir işçi sonradan digər şirkətlərdə işə qəbul olunmurlar. Bununla bağlı Şirkətlər arasında gizli razılaşma mövcuddur. Bu razılaşmanın şifahi, yaxud hər hansı məxvi sənədlə tənzimlənməsinə dair məlumat yoxdur.

Eyni zamanda xarici neft şirkətlərində yerli işçilərə münasibətdə baş verən qanun pozuntuları təkcə əmək hüquqlarının pozulması ilə bitmir. Xarici şirkətlərdə yerli işçilərə münasibətdə digər pozuntular aşağıdakılardır:

- *Fərqli iş rejimi*
- *Fərqli yaşayış şəraiti (kondisionersiz, şəraiti bəsit olan)*
- *Fərqli qidalanma*
- *Təhqiramiz və alçaldıcı münasibət*
- *Milli hisslərin alçaldılması*



* Milli Elmlər Akademiyasının İnsan Hüquqları İnstitutunun Beynəlxalq Elmi Şurasının Ekspert Komissiyasının 28 aprel 2006-cı il tarixli rəsmi məlumatı (kiçik ixtisarla verilib).

Monitoring nəticəsində müəyyən olunmuş və əmək münasibətlərində insan hüquqlarının pozulmasına şərait yaradan səbəblər

HÜQUQİ SƏBƏBLƏR

Əmək Münasibətlərini tənzimləyən qanunvericiliyin analizi və yekun rəyə əsasən qeyd etmək mümkündür ki, praktikada mövcud olan qüsurlara şərait yaradan səbəblərin bir qismi qanunvericiliklə bağlıdır. İlk baxışdan qanunvericilikdə normal görünən elə müddəalar vardır ki, onların tətbiqi zamanı əmək standartları pozulur və nəticədə əmək hüquqlarının pozulması halı yaranır. Qanunvericilikdə olan boşluqların bir qismi qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək müqavilələrinin (kontraktların) və kollektiv müqavilələrin bağlanması hesabına aradan qaldırıla bilər. Lakin qeyd olunduğu kimi ölkədə istər fərdi əmək müqavilələrinin istərsə də kollektiv müqavilələrin bağlanması sahəsində vəziyyət qənaətbəxş deyildir. Əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə İnzibati Xətalər və Cinayət Məcəllələrində maddi və cinayət məsuliyyəti nəzərdə tutulmasına baxmayaraq praktika-da bu müddəaların tətbiqi pozuntu-

larla müqayisədə olduqca az baş verir. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrə görə cinayət cəzası ümumiyyətlə nadir hallarda, özü də qeyri-adekvat (daha yüngül cəza) tətbiq olunur.

KÖLGƏ ƏMƏK BAZARININ MÖVCUDLUĞU

Ölkənin əmək bazarında "kölgə" əmək bazarının mövcudluğu əmək hüquqlarının kütləvi pozulmasına şərait yaradan əsas amillərdəndir. Hər hansı rəsmi və ya qeyri-rəsmi statistika olmasa da, ehtimallara görə rəsmi əmək münasibətlərinə girmədən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanların sayı, rəsmi əmək münasibətlərinə girərək fəaliyyət göstərən işçilərdən az deyildir. Yüz minlərlə insanın qeyri-rəsmi əmək münasibətində olaraq əmək fəaliyyəti ilə məşğul olması o deməkdir ki, bu insanlara münasibətdə əmək qanunvericiliyi tətbiq olunmur. Belə işçilərin əmək fəaliyyəti həm dövlət, həm də həmkarlar ittifaqlarının nəzarətindən kənardadır.

DÖVLƏT NƏZARƏTİNİN EFFEKTİVSİZLİYİ

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 27 yanvar 1997-ci il tarixli 544№-li fərmanı ilə Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzdində Dövlət Əmək Müfəttişliyi yaradılmışdır. Bu fərmana qədər bu orqanın funksiyalarını Həmkarlar İttifaqları nəzdində fəaliyyət göstərən strukturlar həyata keçirirdi. Nəzarətin dövlət orqanına verilməsi müsbət hal olsa da bu yenilik əmək sferasında münasibətlərin mövcud qanunvericiliyə və qaydalara uyğun qurulmasına gətirib çıxarmadı. Daha sonra əmək müqavilələrinin bağlanmasına nəzarət Vergilər Nazirliyinə həvalə olundu. Bundan sonra isə hər iki nazirliyə bu istiqamətdə koordinasiya olunmuş şəkildə fəaliyyət göstərmək həvalə edildi. Təəssüf ki bu dəyişikliklərin heç biri Əmək sferasında effektiv dövlət nəzarətinin yaranmasına gətirib çıxarmadı. Vergilər Nazirliyi yoxlamalar apardıqları müəssisələrdə əsasən əmək müqaviləsinin mövcud olub olmasını (işçilərin sayına uyğun olaraq) yoxlayırlar. Əmək Müqavilələrinin keyfiyyət göstəriciləri demək olar ki, yoxlanılmır. Məsələn, işçilərlə Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin 4-cü bəndinə zidd olaraq müddətli əmək müqaviləsi bağlanıbsa, yaxud müqavilədə Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsində əks olunan qaydalara əməl olunmayıbsa, bir qayda olaraq bu diqqətdən kənarda qalır. Əmək müqavilələrinin mövcud qanunvericiliyə uyğun bağlanmaması və həmin

müqavilələrdə işçilərin əmək hüquqlarını məhdudlaşdıran müddələrin daxil edilməsi adi qaydaya çevrilmişdir. Bu isə pozulan əmək hüquqları içərisində ən ciddiləri sırasındadır.

İş yerlərinin attestasiyası da formal xarakter daşıyır. Əksəriyyət iş yerlərində əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarına əməl olunmur. İşçilərin iş qəbulundan başlamış əmək fəaliyyətini həyata keçirildiyi bütün dövrdə baş verən hüquq pozuntularına qarşı heç bir təsirli tədbirlər həyata keçirilmir. Nəticədə ölkənin əmək sferasında total pozuntular baş alıb gedir.

İCTİMAİ NƏZARƏTİN EFFEKTİVSİZLİYİ

Müəssisə daxilində ictimai nəzarəti ən effektiv həyata keçirə biləcək qurumlar həmkarlar ittifaqları ola bilərlər. Təəssüf ki, ölkədə mövcud olan müəssisələrin az bir hissəsində həmkarlar ittifaqları mövcuddur. Mövcud olan həmkarlar ittifaqları isə bir qayda olaraq işəgötürənlərdən ya asılı vəziyyətdədir, ya ona təsir etmək imkanına malik deyil, yaxud işəgötürən tərəfindən etinasız münasibətə məruz qalır. Bununla belə monitoring zamanı o da təsdiq olundu ki, həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının mövcud olduğu iş yerlərində əmək qanunvericiliyinə qismən də olsa əməl olunur. Bununla belə ölkədə əmək hüquqlarının kütləvi surətdə pozulmasına şərait yaradan səbəblər sırasında ictimai nəzarətin səmərəli olmaması da qeyd olunmalıdır. Sosial və əmək hüquqları ilə məşğul olan QHT-lərin isə müəssisə daxilində

baş verən proseslərə birbaşa müdaxilə imkanı yoxdur. QHT-lərin fəaliyyəti əsasən hüquqi yardımların göstərilməsi, ictimai kampaniyaların təşkili və maarifləndirmə işləri ilə kifayətlənir.

MƏHKƏMƏ MEXANİZMİNİN EFFEKTİVSİZLİYİ

Əslində məhkəmələrə əmək mübahisələrinin həlli üçün iddianın verilməsi prosesi o qədər də çətin deyildir. Eyni zamanda Əmək Məcəlləsinin 298-ci maddəsinə əsasən Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənən hüquqlarının pozulduğunu iddia edən işçinin və ya işəgötürənin fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmədə baxılması üçün iddia ərizəsi verilərkən müvafiq dövlət rüsumu və məhkəmə xərcləri qabaqcadan ödənilmir. Bununla belə monitoring çərçivəsində tətbiq edilən bütün alətlər nəticəsində əldə edilən bütün göstəricilər əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində ortaya çıxan əsas və ciddi problemlərdən birinin də məhkəmələrlə bağlı olduğunu ortaya çıxmışdır. Məhkəmələrin fəaliyyəti əmək sferasında baş verən total pozuntuların qarşısını almağa deyil, əksinə bu pozuntuları stimullaşdırmağa yönəlmişdir. Məhkəmə mexanizminin effektivsizliyini şərtləndirən əsas amillər aşağıdakılardan ibarətdir:

- *Korrupsiya;*
- *Məhkəmə hakimlərinin işlərinin həddən artıq çox olması;*
- *Hakimlərin ixtisaslaşmaması və bu baxımdan problemlərlə bağlı tam təsəvvürdə olmamaları. Ölkənin*

əksəriyyət məhkəmələrində əmək qanunvericiliyini mükəmməl bilən hakim yoxdur;

■ *İşçilərin məhkəmələrə vaxtında müraciət etməməsi və bu səbəbdən iddiaların qəbul edilməməsi (iddia müddətlərinin başa çatması);*

■ *Effektiv müdafiənin olmaması (vəkil, həmkarlar ittifaqı nümayəndəsi və s. tərəfindən);*

■ *Məhkəmə qərarlarının növbəti məhkəmə pillələrində dəyişdirilməsi və ya ləğvi.*

■ *Məhkəmə qərarlarının icra olunmaması.*

MÜƏSSİSƏLƏRDƏ İKİLİ MÜHASİBATLIYIN TƏTBİQİ

Müəssisələrdə ikili mühasibatlığın (yaxud qara mühasibatlığın) tətbiqi işçi hüquqlarının pozulmasında əsas səbəblərdən sayılır. İşçilər faktiki deyil, rəsmi qol çəkib aldıkları əmək haqqına görə sığortalanır və ya istehsalatda bədbəxt hadisə nəticəsində əmək şikəstliyi alan və ya bu səbəbdən vəfat edən işçi üçün (vəfat edənin ailəsi üçün) nəzərdə tutulan müavinətlər və kompensasiyalar da rəsmi əmək haqqına uyğun təyin olunur. Digər halda isə ümumiyyətlə işçi ilə əmək münasibətləri hər hansı formada rəsmiləşdirilmir. Bu halda isə ümumiyyətlə sosial hadisə baş verdikdə işçilər heç bir müavinət ala bilmir. İstehsalat şikəstliyi və peşə xəstəliyi baş verdikdə isə belə işçilərə hadisənin baş verdiyi müəssisədə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduğunu sübut etmək çox çətin olur.

Tövsiyyələr

Ölkədə sosial-iqtisadi hüquqların tərkib hissəsi olan əmək hüququnun təmin olunma vəziyyətinin monitorinqini keçirməklə əldə etdiyimiz nəticələr əmək sferasında mövcud olan münasibətlərin bir sıra aspektlərinə yenidən baxılmasının zəruri olduğunu göstərir. Yenidən baxılmalı olan aspektlər həm normativ aktlara münasibətdə, həm də normativ aktların tətbiqi praktikası üçün aktualdır.

Monitorinqi həyata keçirən işçi personal monitorinqin nəticələrini, indiyədək əmək hüquqları ilə bağlı hazırlanmış hesabatları və layihə çərçivəsində keçirilən tədbirlərdə ekspertlərin irəli sürdükləri rəy və təklifləri nəzərə alaraq tövsiyyələr hazırlamışdır. Bu tövsiyyələr həm müvafiq dövlət qurumlarına, həm həmkarlar ittifaqlarına və digər aidliyyəti ictimai birliklərə, işəgötürənlərin birliklərinə, həm də müvafiq beynəlxalq qurumlara ünvanlanır.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktları ölkənin tərəfdar çıxdığı müvafiq beynəlxalq normalarla müqayisəli şəkildə analiz edərkən milli normaların bir

sıra müddəalarının beynəlxalq əmək standartlarına uyğun olmadığı müəyyən olunmuş və qeydə alınmışdır. Bununla belə bütövlükdə belə uyğunsuzluqların və ziddiyyətlərin sayı o qədər də çox deyildir. Lakin ümumi qənaət bundan ibarətdir ki, Əmək Məcəlləsi, digər müvafiq qanunlar və qərarlar hazırkı şəraitdə əmək münasibətlərinin tənzimləmək üçün zəruri olan hüquqi bazanı tam təmin edə bilmir. Əmək Qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normalarda çoxsaylı boşluqların mövcudluğu praktikada ciddi qüsurların yaranmasına və beləliklə də, əmək hüquqlarının pozulmasına şərait yaradır. Bunları nəzərə alaraq aşağıdakıları tövsiyyə edirik:

■ Ölkənin əmək qanunvericiliyinin kardinal dəyişiklik və əlavələrə ehtiyacı vardır. Əmək Məcəlləsinə və digər müvafiq normalara mütəmadi edilən dəyişikliklər, Konstitusiyaya Məhkəməsinin müxtəlif qərarları bütövlükdə problemi həll edə bilmir.

■ Ölkənin Əmək Qanunvericiliyinin dəyişdirilməsi ilə yanaşı, Ci-

neyət və İnzibati Xətlər Məcəllələrində müvafiq dəyişikliklərin və əlavələrin edilməsi, əmək hüquqlarının, o cümlədən əməyin və sağlamlığın mühafizəsi, əlverişli və ədalətli iş şəraitində çalışmaq, istirahət, birləşmək azadlığı hüquqlarının pozulmasına görə məsuliyyət dərəcələri konkretləşdirilməli və sərtləşdirilməlidir.

Kollektiv Müqavilələrlə bağlı

■ Tabeçiliyindən, mülkiyyət formasından və digər göstəricilərdən asılı olmayaraq bütün müəssisələrdə Kollektiv Müqavilələrin bağlanması vacib şərtədir. İşçilərinin sayı az olan müəssisə, idarə və təşkilatlarda belə müqavilələrin bağlanması mümkün deyilsə, onda həmin müəssisələr birləşərək işəgötürən birlikləri yaratmalı, eyni zamanda həmin müəssisələrdə işləyən işçilər də birləşərək həmkarlar ittifaqları yaratmalıdırlar. Bu zaman hətta işçilərinin sayı bir neçə nəfər olan müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilər də kollektiv müqavilənin tərəfi olmaq imkanı əldə edə bilər. Bunun üçün ilk növbədə İşəgötürənlərin birlikləri haqqında qanun hazırlanaraq qəbul olunmalıdır.

■ Dövlət Statistika orqanlarına təqdim etmək üçün ya ayrıca hesabat forması hazırlanmalı, yaxud müəssisələrdən qəbul edilən digər hesabat formalarından birində xüsusi qrafada kollektiv müqavilə ilə bağlı məlumatların verilməsi üçün şərtlər daxil edilməlidir. Kollektiv müqavilə bağlamayan müəssisə, idarə və təşkilat

bunun səbəbini əsaslandırılmış şəkildə göstərməlidir.

■ Kollektiv müqavilələrin bağlanmasına nəzarət həm müvafiq dövlət qurumu, həm də həmkarlar ittifaqlarının milli orqanı tərəfindən həyata keçirilməlidir.

■ Kollektiv müqavilələrin formal xarakter daşımaması üçün, xüsusi tövsiyyələr, müqavilə formaları hazırlanaraq yayılmalıdır.

Əmək Müqavilələri ilə bağlı

■ Əmək müqavilələrinə olan münasibət köklü surətdə dəyişdirilməlidir. Əmək müqavilələrinin bağlanmasına nəzarət edən dövlət orqanının işçilərinin əmək müqavilələri ilə bağlı bilikləri artırılmalıdır. Bir çox hallarda nəzarəti həyata keçirən şəxslərin mütəxəssis keyfiyyətləri aşağı olur və nəticədə əmək müqavilələrinin Əmək Məcəlləsində əks olunan prinsiplərə əməl olunmadan bağlanması halları nəzərə alınmır. Hazırda Əmək müqavilələrinin bağlanmasına vergi orqanları nəzarət edir. Onlar isə əmək müqavilələrinin bağlanmasına əsasən dövlət büdcəsinə vergilərin daha çox cəlb olunması nöqtəyi nəzərindən yanaşırlar. Əmək Müqavilələrində işçilərin əmək hüquqlarının məhdudlaşdırılması onları maraqlandırmır. Odur ki, əmək müqavilələrinin mövcudluğu hələ işçinin hüquqlarının təmin olunmasının göstəricisi deyildir. Əmək müqavilələri keyfiyyət göstəricilərinə görə də qiymətləndirilməlidir.

■ İnzibati Xətlər Məcəlləsin-

də işçi ilə əmək müqaviləsi bağlama-
dan onu işə cəlb edən hüquqi və fizi-
ki şəxslər üçün maddi məsuliyyət nə-
zərdə tutulmuşdur. Bununla yanaşı
işçilərlə əmək məcəlləsində əks olu-
nan qaydalara uyğun olmadan və işçi-
lərin qanunvericilikdə əks olunmuş
hüquqlarını məhdudlaşdıran müddə-
alar daxil edilməsinə görə də maddi
məsuliyyət nəzərdə tutulmalıdır.

■ Mülki - hüquqi müqavilələr
bağlamaqla işlərin, xidmətlərin həy-
ata keçirilməsi getdikcə daha geniş
vüsət almaqdadır. Lakin belə müqa-
vilələr bağlayaraq fəaliyyət göstərən
fiziki şəxslər demək olar ki, tam
müdafiəsiz vəziyyətdədirlər. Bu ka-
teqoriya insanların əmək fəaliyyətinə
nəzarət edəcək hər hansı dövlət or-
qanı yoxdur. Mülki-Hüquqi müqavi-
lələrlə fəaliyyət göstərən insanların
əmək fəaliyyəti zamanı baş verən po-
zuntların qarşısının alınması üçün
qanunvericilikdə müvafiq dəyişiklik-
lər edilməli, bu sferanın da əmək fə-
aliyyətinə aid hissəsi müvafiq dövlət
qurumlarının nəzarət dairəsinə daxil
edilməlidir.

İş vaxtı rejiminin tənzimlə- məsi ilə bağlı

Əmək Məcəlləsində iş rejimini
dəqiq müəyyən edən müddəalar da-
xil edilməlidir. İş vaxtından artıq iş-
lərə yol verilərkən onun rəsmiləşdi-
rilməsi qaydası dəqiq göstərilməli-
dir. Hazırda Əmək Məcəlləsinə görə
iş vaxtından artıq işlərə işçilərin razi-
liyi ilə yol verilir. Amma bu razılığın
hansı qaydada həyata keçirilməsi

nə dair xüsusi qayda (məsələn, yazılı
razılıq) müəyyən olunmayıb.

Məzuniyyətlərlə bağlı

Ödənişli məzuniyyətlərin veril-
məsi bütün müəssisələrdə təmin
olunmalıdır. Əmək Məcəlləsinin mü-
vafiq maddələri Beynəlxalq Əmək
Təşkilatının "Ödənişli məzuniyyətlər
Haqqında" Konvensiyasına uyğun-
laşdırılmalıdır. Məzuniyyətlərin pul
kompensasiyaları ilə əvəz olunması-
na istisna hallarda yol verilməlidir.

Əməyin ödənişi ilə bağlı

■ İşçilərin əmək haqları onların
əməyinin dəyərinə və nəticələrinə,
işçilərin ixtisasına və ixtisas dərəcə-
sinə, peşəkarlığına uyğun olaraq elə
artırılmalıdır ki, işçilər bu əmək haq-
qını almaqla minimum tələbatlarını
ödəyə bilsinlər. Belə olan halda iş
yerində qazanılan vəsait işçilərin
əsas qazanc mənbəyinə çevriləcəkdir.
Bu isə öz növbəsində istehsalın
keyfiyyət və kəmiyyət göstəriciləri-
nə müsbət təsir etməklə yanaşı əhali-
nin rifah halının artmasına gətirib çı-
xaracaqdır.

■ Mülkiyyət formasından asılı
olmayaraq bütün iş yerlərində əmə-
yin minimal ödənişi üçün dövlət nə-
zarəti və dövlət təminatı bərqərar
edilməlidir. Heç kəs sərf etdiyi əmə-
yin müqabilində ödənişsiz qalmama-
lıdır.

■ Hökumət əməyin ödənişində
normativ baza kimi istifadə edilən
minimum əmək haqqı sistemindən
imtina etməli, bunun əvəzində yeni

sosial standart hesab olunan **saatlıq minimal əmək haqqı** sistemini tətbiq etməlidir. Saat üzrə minimal ödəniş müəyyən olunarkən əmək qabiliyyətli insanın **yaşayış minimumu** nəzərə alınmalıdır.

■ Əməyin ödənişinin nisbətən aşağı olduğu müəssisələr üçün, xüsusən də yüngül sənaye müəssisələri üçün vergi güzəştləri müəyyən olunmalıdır. Belə güzəştlərdən əldə edilən əlavə vəsait əmək haqlarının yüksəldilməsinə yönəldilməlidir. Belə olduqda kişilərlə qadınların əmək haqlarının ümumi Respublika üzrə orta həcmi arasında olan fərq xeyli azalmış olacaqdır. Belə ki, yüngül sənaye müəssisələrində bir qayda olaraq işçi qadınlar kişilərə nisbətən üstünlük təşkil edir.

■ Üçtərəfli Baş Sazişdə əməyin ödənişinə konkret nəzarət mexanizmləri daxil edilməli, əməyin ödəniş prinsiplərini pozan şəxslər üçün ciddi inzibati və cinayət məsuliyyəti müəyyən olunmalıdır.

■ Əmək haqqının vaxtında ödənilməməsinə görə işçiyə kompensasiyanın ödənilməsinə dair işəgötürən üzərinə qoyulmuş öhdəliyə dair Əmək Məcəlləsində əks olunmuş müddəa konkret mexanizmlərlə bərkidilməlidir. Əmək haqlarının ödənilməsinə qadir olmayan müəssisə və ya fiziki şəxsin işçilərə uzun müddət borclu qalması hallarında qanunvericilikdə elə müddəalar nəzərdə tutulmalıdır ki, son nəticədə işçilər əmək haqlarını ala bilsinlər.

Əməyin mühafizəsi ilə bağlı

■ Əməyin mühafizəsi sahəsində mövcud olan qanunvericilik və normativ baza daha da təkmilləşdirilməlidir. Əməyin mühafizəsi sahəsində mövcud olan normativlər, o cümlədən sanitar-gigiyenik normativlər beynəlxalq standartlara uyğunlaşdırılmalıdır.

■ Bütün istehsal və qeyri-istehsal sahələri əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası tələblərinə uyğun olaraq sertifikatlaşdırılmalı və bu tələblərə cavab verməyən müəssisələrdə iş prosesi dayandırılmalıdır.

■ Zərərli iş yerlərində çalışanlar üçün əlavə güzəştlər və kompensasiyalar verilməli, sağlamlığın bərpası üçün işçilər müvafiq profilaktika müəssisələrinə göndərilməlidirlər.

■ İstehsalat zədələnməsinə məruz qalanlar və peşə xəstəliklərinə tutulanlar üçün kompensasiyaların ödənilməsində sığorta sisteminə üstünlük verilməlidir.

■ Müvəqqəti əmək qabiliyyətini itirən işçilərin təqdim etdikləri xəstəlik vəərəqlərinin analizi həyata keçirilməli, peşə xəstəliklərini doğuran səbəblər araşdırılaraq profilaktiki tədbirlər həyata keçirilməlidir.

■ Dövlət Əmək Müfəttişliyi Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin tərkibindən çıxarılaraq müstəqil quruma çevrilməlidir. Bu qurumun səlahiyyətləri artırılmalıdır və ona müəssisələrin əməyin mühafizə tələblərinə cavab verməsinin auditini keçirmək, sertifikatlaşdırma aparmaq sahəsində xüsusi səlahiyyətlər verilməlidir.

■ Cinayət Məcəlləsinin 162-ci maddəsində Əməyin mühafizə qaydalarının pozulmasına görə cinayət cəzası müəyyən olunmuşdur. Amma bu cəza artıq baş vermiş bədbəxt hadisəyə görə tətbiq olunur. Bu baxımdan məcəllədə iş yerlərində əməyin mühafizəsinə və təhlükəsizlik texnikası qaydalarının kobud pozulmasına görə də cinayət cəzasının nəzərdə tutulması məqsədə uyğundur. Mövcud olan müəssisələrdə və yeni yaranan müəssisələrdə (xüsusən tikinti sahələrində) iş yerlərinin məcburi attestasiyası keçirilməli, bu tələblərə cavab verməyən müəssisələrin fəaliyyəti dərhal dayandırılmalı və pozuntunun miqyasına uyğun olaraq inzibati və ya cinayət işi başlanılmalıdır.

Kollektiv Mübahisələrinin həlli qaydaları ilə bağlı

Məcəllənin 40, 41, 42 və 43-cü fəsiləri yenidən işlənilməli və ölkə Konstitusiyası ilə uzlaşdırılmalıdır. İşçilərin Kollektiv tələblər irəli sürmələri üçün nəzərdə tutulan prosedur və qaydalar sadələşdirilməlidir. Eyni zamanda Məcəlləyə kollektivin bir hissəsinin də kollektiv tələb irəli sürmək və tətill etmək hüququnu təmin edən mexanizmlər daxil edilməlidir.

Əmək Mübahisələrini həll edən orqanlarla bağlı

■ Dövlət əmək mübahisələri ilə bağlı məhkəmələrdə işlərin daha asan prosedurlar üzrə baxılması üçün xüsusi tədbirlər həyata keçirməlidir. Məhkəmələr işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranmış mübahisəni həll

edərkən daha çox barışdırıcı üsullardan (nəzərə alaraq ki, işçi ilə işəgötürən birlikdə fəaliyyət göstərməlidir və onların məhkəmə çəkişməsi düşmənçilik həddinə çatmamalıdır) istifadə etməlidir. Bu baxımdan qabaqcıl ölkələrdə mövcud olan barışıq hakimləri institutunun formalaşdırılması təkcə əmək mübahisələrinin deyil, digər mülki xarakterli mübahisələrin də sülh yolu ilə həllinə yardım etmiş olardı.

■ Məhkəmələrdə əmək mübahisələri üzrə ixtisaslaşmış xüsusi hakimlərin müəyyənəlməsi, gələcəkdə isə ümumiyyətlə əmək mübahisələri üzrə ixtisaslaşmış məhkəmələrin yaradılması məqsədə uyğun olardı. Hazırda belə məhkəmələrin yaradılması ətrafında Rusiya Federasiyası və digər MDB ölkələrində diskussiyalar getməkdədir.

■ Əmək Məcəlləsində əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanların yaradılması vacib şərt kimi əks olunmalı, məcəllədə belə orqanların yaradılmasının konkret qayda və mexanizmləri göstərilməlidir.

■ Kiçik müəssisələrdə və azsaylı kollektivlərdə belə orqanın yaradılması mümkün deyilsə onda məcəllədə müəssisələrarası əmək mübahisəsinə baxan orqanın yaradılması qayda və mexanizmləri nəzərdə tutulmalıdır. Bu orqanların yaradılması üçün məsuliyyət Dövlət Əmək Müfəttişliyinin üzərinə qoyulmalıdır.

■ Təkbəşinə tətill edən işçilər üçün əlavə təminatlar müəyyənləşdi-

rilməlidir. Qanunvericiliyə əməl etməklə təkbəşinə tətillə keçirən işçilərin intizam tənbehinə cəlb edilməsinə qadağa qoyulmalıdır.

Xüsusi kateqoriya işçilərlə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi ilə bağlı

■ Ölkədə əhalinin təbəqələşməsi, imkanları və maliyyə resursları geniş olan insanların sayının artması xüsusi kateqoriya işçilərin sayının çoxalmasına səbəb olmuşdur. Hazırda ölkədə ev qulluqçuları, dayələr, şəxsi sürücülər, şəxsi mülklərin mühafizəçiləri və s. kateqoriya işçilərin sayı artmaqdadır. Lakin bu kateqoriya işçilərə əmək qanunvericiliyi ümumiyyətlə şamil edilmir. Əmək Məcəlləsində bu kateqoriya işçilərin əmək fəaliyyətinin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla xüsusi fəsil nəzərdə tutulmalıdır. Muzdlu əməyə cəlb edilmiş bu kateqoriya işçilərin sığortalanması, əməyinin və sağlamlığının mühafizəsi və s. digər məsələlər qanunvericiliklə tənzimlənməlidir. Praktikada belə işlərlə məşğul olan insanlarla rəsmi əmək münasibətlərinin yaradılması halı demək olar ki, yoxdur.

■ Əmək münasibətlərinin Məcəllədə əks olunan ümumi qaydalara la tənzimlənməsi mümkün olmayan iş yerləri üçün Əmək Məcəlləsində xüsusi fəsillər nəzərdə tutulmalıdır. Bu fəsillər "QHT-lərdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri", "KİV-də əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri" və s. adlandırılmalıdır.

İşçilərin Əmək qanunvericiliyinə dair maarifləndirilməsi ilə bağlı

■ İşçilərin kütləvi surətdə maarifləndirilməsi üçün xüsusi dövlət proqramının hazırlanması və bu proqramın həyata keçirilməsinə həmkarlar ittifaqlarının və Qeyri-hökumət Təşkilatlarının cəlb edilməsi olduqca zəruridir. Əmək sferasında baş verən insan hüquqları pozuntularının xeyli hissəsi işçilərin öz hüquqlarını bilməməsindən, yaxud kifayət qədər bilməməsindən əmələ gəlir.

■ İş yerlərində işçilərin hüquqlarına dair maarifləndirici tədbirlər görülməli və əmək hüquqlarının əks olunduğu əyani vəsaitlər müəssisələrdə müvafiq iş yerlərində hamının görə biləcəyi yerlərdə yerləşdirilməlidir.

İşçilərin əmək fəaliyyətinin sənədləşdirilməsi ilə bağlı

İşçilərin əmək fəaliyyətini və əmək stajını təsdiq edən sənəd-Əmək Kitabçası övvəlki mahiyyətini itirmişdir. "Dövlət Sosial Sığorta Şəhadətnaməsi" Əmək Kitabçasını qismən əvəz edir. İşçinin əmək fəaliyyətinin (işə qəbul, işdən azad olma, ixtisas təcrübəsini) əks etdirən yeni sənəd forması hazırlanmalıdır. Bu sənədin işə qəbul zamanı təqdim edilməsi mütləq şərt kimi qoyulmalıdır. İşçilərin əmək fəaliyyətinin izlənilməsi üçün vahid elektron informasiya bazası yaradılmalıdır. Müəyyən ixtisaslar, peşələr üzrə əmək stajı tələb edildikdə həmin bazadan çıxarış təqdim edilə bilər.

■

Əlavələr

ƏLAVƏ 1.

Layihə çərçivəsində keçirilmiş sosioloji sorğunun anketi

1. İşə qəbul edilərkən əmək müqaviləsi bağlamısınız mı?

- a) Bəli bağlamışam.
- b) Xeyr bağlamamışam (əgər bağlamamınsızsa 8-ci bəndə keçin)
- c) Müqavilə bağlanmasına ehtiyac görmürəm
- d) Digər (zəhmət olmasa dəqiqləşdirin) _____

2. Əmək müqaviləsini hansı formada bağlamısınız?

- a) Müddətsiz əmək müqaviləsi
- b) Müddətli əmək müqaviləsi (beş ilə qədər)
- c) Kollektiv əmək müqaviləsi
- d) Digər, (zəhmət olmasa dəqiqləşdirin) _____
- e) Bilmirəm

3. Əmək müqaviləsinin ikinci nüsxəsi Sizə verilməmişdirmi?

- a) Bəli
- b) Xeyr
- c) Yadımda deyil
- d) Digər (zəhmət olmasa dəqiqləşdirin) _____

4. Əmək müqaviləsi ilə nə dərəcədə ətraflı tanış olmusunuz?

- a) Tanış deyiləm
- b) Səthi tanış olmuşam
- c) Hüquq və vəzifələrimi ətraflı surətdə öyrənmişəm.
- d) Dərindən öyrənmişəm

5. Fikrinizcə Sizinlə bağlanmış əmək müqaviləsi hüquqi cəhətdən düzgün tərtib edilmişdirmi?

- a) Bəli
- b) Xeyr
- c) Bilmirəm

6. Bağladığınız əmək müqaviləsində işəgötürənin və Sizin vəzifə və hüquqlarınız dəqiq göstərilmişdirmi?

- a) Bəli
- b) Xeyr

7. İşəgötürənlə əmək müqaviləsinin şərtlərini müzakirə etmisinizmi?

- a) Müzakirə etməmişəm
- b) Müzakirə etmişəm lakin dəyişiklik edə bilməmişəm
- c) Müzakirə etmişəm və dəyişiklik etmişəm
- d) Əmək müqaviləsinə aid öz variantımı irəli sürmüşəm

8. İşlədiyiniz müəssisə və təşkilatda əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan şərtlərə (əmək müqaviləsi yoxdursa əmək qanunvericiliyinə) əməl olunurmu?

- a) Bəli
- b) Tam həcmdə əməl olunmur
- c) Xeyr
- d) Bilmirəm

9. İşlədiyiniz müəssisədə Sizə münasibətdə baş vermiş əsas pozuntuları sayın (bir neçə cavabı qeyd edə bilərsiniz)

- a) Əmək haqqı ilə bağlı

- b) İş vaxtının davamiyyəti ilə bağlı
- c) İstirahət şəraiti ilə bağlı
- d) Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan əlavə işlərlə bağlı
- e) Əmək haqqından müxtəlif formada pulların tutulması ilə bağlı
- f) Digər _____

10. Əmək hüquqlarınızın müdafiəsi-nə ehtiyacınız varmı?

- a) Bəli
- b) Xeyr
- c) Bəli, lakin işəgötürənlə münasibətləri pozmaq istəmirəm
- d) Bilmirəm, əmək hüquqları sahəsində o dərəcədə məlumatlı deyiləm

11. Əmək hüquqlarınızı məhkəmədə qorumağa hazırsınız mı?

- a) Bəli
- b) Xeyr
- c) Əmin deyiləm
- d) Nəticələrdən çəkinirəm

12. Əmək hüquqlarınızın pozulması səbəbindən iş yerinizi dəyişmişsiniz mi?

- a) Bəli, dəyişmişəm
- b) Dəyişməmişəm, ancaq dəyişmək istəyirdim
- c) Dəyişməmişəm və hesab edirəm ki, bütün respublikada analoji vəziyyətdir
- d) Pozuntular ilə rastlaşmamışam

13. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə tanışsınız mı?

- a) Bəli tanışam
- b) Bir neçə maddə ilə tanışam
- c) Xeyr tanış deyiləm
- d) Ona ehtiyac görmürəm

14. Əmək hüquqları sahəsində beynəlxalq konvensiyalar ilə tanışsınız mı?

- e) Bəli tanışam
- f) Bir neçə maddə ilə tanışam
- g) Xeyr tanış deyiləm
- h) Buna ehtiyac görmürəm

15. Əmək qanunvericiliyi haqqında hansı mənbələrdən informasiya alırsınız?

- a) Qəzet və jurnallar
- b) Kitablar, müvafiq ədəbiyyat
- c) Yardım üçün hüquqşünasa müraciət edirəm
- d) Televiziya və radio
- e) İnternet
- f) Digər _____

16. Respondent haqqında məlumatlar Yaşı

- a) 18-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46-55
- e) 56 və yuxarı

17. Cinsi

- a) kişi
- b) qadın

18. Ailə vəziyyəti

- a) subay
- b) evli

19. Əmək stajı

- a) bir ilə qədər
- b) bir ildən beş ilə qədər
- c) 6 ildən 10 ilə qədər
- d) 10 ildən yuxarı

20. Tutduğu vəzifə

- a) rəhbər
- b) müavin, köməkçi
- c) orta heyyyət əməkdaşı
- d) mütəxəssis
- e) qulluqçu
- f) fəhlə

21. İşlədiyiniz müəssisə və təşkilatın, təşkilati-hüquqi forması:

- a) dövlət
- b) birgə müəssisə
- c) özəl,
- d) digər _____

ƏLAVƏ 2.

Müəssisələrə getməklə müşahidələr aparılması üçün istifadə edilmiş sorğu vərəqi

Azərbaycan Respublikasının Əməyin Mühafizəsi və Təhlükəsizlik Texnikası sahəsində mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq müəssisədəki faktiki vəziyyətin monitorinqinin nəticələri barədə

YEKUN QEYDLƏR

S. №	Mövcud qanunvericiliyin tələbləri	Dəyərləndirmə % - lə
1.	Müəssisədə Əməyin Mühafizəsi xidməti (cavabdeh şəxs) varmı?	
2.	İş gedən ərazi çəpərlənibmi?	
3.	Təhlükəsizlik plakatları və nişanları varmı?	
4.	Fərdi mühafizə vasitələrindən istifadə edilibmi?	
5.	Qəza zamanı toplantı məntəqəsi varmı?	
6.	İşçilər xüsusi geyimlərdə işləyirləmi?	
7.	İşçilər işə başlamazdan əvvəl təlimatlandırılırlarmı?	
8.	Binalarda ehtiyat çıxışları varmı?	
9.	Ərazidə və binalarda təxliyə planları varmı?	
10.	Yanğın xəbərvərici siqnalizasiya sistemləri varmı?	
11.	Müvafiq yanğınsöndürmə balonları varmı?	
12.	Binalarda ventilyasiya sistemləri varmı?	
13.	İşçilər ilkin və dövrə tibbi müayinədən keçirilibmi?	
14.	Daxili və xarici rabitə sistemi varmı?	
15.	İşçilər üçün istirahət otağı varmı?	
16.	Güclü küləkdə və istidə iş dayandırılıbmı?	
17.	İşçilərin iş paltarlarının yuyulması təşkil edilibmi?	
18.	İşçilərə içməli su (adi və qazlı) verilibmi?	
19.	Qaz balonları (propan oksigen karbon ...) ayrılımış xüsusi yerdə düzgün saxlanılıbmı?	
20.	İşçilərə yuyunması üçün şərait varmı?	
21.	Qaz balonları (propan, oksigen ...) müvafiq rəngdədirmi?	
22.	Dərman qutuları varmı (nəqliyyatlarda və ərazidə)?	
23.	Elektrik xətlərinin və şitlərinin sağlığı təmin edilibmi?	
24.	Gecə vaxtı bütün ərazi proyektorlarla düzgün işıqlanıbmı?	
25.	Tullanma qabları varmı?	
26.	İşıqlanma sistemi normaya uyğundurmu?	
27.	İşçilər sığortalanıbmı?	
28.	Ağır yüklər əllə qaldırılıb daşınıbmı?	
29.	İş yerlərinin attestasiyası keçirilibmi?	
30.	İşçilər normadan artıq işlədilibmi?	

ƏLAVƏ 3.

Ekspertlərlə aparılmış strukturlaşmamış intervyülər zamanı istifadə olunmuş sualların təqribi siyahısı

- 1. İşçilərlə əmək müqaviləsi bağlayırsınız mı?
- 2. Əgər bağlamamısınızsa niyə?
- 3. Əməyin mühafizəsi qaydaları ilə bağlı işçiləri təlimatlandırırırsınız mı?
- 4. Əgər hə onda necə?
- 5. İşçilər üçün əmək kitabçalarında qeydiyyat aparılır mı?
- 6. Müəssisədaxili qaydalar varmı?
- 7 İşçilərə məzuniyyət verilir mi?
- 8. İşçilərlə münasibətlərdə tipik problemlər hansılardır?
- 9. İşçilərlə tam maddi məsuliyyət haqqında müqaviləniz varmı?
- 10. Sizin müəssisədə kollektiv müqavilə bağlanılır mı?
- 11. Bağlanılırsa niyə?

ƏLAVƏ 4.

Mətbuatın monitorinqi üçün istifadə olunmuş qeydiyyat blankı

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən Amerika Birləşmiş Ştatları Beynəlxalq İnkişaf agentliyinin (USAID) vəsaiti ilə Avrasiya Fondunun Azərbaycan Nümayəndəliyi tərəfindən maliyyələşən "Azərbaycan Respublikasında sosial-iqtisadi hüquqların təmin olunmasının monitorinqi və kampaniyaların təşkili" adlı layihə çərçivəsində mətbuatın

Analizinə dair

Q E Y D L Ə R

Mətbuat orqanının adı	MİO-nun çap olunduğu tarix	Verilmiş yazıların sayı	Yazının adı və qısa məzmunu	Yazının məzmunu (əmək müq. xitam, ixtisar, zərərin ödənilməsi və s.)	Qeydlər

Vətəndaşların Əmək
Hüquqlarını Müdafiə Liqası

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA
ƏMƏK HÜQUQLARININ TƏMİNOLUNMA
VƏZİYYƏTİNİN MONİTORİNGİ

QANUNVERİCİLİK VƏ PRAKTİKA

MONİTORİNGİN NƏTİCƏLƏRİNƏ DAİR HESABAT

Kağız formatı:	70x100 1\16
Hesab-nəşriyyat həcmi:	6 ç.v.
Sayı:	1000
Sifariş:	01

Kitab “Teymur Poliqraf” MMC-nin mətbəəsində
ofset üsulu ilə çap edilmişdir
Ünvan: Salamzadə küç. 31