



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



Əmək müqavilələrinin tətbiqini tənzimləyən mexanizmlər: *problemlər və təkmilləşdirmə variantları*

Rövşən AĞAYEV,
İqtisadi Təşəbbüslərə Yardım İctimai Birliyi

Əmək müqavilələrinin əhəmiyyəti

- İşçiləri ciddi sosial risklərdən sığortalayır
- Əmək fəaliyyətinə başlamazdan öncə işçi əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi dövr üçün sahib olacağı təminatlara dair zəmanətlər alır
- Dövlət gəlirlərinin formalaşmasına təminat verir (vergi və sosial sığorta ödənişləri vasitəsilə)

Azərbaycanda əmək müqavilələrinin tətbiqinin real vəziyyəti

- Axır 5 ildə Azərbaycanda iqtisadiyyat üzrə məşğul əhəlinin orta hesabla 33-34%-i cəmində müzdlü işçilərdən ibarət olub
- Müqaviləsiz çalışma özəl sektor üçün xarakterikdir
- 2012-ci ilin nəticələrinə görə özəl sektora aid edilən 3,3 milyon nəfər məşğul əhəlinin cəmi 340 min nəfəri və ya təxminən 10%-i müzdlü işçi kimi qeydə alınıb
- İqtisadiyyatın ayrı-ayrı sektorlar üzrə müzdlü işçilərin ümumi məşğulluğa nisbəti bir-birindən kəskin fərqlənir
- Kənd təsərrüfatında 2,5%, tikintidə 34,6%, nəqliyyat sektorunda 38,6%, turizm və ictimai iaşə sektorunda 38,8%, rabitə və informasiya ticarətdə 42,8%, emal sənayesində 44,2% işçi "müzdlü işçi" statusu ilə çalışıb
- Təhsil, səhiyyə, maliyyə-sığorta sektorları və mədəni sənayesi üzrə həmin göstərici 78,8-96,4% intervalında dəyişilib
-

Azərbaycanda əmək müqavilələrinin tətbiqini tənzimləyən hüquqi baza

- Əmək müqavilələrinin tətbiqinə və icrasına nəzarətə məsul olan qurumların fəaliyyətilə bağlı qanunvericilik
- Əmək Məcəlləsinin təsdiqilə bağlı ölkə prezidentinin fərmanına əsasən (15 aprel 1999-cu il) əmək müqavilələrinin bağlanmasına nəzarəti Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti həyata keçirir
- Xidmətin 16 fevral 2011-ci ildə təsdiqlənmiş Əsasnaməsində də (*maddə 3.1.1*) qeyd olunur ki, əmək münasibətlərinin əmək müqaviləsi əsasında tənzimlənməsinə dövlət nəzarətini bu Xidmət həyata keçirir
- Xidmət işəgötürənlərə əmək qanunvericiliyinin tələblərinə əməl olunmasına dair öz səlahiyyətləri daxilində:
 - *göstərişlər vermək;*
 - *Qərarlar qəbul etmək və onların icrasını nəzarətdə saxlamaq;*
 - *əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərdən yol verdikləri hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasını tələb etmək hüququna malikdir (Əsasnamənin 4-cü bölməsi)*
-

Azərbaycanda əmək müqavilələrinin tətbiqini tənzimləyən hüquqi baza (*davamı*)

- Əmək müqavilələrinin subyektlərini, bu müqavilələrin tətbiqi dairəsini və şərtlərini müəyyənləşdirən qanunvercilik
- Vergi Məcəlləsinə görə (maddə 13.2.34), muzdlu iş əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq müqavilə əsasında haqqı ödənilməklə yerinə yetirilən əmək fəaliyyətidir
- Əmək Məcəlləsinə görə (maddə 9) , hər bir işçinin ixtisasına, sənətinə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti növü və iş yeri seçərək sərbəst surətdə əmək müqaviləsi bağlamaq hüququ var
- Qüvvədə olan qanunvericilik bütün muzdlu işçilərlə əmək müqaviləsinin bağlanmasını icbari hüquqi öhdəlik kimi müəyyənləşdirir
- Əmək Məcəlləsinə görə (maddə 12), əmək müqavilələri əsasında əmək münasibətləri qurmaq və müqaviləyə uyğun işçilərə zəruri əmək şəraiti yaratmaq işəgötürənin əsas vəzifəsidir, o, buna görə və məsuliyyət daşıyır

Azərbaycanda əmək müqavilələrinin tətbiqini tənzimləyən hüquqi baza (*davamı*)

- Əmək müqavilələrinin məzmununa və müddətinə qarşı tələbləri müəyyənləşdirən qanunvericilik
- Əmək Məcəlləsinə görə (maddə 43):
 - *muzdlu işçi ilə işəgötürən arasında bağlanan əmək müqaviləsində işçinin əmək funksiyası, əmək müqaviləsinin müddəti;*
 - *işçinin əmək şəraitinin şərtləri (iş və istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, sosial və digər sığorta olunması);*
 - *tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri ətraflı və aydın şəkildə əks etdirilməlidir.*
- Əmək Məcəlləsinə (maddə 45) görə, əmək müqaviləsi qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya 5 ilədək müddətə (müddətli) bağlanıla bilər
- Əmək müqaviləsində onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə müddətsiz bağlanmış hesab edilir.

Azərbaycanda əmək müqavilələrinin tətbiqini tənzimləyən hüquqi baza (*davamı*)

- Əmək müqaviləsi əsasında çalışmaqla zəruri sosial zəmanətlərə təminat verən qanunvericilik
- Əmək Məcəlləsinə (*maddə 77*) əsasən, ştatların ixtisarı ilə əlaqədar işçilərin işdən azad edildikdə:
- *işəgötürən əmək müqaviləsini ləğv etməzdən azı iki ay əvvəl işçiyə rəsmi xəbərdar etməli;*
- *həmin müddətdə hər həftənin azı bir günü ərzində işçi yeni iş axtarmaq üçün əmək haqqı saxlanılmaqla əmək funksiyalarının icrasından azad etməli*
- *İşçidən asılı olmayan səbəbdən əmək müqaviləsinə xitam verildikdə, işçiyə orta əmək haqqından az olmamaqla işdənçıxarma müavinətləri verilməli;*
- *İşdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilməlidir*
- Muzdlu işçilər istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində əmək qabiliyyətini itirdiyi halda icbari sığorta olunmaları üçün işəgötürənlərlə rəsmi əmək müqaviləsi bağlamalıdırlar (*“İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında» Qanun, maddə 3*)

Azərbaycanda əmək müqavilələrinin tətbiqini tənzimləyən hüquqi baza (*davamı*)

- **Əmək müqaviləsi əsasında çalışmaqla zəruri sosial zəmanətlərə təminat verən qanunvericilik**
- Pensiya hüququnun yaranması üçün işçilərin sahibkarlarla bağladığı, rəsmi əmək müqavilələri ilə təsdiqlənən 12 il əmək stajının olması məcburi şərtidir (*"Əmək pensiyaları haqqında" Qanunun 7-ci maddəsi*)
- **"Məcburi dövlət sosial sığortası üzrə ödəmələrin və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərə sığortaedənin vəsaiti hesabına ödənilən müavinətin hesablanması və ödənilməsi haqqında Əsasnamə"yə görə:**
 - *Hamiləliyə və doğuma görə müavinət;*
 - *Uşağın anadan olmasına görə birdəfəlik müavinət;*
 - *Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş yaş həddinə çatana qədər uşağa qulluqla əlaqədar müavinət;*
 - *Dəfn üçün müavinət;*
 - *Sığortaolunanların sanatoriya-kurort müalicəsi üzrə xərclərinin tam və ya qismən ödənişi;*
 - *İşsizlik müavinəti*

Məhz rəsmi əmək müqaviləsi olduğu təqdirdə ödənilir

Əmək müqavilələrinin tətbiqi ilə bağlı rəsmi təşəbbüslər

- Əmək Məcəlləsinə (fəsil 6, maddə 35-41) əsasən hökumət Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Konfederasiyası ilə 1 ildən 3 ilədək dövr ərzində baş kollektiv sazişlər imzalamalıdır
 - «2010-2011-ci illər üçün Baş Kollektiv Saziş»ə əsasən (maddə 3.9) qeyri-formal məşğulluğun real vəziyyəti öyrənilməli, onu yaradan səbəblər aradan qaldırılmalı, yaratdığı risklərlə bağlı ictimaiyyət məlumatlandırılmalıdır
 - *Qeyd: Saziş NK-nin 4 fevral 2010-cu il 28 sayılı qərarı ilə təsdiqlənib*
 -
 - "Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə 2011-2015-ci illər üçün Dövlət Proqramı"na əsasən qeyri-rəsmi məşğulluqla mübarizə aparılmalıdır
 - *Qeyd: Strategiya ilə prezidentin 15 noyabr 2011-ci il tarixli sərəncamı ilə təsdiqlənib*
 - «Korrupsiyaya qarşı mübarizəyə dair 2012-2015-ci illər üçün Milli Fəaliyyət Planı»nın 25.1-ci bəndində qeyd olunur:
 - *Qeyri-formal məşğulluğun qarşısının alınması*
 - *"kölgə iqtisadiyyatına" cəlb olunmuş işçilərin sosial hüquqlarının təmin edilməsi onların əmək fəaliyyətinin leqallaşdırılması*
- məqsədlə Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və Dövlət Miqrasiya Xidməti birgə tədbirlər görülməlidir**
- *Qeyd: Fəaliyyət Planı prezidentin 5 sentyabr 2012-ci il tarixli sərəncamı təsdiqlənib*

Əmək müqavilələrinin tətbiqi sahəsində beynəlxalq təcrübə

- Əmək müqaviləsi olmadan çalışanların ümumi məşğulluqda payı:
- Yunanıstan və İtaliya 17-20%, Avstriya, Niderland, Böyük Britaniya və Almaniya 1,5-4% intervalında
- Estoniyada və Çexiyada 9-10%, Litva, Latviya və Macarıstand 15-18%, Rumıniya və Bolqarıstan 20-22%
- Misir və Tunis 50-55%, Meksika və Braziliya 55-60%, Kenya və Çadda 70-75%, İndoneziya və Hindistan 80-83%

Əmək müqavilələrinin tətbiqi sahəsində beynəlxalq təcrübə (davamı)

- Fransada müqaviləsiz çalışan qeyri-rəsmi muzzdlu işçilərin ümumi məşğulluqda payı 15%-dən azdır və bu cür məşğulluq əsasən qeyri-qanuni miqrantlar arasında yayılıb
- Müqaviləsiz məşğulların təxminən 90%-i 2 sahənin (60%-i xidmət, 27%-i işə tikinti sektorunun) payına düşür
- Əsas mübarizə vasitələri kimi aşağıdakı tədbirlər görüüb:
- *qeyri-rəsmi məşğulluqla mübarizə üzrə nazirliklərarası büro yaradılıb;*
- *əmək bazarı ilə əlaqəli rəsmi qurumlar arasında iş birliyini gücləndirilib.*
- Fransa qanunvericiliyinə görə, bütün sahibkarlar boş iş yerinə işçi götürmək üçün öncədən elan verməlidirlər və həmin elanın dövlət məşğulluq orqanına göndərilməsi məcburidir.
- Əgər hər hansı işəgötürən elansız işçi qəbul edərsə və həmin fakt rəsmi qurumlar tərəfindən aşkarlanarsa, bu qeyri-rəsmi məşğulluqdan istifadənin yoxlanılması üçün dəlil ola bilər
- Fransada əmək müqaviləsiz çalışdırmaya görə, sahibkarlara qarşı çox sərt cəzalar var: pul cəriməsinin məbləği 15 000-100 000 avro intervalında dəyişilir.
- Qanunvericiliyə görə, müəssisənin bağlanması, məhsulların müəssisədən alınaraq hərraca çıxarılması, müəssisənin müəyyən müddətə tenderlərə qatılmasına qadağa qoyulması, sahibkarın həbsi kimi sərt cəzalara da imkan verir.

Əmək müqavilələrinin tətbiqi sahəsində beynəlxalq təcrübə (davamı)

- Almaniyada müqaviləsiz müzdlu məşğulluq əsasən qanunsuz miqrantlar və tələbələr arasında geniş yayılıb, bu məşğulluğun geniş yayıldığı sahələr inşaat, ictimai iaşə (otel-restoran) və evdə xidmət sektorlarıdır
- 1957-ci ildə «Qeydiyyatsız məşğulluqla mübarizəyə dair» Qanun qəbul edilmiş və qanunda qeyri-rəsmi müzdlu məşğulluqla bağlı gərək olan cəza tədbirləri əks olunmuşdu
- 1999-cu ildə qeydiyyatsız məşğulluqla mübarizə məqsədilə vergi islahatları çərçivəsində gəlir vergisinin dərəcələri azaldılmış, bu vergidən azadolmaların əhatə dairəsi genişləndirilmişdir
- Bundan sonra «Özünüməşğulluğun təşviqinə dair» Qanun vasitəsilə müzdlu işçilərin və özünüməşğulluların statusunu təyin etmək üçün meyarlar müəyyənləşdirilmişdir
- Qanunsuz müzdlu məşğulluğun məqsədli baş verdiyi sübuta yetirilərsə, işəgötürən 500 000 avro, bilmədən baş verdiyi aydınlaşarsa 250 000 avro məbləğində cərimə edilir
- Müzdlu işçilər üçün də cərimə nəzərdə tutulur. Məqsədli edilib-edilməməsindən asılı olaraq müzdlu işçiləri 2500-5000 avro məbləğində cəriməyə, qeydiyyatsız çalışma halı təkrar aşkarlandıqda isə həbs cəzasına məruz qalır
- Qeyri-rəsmi müzdlu məşğulluğun geniş yayıldığı evdə xidmətlə (evdə xidmətçilik, uşağa baxmaq) məşğul olan müzdlu işçilərlə bağlı ayrıca mexanizm tətbiq olunur
- Həmin mexanizmə görə, ev sahibi ilə işçi arasında əmək sazişi bağlanmalı, həmin sazişə uyğun olaraq işçiyə xüsusi formalı qaimə əsasında ödəniş edilməlidir

Əmək müqavilələrinin tətbiqi sahəsində beynəlxalq təcrübə (davamı)

- Türkiyədə qeydiyyatsız məşğulluq daha çox qadınlar arasında geniş yayılıb və qadınların 60%-i bu qəbildən olan məşğulluqla əhatə olunub
- Ankara Ticarət Odasının araşdırmasına görə, 2002-2006-cı illərdə aqrar sektordan kənar iqtisadi sahələrdə qeydiyyatsız məşğulluğun payı 47% olmuşdur
- Qeyri-rəsmi məşğulluğun ən geniş yayıldığı sektor isə kənd təsərrüfatıdır
- Son illər bu ölkədə əmək müqaviləsi bağlamadan müzdlu işçi çalışdırmasına qarşı hökumət səviyyəsində ciddi addımlar atılır
- Türkiyə baş nazirinin 28 sayılı 2006-cı il tarixli sərəncamı ilə «Qeydiyyatsız məşğulluqla mübarizə Layihəsi»nin icrasına start verilib
- Bunun ardınca təsdiqlənən «Qeydiyyatsız iqtisadiyyatla mübarizə strategiyasının gerçəkləşdirilməsi üzrə Plan (2011-2103-cü illər)» adlı sənəddə qeydiyyatsız məşğulluqla mübarizəyə dair ayrıca tədbirlər planı müəyyənləşdirilib
- Türkiyədə «Qeydiyyatsız məşğulluqla Mübarizə Portalı» adlı rəsmi hökumət saytı yaradılıb (<http://www.kayitdisi.gov.tr>).
- Əmək müqaviləsiz (sığortasız) müzdlu işçi çalışdırmaya görə yüksək cərimələr nəzərdə tutulur. İşəgötürənlər hər sığortasız işçiyə görə minimum əmək haqqının 29-38 misli intervalında (təxminən 13-20 min dollar) cərimələnə bilər

Əmək müqavilələrinin tətbiqi mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi üzrə Təvsiyələr

- Azərbaycan hökuməti qeydiyyatsız məşğulluğun qarşısının alınması və əmək müqavilələrinin təşviqi ilə bağlı 4 istiqamətdə tədbirləri həyata keçirə bilər:
- Mövcud sistemin dəyişdirilməsi;
- Əmək müqavilələrinin icrasına nəzarət edən dövlət qurumlarının işinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
- Əmək müqavilələrinin təbliğlə bağlı maarifləndirici və təşviqedic tədbirlərin səmərəliliyinin artırılması;
- Əmək müqavilələrinin bağlanması ilə bağlı inzibati sanksiyaların sərtləşdirilməsi.

Əmək müqavilələrinin tətbiqi mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi üzrə Tövsiyələr (davamı)

- Sadalanan 4 istiqamət üzrə aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsi səmərəli ola bilər:
- *Sahibkarların muzzdlu işə görə vergi yükünün azaldılmasına ehtiyac var*
- Müxtəlif ölkələrin təcrübəsi və tədqiqat çərçivəsində Azərbaycanın müxtəlif bölgələrində ayrı-ayrı sahələrini təmsil edən kiçik sahibkarlar və ekspertlər arasında keçirilmiş sorğunun nəticələri də bunu təsdiqləyir
- Sorğuya cəlb olunan və vergi yükünün azaldılmasını təklif edən sahibkarların 54%-i hesab edir ki, işəgötürənlər üçün sosial sığorta tarifi 12-15% intervalında olmalıdır
- Hazırkı şəraitdə sahibkarların muzzdlu işçiyə görə sosial sığorta yükünün hazırkı 22%-dən 15%-dək endirilməsi məqsədəuyğundur

Əmək müqavilələrinin tətbiqi mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi üzrə Təvsiyələr (davamı)

- Əmək müqavilələrinin icrasına nəzarət edən dövlət qurumlarının işinin səmərəliliyi yüksəldilməlidir
- Bu, ilk növbədə qeydiyyatsız məşğulluq problemin həllinə səlahiyyətli qurumlar arasında koordinasiyanın effektiv qurulmasını nəzərdə tutur
- Vergilər Nazirliyinin, Dövlət Sosial Müdafiə Fondunun və Əmək Müfəttişliyinin təmsilçiliyi ilə qeydiyyatsız məşğulluqla mübarizə üzrə komitənin və ya işçi qrupun yaradılması mümkündür
- Vergi orqanları bu təsisat çərçivəsində fəaliyyəti zamanı:
 - *sahibkarlıq subyektləri ilə bağlı ən vacib məlumatlara əmək müfəttişlərinin çıxışını təmin etməli;*
 - *eyni sektoru təmsil edən və eyni dövriyyəyə malik müəssisələrin işçi sayı və əmək haqqı xərcləri arasında çox kəskin fərqlər olduqda, bu barədə əmək müfəttişliklərini məlumatlandırmalıdır.*

Əmək müqavilələrinin tətbiqi mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi üzrə Təvsiyələr (davamı)

- Əmək müqavilələrinin təbliğilə bağlı maarifləndirici və təşviqedic tədbirlərin sayı artırılmalıdır
- Tədqiqat çərçivəsində keçirilən sorğular da göstərir ki, respondentlər əmək müqavilələrindən yayınmanın qarşısını almaq üçün maarifləndirici və təşviqedic tədbirləri, xüsusilə TV və radiolarda verilişlərin hazırlanmasını vacib bilirlər
- Səlahiyyətli qurumlar:
 - *ham özəl, həm də rəsmi telekanallarda əmək hüquqları ilə bağlı həftəlik verilişlərin yayımlanmasını təmin etməli,*
 - *əmək müqavilələrinin tətbiqilə bağlı işçilər və sahibkarlar üçün xüsusi bələdçilər hazırlamalı və pulsuz paylamalıdır*

Əmək müqavilələrinin tətbiqi mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi üzrə Təvsiyələr (davamı)

- Əmək müqavilələrinin bağlanması ilə bağlı inzibati sanksiyalar sərtləşdirilməlidir
- Hazırda Azərbaycanda əmək müqavilələrindən yayınmaya görə işəgötürənlər üçün cərimələrin məbləği aşağı deyil
- Bu baxımdan inzibati sanksiyaların tətbiqi yalnız pul cərimələri ilə məhdudlaşmamalı:
 - *bu əmələ yol verən sahibkarların islah işlərinə;*
 - *eyni əmələ təkrar yol verdikdə cinayət məsuliyyətinə cəlb olunması;*
 - *həmin müəssisələrin qeydiyyatının ləğvi;*
 - *lisenziyalaşdırılan fəaliyyətə məşğul olduqda lisenziyalarının ləğvi kimi sanksiyaların da tətbiqi qanunvericilikdə əks etdirilməlidir*