

# “Şəffaflıq Azərbaycan” Korrupsiyaya qarşı Mübarizə İctimai Birliyinin təşkilatçılığı və

## Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin

### iştirakı ilə

2015-ci il 2 aprel tarixində

### Əmək münasibətləri çərçivəsində yaranan problemlər və onların həlli yolları mövzusunda keçirilən

### Dəyirmi Masanın yekunu və verilən tövsiyələr

#### Ön söz

*Bu tövsiyələr “Şəffaflıq Azərbaycan” təşkilatı tərəfindən Amerika Birləşmiş Ştatları Beynəlxalq İnkişaf Agentliyinin (USAID) maliyyə dəstəyi əsasında həyata keçirilən İctimai Maraqların Müdafiəsi və Hüquq Məsləhət Mərkəzi (ALAC) layihəsinin ictimai müzakirələr komponenti çərçivəsində hazırlanmışdır və donorların rəsmi mövqeyini əks etdirməyə bilər.*

İqtisadiyyatda baş verən dəyişiklər əmək qanunvericiyinin məzmununa, onun sistemə təsir göstərmişdir, çünki müvafiq normativ hüquqi aktlar iqtisadi münasibətlər, mülkiyyət münasibətləri, bölgü münasibətləri və s. ilə sıx sürətdə bağlıdır.

Müasir əmək qanunvericiyi beynəlxalq normalara söykənir. Onun ilkin müddələri Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında təsbitini tapmışdır. Əmək münasibətlərini və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətləri tənzimləyən əsas normativ-hüquqi akt qismində bu hüquq sahəsinin məəlləşdirilmiş aktı olan Azərbaycan Respublikasının əmək Məcəlləsi çıxış edir. Onun 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilməsi və həmin ilin 1-dən qüvvəyə minməsi əmək qanunvericiyinin inkişafında mühüm mərhələ olmuşdur.

Əmək münasibətlərinin çoxşaxəli və mürəkkəb xarakteri əmək münasibətinin müxtəlif elementlərinə tətbiqən və işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin xarakteri, məzmunu, şəraiti nəzərə alınmaqla leqallaşdırılmasını və konkretləşdirilməsini tələb edir.

Dünyanın bir çox ölkələrindəki kimi əmək münasibətləri Azərbaycan Respublikasında əsas sosial siyasətlərdən biridir. Dövlət tərəfindən yönələn bu siyasətin əsas mahiyyəti burada olan problemlərin aradan qaldırmaq və bununla da ölkə əhalisinin həyat şəraitinin uzunmüddətli yaxşılaşdırılmasına nail olmaqdır. Əmək münasibətləri ilə bağlı həyata keçirilən siyasət bütövlükdə mütərəqqi olsa da onun sonrakı dövrlərdə tətbiqi sahəsində çoxsaylı problemlərin həll edilməsi məqsədilə Şəffaflıq Azərbaycan təşkilatı tərəfindən 9 dekabr 2011-ci il tarixində əmək münasibətlərində yaranan hüquq pozuntuları ilə əlaqədar dəyirmi masa keçirilmiş, dəyirmi masada bir dövlət orqanlarının iştirakı təmin edilmiş, qeyri-hökumət təşkilatlarının və bir sıra ekspertlərin fikirləri dinlənilmiş və dəyirmi masanın yekunu olaraq tövsiyə sənədi hazırlanmışdır. Tərəfimizdən hazırlanan yekun tövsiyə sənədi Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə göndərilmişdir. Müsbət haldır ki, hazırladığımız tövsiyə sənədində öz əksini tapan tövsiyələrin ?? faizi tamamilə və ya bir qismi birbaşa və ya dolaylı ilə icra edildiyini görmək mümkündür.

Tövsiyələrin icra vəziyyəti aşağıdakı kimi qiymətləndirilir:

- ❖ ŞA tərəfindən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Sosial təminatın minimum normaları haqqında” 1952-ci il 102 sayılı Konvensiyasına qoşulması tövsiyə edilmişdir.

*Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında*

2012-2013-cü illər üçün Baş Kollektiv Saziş bağlanılaraq 102 sayılı Sosial təminat (minimum normalar) konvensiya ratifikasiya edilməsi prosesinə başlanılmışdır.

- ❖ Əmək Məcəlləsinin 135-ci maddəsinin tətbiq edilməsinə müvafiq orqanlar tərəfindən ciddi nəzarət edilməsi tövsiyə edilmişdir.

*Yuxarıda qeyd edilən 2012-2013 cü illər üçün razılaşdırılmış Baş Kollektiv Sazişdə işçilərə istifadə olunmamış əmək məzuniyyəti üçün kompensasiya ödənilməsinə nəzarəti gücləndirmək öhdəliyinin qəbul edildiyinə dair maddələr öz əksini tapmışdır.*

- ❖ Özəl müəssisələrdə işləyən işçilərin əməyi istismar edilməsi sonra onlara əmək haqqlarının ödənilməməsi, əmək haqqları verilmədiyi halda işçi məcbur şəkildə öz təşəbbüsü ilə işdən çıxmasına gətirib çıxaran halların qarşısının alınması ilə bağlı tədbirlərin görülməsi tövsiyə edilmişdir.

*Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətindən əldə edilən məlumatlara əsasən 2014 cü il oktyabr ayında ümumilikdə 26 327 manat məbləğində gecikdirilmiş sosial xarakterli ödəmələrin işçilərə ödənilməsi təmin olunduğu qeyd edilib. Həmin vəsaitin 26 037 manatını əmək haqları, 290 manatını sosial müavinət və kompensasiyalar təşkil edib.*

- ❖ İşçi istər dövlət müəssisəsində,istət qeyri-dövlət müəssisəsində işə qəbul olunduqda onunla əmək müqaviləsinin bağlanması,əmək müqaviləsinin məzmunu ilə işçiləri tanış etmək və bir nüsxəsini işçiyə verilməsi təmin edilsin”

*Əmək müqaviləsinin bağlanması,əmək müqaviləsinin məzmunu ilə işçiləri tanış etmək məsələsi məqsədinə uyğun olaraq EİS elektron sistemi qurulmuş və istifadəyə verilmişdir. Bu sistem işçilərə imkan yaradır ki onlar əmək müqavilələri ilə bağlı məlumatları rahat əldə etsinlər.*

- ❖ Uşaq əməyi probleminin həll edilməsi üçün mütəmadi maarifləndirmə işlərinin aparılmasına dair nəzarət gücləndirilsin. İşgötürənlərə uşaq əməyi istismarı nəticəsində məsuliyyətlərinin izah edilməsinə dair tədbirlər keçirilsin.

*Uşaq hüquqlarının pozulması və onların əməyinin istismar edilməsi ilə bağlı 17.11.2014 tarixində Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi, Ombudsman, Daxili İşlər Nazirliyinin və UNİCEF-in nümayəndə heyəti UNİCEF-in Belarusun Minsk şəhərində keçirilən Regional Konfransında iştirak edib. Konfransda Milli uşaq müdafiə sistemlərinin gücləndirilməsi, uşaqların baxımsızlığı, təhqir, zorakılıq və istismardan müdafiəsi" mövzularına toxunulub.Bunun kimi digər konfranslar da ölkədəxilində keçirilmişdir.*

- ❖ İstehsalat sahələrində bədbəxt hadisələrin aradan qaldırılması üçün qabaqlayıcı tədbirlər həyata keçirilməlidir. Müfəttişlik Nazirliyin Əmək və Sosial Problemlər üzrə elmi tədqiqat və tədris mərkəzi ilə birlikdə tikinti və digər istehsalat sahələrində çalışan əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislər üçün daimi fəaliyyət göstərən “İstehsalatda əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik” mövzusunda mütəmadi olaraq kurslar təşkil edilməsi tövsiyə edilmişdir.

*Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (ƏƏSMN) 30.10.2014 tarixəndə keçirtdiyi “Azərbaycanda əməyin təhlükəsizliyi və sağlamlaşdırılması üzrə perspektiv” tədbir keçirtmişdir. Tədbirdə “Azərbaycan Respublikasında əməyin təhlükəsizliyi və sağlamlaşdırılması üzrə Milli Strategiya” layihəsi hazırlanaraq Nazirlər Kabinetinə təqdim edilmişdir. Bundan əlavə olaraq İstehsalat sahələrində bədbəxt hadisələrin aradan qaldırılması üçün qabaqlayıcı tədbir olaraq Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti (DƏMX) tərəfindən 2015-ci il yanvarın 26-dan fevralın 5-dək Azərbaycanda “Təhlükəsiz iş ongünlüyü” elan olunub. Qeyd edilən ongünlüklərdə bir sıra tədbirlər, kurslar təşkil edilmişdir.*

- ❖ Televiziya və radio kanallarında əhaliyə mütəmadi olaraq Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin əməkdaşları və Vətəndaş Cəmiyyətinin subyektləri də cəlb edilməklə birgə maarifləndirici proqramlar hazırlanması tövsiyə edilmişdir. .

*Əmək münasibətləri ilə bağlı olaraq bir sıra informasiya vasitələri maarifləndirici məlumatlar yayınlamışlardır. Bunlara nümunə olaraq aztv.az , baki-xəbər.com , eksperttv.az , apa.tv , xəzərxəbər.com xəbər portalları göstərilə bilər.*

- ❖ Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 225-ci maddəsinin şərtlərini pozaraq həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan işlərdə çalışan işçilərin həyatını icbari sığorta etməirlər. Həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan işlərdə çalışan işçilərin həyatını icbari sığorta etsinlər və bu sığorta şirkətlərinin sayının artırılmasına dair tövsiyə edilmişdir.

*2013 cü il Dekabrın 25-də Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti ilə «Paşa Həyat», «Atəşgah Həyat» və «Qala Həyat» sığorta şirkətləri arasında Tərəfdaşlıq və Əməkdaşlıq haqqında saziş imzalanıb.*

- ❖ “Qaynar xətt” məlumat sisteminin daha da təkmilləşdirilməsi üçün bu xidmətin formalaşdırılması və idarə edilməsi vahid metodologiya ilə işlənməsi, bu sahədə cavabdehlik daşınması üçün müəyyən hüquqi öhdəliklərin tətbiq edilməsinə dair bir sıra tövsiyələr verilmişdir.

*Olduqca müsbət haldır ki, “Dövlət orqanlarında çağrı mərkəzlərinin fəaliyyətinin təşkili qaydalar”<sup>1</sup> AR NK-in 25 fevral 2015-ci il tarixli 50 sayılı qərarı ilə təsdiq edilmişdir. Qaydalara əsasən çağrı mərkəzlərinin təşkili, forması , müraciətlərin qəbulu və cavablandırılması, çağrı mərkəzi əməkdaşlarının iş vəziyyətinin monitorinqinin təşkil edilməsi , müraciət edən vətəndaşlara göstərilən xidmət keyfiyyətlərinin ölçülməsi üçün qeydiyyatın aparılması və s. kimi məsələləri özündə əks etdirir. Bu qaydaların qəbul edilməsi ölkə daxilində mövcud olan çağrı mərkəzləri sistemlərinin operativliklərinin artırılmasında bilavasitə rol oyanacaqdır.*

Qeyd edilən tövsiyələrdən əlavə olaraq tövsiyə sənədində olan idarəçiliklə əlaqədar digər tövsiyələr də icra edilməkdədir. Lakin bu müsbət dəyişikliklərə baxmayaraq, hələ də bəzi problemlər qalmaqdadır. “Şəffaflıq Azərbaycan” təşkilatı olaraq əmək hüquqlarının müdafiəsi və qorunmasında yaxından iştirak etməklə dövlət orqanlarına bir sıra tövsiyələrlə müraciət etməyi, eyni zamanda vətəndaş cəmiyyəti üzvləri ilə hakimiyyət nümayəndələrinin birgə dialoqunu qurulması, ictimai müzakirələrin genişləndirilməsinə nail olmaq üçün dəyirmi masanın keçirilməsi məqsədəuyğun hesab edilmişdir.

Bununla əlaqədar olaraq tədbirin keçirilməsində əsas məqsəd bu sahədə nəzərə çarpan çatışmazlıqları müzakirə etmək, onların həlli istiqamətində atıla biləcək addımları nəzərdən keçirmək olmuşdur. “Şəffaflıq Azərbaycan” Korrupsiya qarşı Mübarizə İB-nin təşkilatçılığı ilə Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi, yerli qeyri-hökumət təşkilatları və beynəlxalq qurumların iştirakı ilə dəyirmi masa təşkil edilmişdir. Yekunda dəyirmi masanın gedişi zamanı aparılan müzakirələr, səsləndirilən fikirlər, irəli sürülən təkliflər ümumiləşdirilərək tövsiyyə halına salınıb və Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə təqdim edilib. Tövsiyələrin hazırlanmasında müxtəlif ekspertlərdən müsahibələr təşkil edilmiş , həmçinin, aşağıdakı şəxslərin fikirlərindən istifadə olunub:

- Rəna Səfərəliyeva, “Şəffaflıq Azərbaycan” İB-nin İcraçı Direktoru;

<sup>1</sup> <http://www.taxes.gov.az/modul.php?name=qanun&news=1076>

- Azər Talıbov “Şəffafliq Azərbaycan” İB-nin Baş hüquqşünası.
- Aytən Əlizamanlı “Şəffafliq Azərbaycan” İB –nin hüquqşünası

<b>I. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİ İLƏ BAĞLI QANUNVERİCİLİK BAZASININ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİNƏ DAİR TÖVSIYYƏLƏR</b>	
<i>Mövcud vəziyyət</i>	<i>Analiz</i>
<p><b>Əmək müqaviləsinin hüquqi qüvvəsi:</b> AR Əmək Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək münasibətləri elektron informasiya sisteminə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra yaranır.<sup>2</sup></p>	<p>Dəyişikliyə qədərki qanunvericiliyin tələblərinə əsasən əmək münasibətləri müqavilə bağlandığı andan yaranırdı. Lakin yeni dəyişikliklərdə bu münasibətlər yalnız işəgötürən tərəfindən bildirişlərin qeydiyyatı alınmasından sonra yarandığı göstərilmişdir. Fikrimizcə,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• yalnız yanaşma olmaqla bərabər bilavasitə müqavilə hüququ normalarına ziddir. ARMM-nin Müqavilənin bağlanması dedikdə bir və ya bir neçə tərəfin şəxsi iradəsi ilə bağlanan razılaşmadır.</li> <li>• Belə ki, əmək münasibətləri dedikdə işəgötürən və işçi arasında mövcud olan hüquq münasibətləri başa düşülür. Hansı ki, bildirişin qeydiyyatı alınması işəgötürənin vəzifəsidir. İşəgötürən bu vəzifəsindən sui istifadə edilməsinə şərait yaranır. Kağız vasitəsilə müqavilə bağlandığını qeyd edir, lakin qeydiyyatdan keçirilmir. Nəticədə hər hansı bir fərdi əmək mübahisəsi mövcud olduqda işəgötürən və işçi arasında olan fərdi əmək münasibətləri hüquq münasibətləri kimi tanınmayacaq.</li> <li>• Qeydiyyatdan keçirilməsi müxtəlif xarici ölkələrin qanunvericiliklərində mövcuddur. Lakin bu işəgötürənin vəzifəsi olmaqla bərabər, qeydiyyatdan keçirilmə prosesi, yəni bildirişin qeydə alınması müqavilənin hüquqi qüvvəyə minməsinə həll etməməlidir.</li> <li>• İşəgötürənin bu vəzifənin yerinə yetirilməməsinə görə işçinin əmək müqaviləsindən irəli gələn digər hüquq və azadlıqlardan məhrum olmaqla hər hansı maddi və mənəvi ziyana düşməsi fərdi əmək mübahisələrinin yaranmasına gətirib</li> </ul>

<sup>2</sup> AR Əmək Məcəlləsinin 7.2-ci maddəsi

	çıxaracaq.
Tövsiyə edirik ki, Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilmiş 7-ci maddəsinin yeni redaksiyası ləğv edilməklə, əvvəlki redaksiyaya bərabər səviyyədə maddə ilə əvəz olunsun.	
<i>Mövcud vəziyyət</i>	<i>Analiz</i>
<b><i>İşçilərin əmək haqqları:</i></b> AR Əmək Məcəlləsi <sup>3</sup> nə əsasən ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsiplərini pozaraq işçilərin əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması və onlara dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verilməsi qadağan edilməklə, işçinin dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ tanınır.	1 sentyabr 2013-cü il tarixli AR Prezidentinin “Minimum əmək haqqının məbləğinin artırılması” haqqında sərəncamı <sup>4</sup> na əsasən minimum aylıq əməkhaqqı 105 manat təşkil edir. Lakin 2015-ci il üçün Yaşayış minimumu haqqında AR qanununa görə əmək qabiliyyətli əhali üçün 140 manat təşkil edir. NK-in 12.06.2014-cü il tarixli qərarı ilə 2015-ci il üçün istehlak səbətinin dəyəri yenidən hesablanmışdır. Həmin qərara əsasən 3 nəfərlik ailənin xərcləri ilə gəlirini müqayisə etsək, minimum əmək haqqı norması xərclərindən qat qat aşağıdır.
Tövsiyə edirik ki, 1. Minimum əmək haqqı norması istehlak səbəbinə çatdırılsın.	
<i>Mövcud vəziyyət</i>	<i>Analiz</i>
<b><i>Məcburi əmək - iş vaxtının uzadılması:</i></b> AR Əmək Məcəlləsinin 17-ci maddəsinin birinci bəndi işçilərin Hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi hədə-qorxusu ilə işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır. İşçini məcburi əməyə cəlb edən təqsirkar şəxslər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edirlər. Dövlət Qulluğu Haqqında Qanunun 30.2. maddəsinə görə “Qulluq üçün zəruri olduqda dövlət orqanının rəhbəri müstəsna hallarda iş vaxtını ayda əvəzi ödənilmədən 5 saata qədər artırabilir.”	Göstərilən maddədə məcburi əmək anlayışının qəbul edilməsi üçün verilən göstəricilər, hər hansı qayda və üsulla zorun işlədilməsi, əmək müqaviləsinə xitam veril`-əcəyinə dair hədə qorxunun edildiyi təqdirdə işçini məcburi əməkdən qoruyur. Qanunun bu müddəası işəgötürənə imkan verir ki, il ərzində dövlət qulluqçusunu haqqı ödənilmədən 60 saata qədər (bir yarım iş həftəsi) işlərə cəlb etsin. Bu isə ölkə Konstitusiyasının 35 maddəsinin 3-cü və 37-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə uyğun gəlmir.
Tövsiyə edirik ki, Qanunda olan belə müddəanın mövcudluğu məcburi əməyin tətbiqinə şərait yaratmaması üçün münasib dəyişikliklər olunsun.	
<i>Mövcud vəziyyət</i>	<i>Analiz</i>
AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən	Fikrimizcə, bu maddənin birinci hissəsində qanunverici qeyri-dəqiqliyə yol verilmişdir. Çünki burada söhbətin hansı münasibətlərdən getdiyi qətiyyənlə anlaşılmır. Əgər söhbət işçi və hüquqi şəxs arasında münasibətlərdən gedirsə ,

<sup>3</sup> Əmək Məcəlləsinin 154.2, 155-ci maddələri

<sup>4</sup> President.az

törəyən digər hüquq münasibətlərini tənzim edir.	hüquqi şəxslər həmişə işəgötürən qismində çıxış edir (işəgötürən elə hüquqi şəxsdir) və işəgötürən və hüquqi şəxslər arasında hüquq münasibətlərdən danışmağın mənası yoxdur. Bunlar əmlak münasibətləridir və əmək hüququ ilə tənzimlənilir. Onlar digər hüquq sahəsinin normaları, daha dəqiq ifadə etsək mülki qanunvericiliklə tənzimlənilir. İkincisi, həmin maddədə əmək münasibətlərin sadalanması əmək hüququnun tənzimlədiyi ictimai münasibətlərin dairəsinə daxil olan münasibətlərin sayı vı adı haqqında fikir müxtəlifliyinə gətirib çıxarır.
--	---

*Təvsiyyə edirik ki,*

*AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsinin məzmununa dəqiqləşdirici düzəlişlər etməyi zəruri hesab edirik. Bundan başqa hesab edirik ki, sistemin özəyinin təşkil edən, sistem yaradıcı amil kimi çıxış edən əsas münasibətinə nisbətən törəmə xarakter daşıyan münasibətlərin növlərini sadalamaq daha düzgün olardı. Bu isə öz növbəsində AR Əm-in potensialını xeyli yüksəldər, habelə onun səmərəliliyini daha da artırılmış olar.*

Mövcud vəziyyət	Analiz
<p>AR Əmək Məcəlləsində işçinin mükafatlandırılması sadəcə işəgötürənin öz iradəsi əsasında həyata keçirilə bilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, mükafatlandırılmanın tətbiqi kimi əmək funksiyasının yalnız yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsi, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmə əsas götürülərək həyata keçirilə bilər.<sup>5</sup></p> <p>Lakin, Məcəllədə qeyd edilən işəgötürənin əsas vəzifələri sırasında mükafatlandırma tədbirlərinin təqdim edilməsinə dair heç bir normaya rast gəlinmir.<sup>6</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İlk olaraq qeyd etmək lazımdır ki, maddədə göstərilən müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsi mükafatlandırma üçün əsas götürülməsi işçilərə nizam intizam qaydalarına həvəsləndirmə kimi görünsə də, işçilər tərəfindən vəzifə təlimatlarına əməl edilməsi vəzifəsi kimi qəbul etməməsinə, digər tərəfdən korrupsiya xarakterli hərəkətlərin edilməsinə şərait yaradır. Bu da işçilər arasında yüksək məhsuldarlıq keyfiyyətlərini aşağı salır. Onların nizam intizam qaydalarına əməl etməsi həvəslə deyil, yalnız inzibati cəzalardan yayınmaq məqsədilə əməl edilir. Bu işçinin daxili mənəvi aləminin ruh düşkünlüyünə, bilavasitə mənəvi cəhətdən məcburi əməyinə gətirib çıxarır.</li> <li>• Həmçinin, işçilərin müəssisədaxili qanunvericiliyə zidd olmayan qaydaların əməl etməsini tələb etməsi işəgötürənin tam hüququdur.</li> <li>• mülküfatlandırmanın mütəmadi sürətdə (aylıq, kvartal və ya illik) müəssisədaxilində əldə edilən yüksək məhsuldar əmək fəaliyyət nəticəsində edilməsi işçilərdə ruh yüksəkliyinin yaranmasına onların əmək fəaliyyətlərini daha da səmərəli olmasına gətirib çıxaracaq.</li> </ul> <p>Digər bir məsələ, uzunmüddətli iş stajına malik olanların işdən azad edilməsi zamanı işəgötürən tərəfindən mükafatlandırılmamasıdır:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nəzərə almaq lazımdır ki, uzun müddət yalnız bir müəssisəyə xidmət etmək və öz təcrübəsi və biliyini başqa sahələrlə bölüşməməklə böyük fədakarlıq göstərən işçilərə mükafatlandırılmanın tətbiq edilməsi ilə əlaqədar qanunvericilik səviyyəsində işəgötürənin vəzifəsi kimi göstərilməsi, əmək hüquqlarının qorunmasına yönümdə müsbət addım olunar. Təsadüfi deyildir ki, Türkiyə qanunvericiliyində 10-15 il staj müddəti olan işçinin öz arzusu ilə işdən azad olunduğu təqdirdə ü kompensasiyanın ödənilməsi işəgötürənin vəzifəsi hesab edilir.</li> </ul>

<sup>5</sup> Əmək Məcəlləsinin 185-ci maddəsi

<sup>6</sup> Əmək Məcəlləsinin 12-ci maddəsi

Tövsiyə edirik ki,

Qanunvericilikdə bu sahəyə dəyişikliklər edilsin, uzunmüddətli iş stajları olan məhsuldar işçilərin iş yerinin tərk etdikləri müddətdə müəyyən məbləğdə mükafatlandırma təqdim edilməsi barədə işəgötürənin vəzifələri sırasına daxil edilsin.

*Mövcud vəziyyət*

**İnzibati tənbeh tədbiri:**

AR ƏM-in 186-ci maddəsinin ikinci hissəsində deyilir ki, işçi əmək funksiyasını tam və ya qismən yerinə yetirmədikdə, yaxud keyfiyyətsiz yerinə yetirdikdə, bu məcələnin 10-cu maddəsində nəzərdə tutulan, həmçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş vəzifələrini, müəssisədaxili intizam qaydaları pozduqda işəgötürən ona aşağıdakı intizam tənbehlərindən birini verə bilər: a) töhmə verək; b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək; c) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının ¼- i məbləğindən çox olmamaq şərtilə cərimə etmək; ç) əmək müqaviləsini bu Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə ləğv etmək (1, s.160-161).

*Analiz*

AR ƏM-in 190-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən intizam tənbehi verdiyi gündən altı ay müddətində qüvvədə olur (1, s.163). Bu həm intizam tənbehi tədbiri kimi, həm də işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin xitam edilməsinin əsası kimi nəzərdə tutulmuşdur. Əgər işçi ilə əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə xitam edilmişdirsə (bu həm də AR ƏM-in 186-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən intizam tənbehi tədbiridir) AR ƏM-in 190-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən bu tənbeh tədbiri altı aydan sonra qüvvəsi itirdiyi üçün işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə xitam edilmiş işçi əvvəlki işinə bərpa olunmalıdır. Bu isə göründüyü kimi AR ƏM-in 186-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndinin məcəllədən çıxarılmasını şərtləndirir.

Tövsiyə edirik ki,

*AR ƏM-in 186-ci maddəsinin "ç" bəndi intizam tənbehləri siyasından çıxarılmalıdır.*

"İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında" qanun 2010-cu ilin mayından qüvvədə olsa da, bu ilin yanvarın 1-dən tətbiq olunur. Müsbət tərəf odur ki işə götürənin pulu olmayanda, iflas vəziyyətində olanda sığorta şirkəti pulu ödəyə bilər.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin bir neçə maddələrinin işəgötürənlər tərəfindən pozularaq işçilərlə əmək müqaviləsi əvəzinə mülkü hüquqi müqavilə olan podrat müqaviləsinin bağlayırlar və bununla da sünü sürətdə müəyyən öhdəliklərdən boyun qaçırmış olurlar.

Tövsiyə edirik ki,

*İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında" qanunun müddəaları podrat müqaviləsi ilə işə cəlb edilən şəxslərdə şamil edilsin*

*Mövcud vəziyyət*

AR ƏM-də əmək kollektivinin hüquq və vəzifələrini tənzimləyən xüsusi bölmə, yaxud fəsil yoxdur. Lakin əmək kollektivinin bir çox hüquqları qüvvədə olan AR ƏM-in bəzi fəsillərində və normalarında təsbitini tapmışdır.

*Analiz*

Bundan başqa əmək kollektivlərinin müəssisələrin idarə edilməsində iştirak formaları da kifayət qədər işlənilməlidir. AR ƏM-də əmək kollektivlərinin müəssisələrin idarə edilməsində iştirak etməsi hüququnun təsbit olunduğu bir neçə norma belə yoxdur. Əmək kollektivləri ilə əlaqədar normalar AR ƏM-in müxtəlif bölmələrinə və fəsillərinə səpələndiyindən, onlar əmək hüquq münasibətlərinin mühüm subyekti kimi əmək kollektivi haqqında tam təsəvvür yaratmır. Ona görə də təkə əmək kollektiv haqqında qüvvədə

	olan normaların və müddələrin təkmilləşdirilməsini deyil, həm də müasir bazar şəraitinə adekvat yeni normaların işlənilib hazırlanmasını zəruri hesab edirik.
<i>Tövsiyyə edirik ki,</i>	
<i>Bu vəzifənin həllinin üç variantını təklif edirik. Birincisi, əmək kollektivləri haqqında yeni qanunun işlənilib hazırlanması və qəbul edilməsi; ikincisi, hazırda qüvvədə olan AR ƏM-ə əlavə ediləcək xüsusi fəsilin, yaxud bölmənin işlənilib hazırlanmasına aid xüsusi qanunun qəbul edilməsi; üçüncüsü, AR Nazirlər Kabinetinin, yaxud AR ƏƏSMN-nin qərarı ilə əmək kollektivlərinə işəgötürənləri xəbərdar etməklə konkret müəssisənin əmək kollektivi haqqında əsasnamə, yaxud nizamnamə və tya başqa oxşar aktın işlənilib hazırlanmasının tövsiyə edilməsi.</i>	
<b>Mövcud vəziyyət</b>	<b>Analiz</b>
<b><i>İşçilərin müdafiəsi:</i></b> AR ƏM-in 2-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən AR ƏM fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir. AR ƏM-in 10-cu, 207-ci, 224-cü, 227-ci, 230-cü və s. maddələrində çoxlu sayda hüquqları təsbit olunmuşdur.	Lakin buna baxmayaraq qüvvədə olan AR ƏM-də “İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi” və ya “İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin formaları və üsulları” adlı xüsusi bir fəsil, yaxud bölmə yoxdur. Bu isə qüvvədə olan əmək qanunveriliyində boşluq kimi qiymətləndirilə bilər.
<i>Tövsiyyə edirik ki,</i>	
<i>AR ƏM-ə “İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi” və ya “İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin formaları və üsulları” adlı xüsusi bir fəsil ya bölmənin daxil edilməsini məqsədə müvafiq hesab edirik.</i>	
<b>Mövcud vəziyyət</b>	<b>Analiz</b>
<b><i>Həmkarlar İttifaqları:</i></b> AR ƏM-də həmkarlar ittifaqlarının işçilərin əmək sahəsində hüquq və mənafelərinin müdafiəsi üzrə hüquqi imkanları çox zəif təqdim olunmuşdur. Yalnız nəzarət hüquqları və işəgötürən tərəfindən lokal normativ aktların qəbul edilməsi və işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğvi zamanı həmkarlar ittifaqı orqanının razılığının alınması nəzərdə tutulmuşdur. Bəzi hallarda İşəgötürən öz müəssisəsində Həmkarlar İttifaqının üzvünü, Müəssisə üzrə sədrini Məhkəməyə Nümayəndə Qismində göndərirlər.	AR ƏM-də həmkarlar ittifaqlarının bu sahədəki digər hüquqlarının təsbitini tapmaması “Həmkarlar ittifaqları haqqında” AR Qanunun normalarının tətbiqinin çətinləşdirir. Qüvvədə olan əmək qanunveriliyinin ciddi çatışmazlıqları sırasına həmkarlar ittifaqı orqanlarının üzvlərinə verilən əlavə əmək təminatlarının kəskin sürətdə azadılması, işçilərin həmkarlar ittifaqlarında birləşmək hüquququnun müdafiəsinin real vasitələrinin və həmkarlar ittifaqlarının özlərinin geniş hüquqlarının olmaması aiddir. Düşünürük ki, Bu Həmkarlar ittifaqının üzvünün əsas fəaliyyətinə zidd olan amildi. Belə ki, Müəssisə üzrə Həmkarlar İttifaqı həmin müəssisədəki işçilərin əmək hüquqlarını müdafiə etməli olan qurumdur. Belə Olan halda İşə bərpaya dair Məhkəmə işlərində Həmkarlar İttifaqının üzvünün Müəssisəni müdafiə məqsədilə Müəssisənin nümayəndəliyini həyata keçirir.
<i>Tövsiyyə edirik ki,</i>	
<i>Konkret olaraq Əmək Qanunvericiliyində Həmkarlar İttifaqının üzvünün İşə Bərpaya dair Məhkəmə işlərində Müəssisənin hüquqi Nümayəndəsi kimi iştirak etməsi qadağan edilsin.</i>	
<b>Konvensiyalar</b>	<b>Analiz</b>
Azərbaycan Respublikası beynəlxalq təşkilatlarının qəbul etdiyi konvensiyalara qoşulmuşdur. Azərbaycan	Lakin bütün bunlar əmək qanunvericiliyi sistemində təsbit olunmuş bütün müddələrin qənaətbəxş olması demək deyildir. Belə ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi və

Beynəlxalq Əmək Təşkilatına 1992-ci il mayın 19-da qoşulmuşdur. Azərbaycan Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 54 konvensiyasına qoşulmuşdur. Beynəlxalq hüquq normalarının milli qanunvericilik sistemində təsbit olunmasının inkorporasiya üsulundan istifadə edərək müvafiq normativ-hüquqi aktlar qəbul etmişdir. Azərbaycan Respublikasının iştirakçısı olduğu Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiyalarının milli qanunvericiliyə inkorporasiya olunmasının bariz nümunəsi kimi 1 fevral 1999-cu ildən qüvvəyə minmiş Əmək Məcəlləsini, 2 iyul 2001-ci il tarixdə qəbul edilmiş Məşğulluq haqqında Qanunu və digər normativ-hüquqi aktları misal göstərmək olar. Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir. Azərbaycan Respublikasının qoşulmuş beynəlxalq təşkilatlarının qəbul etdiyi konvensiyalar - Beynəlxalq Əmək

Təşkilatının “Ödənişli təhsil məzuniyyəti haqqında” 140 sayılı Konvensiyasında, “Dövlət xidmətində məşğulluğun təşkili hüququnun müdafiəsi və məşğulluq şərtlərinin müəyyənləşdirilməsi üsulu haqqında” 151 sayılı Konvensiyası, “Məşğulluq xidmətinin təşkili haqqında” 88 sayılı Konvensiyası, “Sənaye müəssisələrində həftəlik istirahət haqqında” 14 sayılı Konvensiyası, “Məcburi əmək haqqında” 29 sayılı Konvensiyasında, “Qırxaşaatlıq iş həftəsi haqqında” 47 sayılı Konvensiyası, “İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında” 52 sayılı Konvensiya, “Əmək haqqının müdafiəsi haqqında” 95 sayılı Konvensiya, “Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında” 154 sayılı Konvensiyası, “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında” 100 sayılı Konvensiya, “Anılığın mühafizəsi haqqında” 103 sayılı Konvensiya, “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 sayılı Konvensiya, “Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında” 122 sayılı Konvensiya, “Beynəlxalq əmək normalarının tətbiqinə kömək göstərilməsi üçün üçtərəfli məsləhətləşmələr haqqında” 144 sayılı Konvensiya, “1970-ci ildə yenidən baxılmış ödənişli məzuniyyətlər haqqında” 132 sayılı Konvensiya

əmək münasibətlərini tənzim edən digər nomativ aktlarda təsbit olunmuş bəzi normaların təkmilləşdirilməsinə ehtiyacı vardır.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının hazırda 150 yə yaxın tövsiyə və protokolları mövcuddur.

#### *Mövcud vəziyyət*

#### *Analiz*

Əlilliyin qarşısının alınması, sosial reabilitasiya haqqında qanunun 27-ci maddəsinə əsasən müvafiq işə düzəltmə orqanları, habelə mülkiyyət və təsərrüfatçılıq formalarından asılı olmayaraq müəssisələr və təşkilatlar əlillərin tələbatını və yerli xüsusiyyətləri nəzərə almaqla əlillərin əməyindən istifadə üçün ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, sexlər və

Qanunvericilikdə əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təmin edilməsi məqsədilə ixtisaslaşdırılmış iş yerlərinin yaradılmasının öz əksini tapması əlilliyi olan şəxslərin cəmiyyətə inteqrasiyasına maneələr yaradan amillərdən biridir.

Kvota şamil edilməyən müəssisələrin siyahısının

<p>sahələr yaradırlar. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları əlillərin əməyindən istifadə üçün ixtisaslaşdırılmış iş yerlərinin respublika standartlarını hazırlayıb müəyyən olunmuş qaydada təsdiq edirlər.</p> <p>22 noyabr 2005-ci il tarixli Nazirlər Kabinetinin qərarı əsasında “ Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün kvota tətbiq edilməsi Qaydası "və "Kvota şamil edilməyən müəssisələrin Siyahısı" təsdiq edilmişdir.</p>	<p>tərkibinə dövlət orqanları daxil edilmişdir.</p>
<p><i>Təvsiyə edirik ki,</i></p> <p><i>Qanunvericilikdə öz əksini tapmış “İxtisaslaşdırılmış iş yerləri, sexlər və müəssisələr” sözləri qanunun mətnindən çıxarılsın</i></p> <p><i>Kvota şamil edilməyən müəssisələrin siyahısından dövlət orqanları çıxarılsın. Kvota tətbiq etməyən müəssisələr üçün tətbiq olunan cərimələr artırılsın.</i></p> <p><i>Əmək Müfəttişliyi tərəfindən kvotaya əməl olunmaqla bağlı nəzarət mexanizmi hazırlansın.</i></p> <p><i>Əlilliyi olan şəxslərin əmək təhlükəsizliyi təmin edilsin.</i></p> <p><i>Məşğulluq xidməti tərəfindən mütəmadi surətdə Əlavə peşə ixtisas kursları əlilliyi olan şəxslər üçün təşkil edilsin və ictimaiyyətə təqdim edilsin.</i></p>	
<p><b>Mövcud vəziyyət</b></p>	<p><b>Analiz</b></p>
<p>Qanunvericilik hakimiyyətinin bələdiyyə normativ hüquqi aktlarının tərkibində dəyişikliklər edilməsi , həmçinin tənzimlənməli olan hüquq münasibətlərinin dairəsini genişləndirilməyə cəhd göstərməsi müsbət haldır. Belə ki, son dövrlərdə Milli Məclis tərəfindən Bələdiyyələrin hüquqi statusu və bələdiyyə qulluqçularının etik davranışı kodeksləri kimi bir sıra normativ hüquqi aktlar qəbul etmişlər.</p> <p>Buna baxmayaraq, AR ƏM-nin 6-cı maddəsinin c bəndinə əsasən bələdiyyə “bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərin əmək mübahisələrinin həll edilməsi zamanı Əmək Məcəlləsi şamil edilmir.</p>	<p>Bələdiyyə qulluqçularının əmək münasibətlərini tənzim edən normaları “Bələdiyyə qulluğu haqqında” qanun başda olmaqla, bələdiyyə qanunvericiliyi ilə tənzimlənir. Bələdiyyə qanunvericiliyi bələdiyyə qulluqçularının əmək münasibətlərini tənzimlənməsində yetərli deyildir. Məhz bu səbəbdən də, bələdiyyə qulluqçularının pozulan əmək hüquqlarının təminatı üçün məhkəmələrə müraciəti zamanı məhkəmələr məhz ƏM-nin 6-cı maddəsinə əsas götürərək, iddiaçıların iddia tələblərini təmin etmirlər.</p> <p>Məcəllədə həmin bəndinə olması bələdiyyələrin yerli özünüidarəetmə orqanı olaraq fəaliyyət göstərməsi üçün əsaslandırılrsa da, bələdiyyə qulluqçuları seçkili yolla deyil, müvafiq imtahan komissiyasının qərarı ilə qəbul olunmasını nəzərə alsaq, həmçinin Əmək qanunvericiliyinin bilavasitə Azərbaycan Respublikası hüquqlarında mövcud olan əmək münasibətlərini əhatə etdiyini nəzərə alsaq, Əmək Məcəlləsi mühim əhəmiyyət kəsb edir. Ümumilikdə Əmək Məcəlləsinin bələdiyyə qulluqçularının hüquq pozuntuları zamanı nəzərə alınmaması bilavasitə AR Konstitusiyasının normaları ilə ziddiyyət təşkil edir.</p>
<p><i>Təvsiyə edirik ki,</i></p>	
<p><b>1. Əmək Məcəlləsinin 6-cı maddəsinin c bəndi çıxarılsın.</b></p>	
<p><i>Bələdiyyə qanunvericiliyi genişləndirilsin.</i></p>	
<p><b>İDARƏETMƏNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ</b></p>	
<p><i>Mövcud vəziyyət</i></p>	<p><i>Analiz</i></p>
<p>Nazirlər Kabinetinin qərarı ilə əmək kitabçaları ələvə edilmişdir.</p> <p>İşəgötürən tərəfindən Əmək müqavilələri Əmək və</p>	<p>Lakin Əmək müqavilələri bağlandığı zaman işçi hüquqların pozulması aşağıdakı hallarda baş verir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• çox vaxt işçilər tərəfindən laqeyd yanaşılaraq</li> </ul>

<p>Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin elektron sistemə əlavə edilərək elektron əmək müqaviləsi bildirişləri sistemə qoşulmalı, işçilərin siyahısı qeyd edilməlidir.</p> <p>AR Əmək Məcəlləsinin 42-ci maddəsinə əsasən əmək müqavilələri sərbəst bağlanır. Əmək münasibətləri yaratmayan və ya yaratmaq istəməyən heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.<sup>7</sup> Əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgötürən, digəri isə işçidir. On beş yaşına çatmış hər bir şəxs işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs hesab edilmiş şəxslə əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz. Tam fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs işəgötürən ola bilməz. Məcəllənin 44-cü maddəsinə görə isə əmək müqaviləsi yazılı formada bağlanır. Tərəflərin razılığı ilə əmək müqaviləsi bu Məcəlləyə əlavə edilmiş nümunəvi formaya uyğun tərtib edilir və əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası (möhürü) ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır.</p>	<p>müqavilələr oxunmur;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• işçi müqavilədə hər hansı dəyişiklik edilməsini tələb etməkdən çəkinirlər;</li> <li>• müqavilələr bağlandıqda yalnız bir nüsxədə bağlanır, işçiyə ikinci nüsxə verilmir. bu hal çox vaxt işəgötürən tərəfindən qəsdən, işçi tərəfindən etinasız yanaşılaraq edilir.</li> <li>• Əksər müqavilələr qanunvericiliyin tələblərinə uyğun olmayaraq hazırlanır və aparılan yoxlamalar zamanı müqavilənin var olub olmaması yoxlanır, müqavilənin qanunvericiliyin tələblərinə uyğun hazırlanması yoxlanmır.</li> </ul>
--	---

Təvsiyə edirik ki,

Əmək Müfəttişliyi Xidməti tərəfindən aparılan yoxlamalar zamanı aşağıdakılara xüsusi diqqət yetirilsin:

1. İşçilərdə müqavilələrin digər nüsxəsinin olub olmaması barədə məlumatların əldə edilməsinə
2. Müqavilənin qanunvericiliyin tələblərinə uyğun hazırlanmasını yoxlanılmasına

<i>Mövcud vəziyyət</i>	<i>Analiz</i>
<p>Ümumi təhsil məktəblərində dərslər qrafiklərinin müəyyənləşdirilməsi və müəllimlər arasında bölüşdürülməsi məktəb direktorlarının səlahiyyətindədir. Bununla bağlı Təhsil Haqqında qanununda, və Azərbaycan R ümum təhsil məktəbinin nümunəvi əsasnaməsi<sup>7</sup>ndə məktəb direktorlarının və müəllimlərin hüquq və vəzifələri öz əksini tapmışdır. Həmçinin Əsasnamənin 48-ci maddəsinə əsasən “ Məktəbin digər rəhbər, pedaqoji və texniki işçilərinin hüquq və vəzifələri mövcud qanunvericilik aktlarına əsaslanaraq, məktəb nizamnaməsi ilə müəyyən olunur”.</p>	<p>Müəllimlərin əmək hüquqları ilə bağlı müddəalar qeyd edilən qanunvericilik aktlarında öz əksini tapsın, direktorun qanunsuz olaraq dərslərin yükünün azaldılması məsələləri ilə bağlı sadəcə ƏƏSMN yanında əmək müfəttişliyi xidmətinə deyil, təhsil nazirliyinə şikayət etmək hüququ verilsin. Təhsil Nazirliyi tərəfindən direktorun həmin qərarının əsaslandırılması tələb edilməsi və Nazirlik səviyyəsində müəllimlərin əmək hüquqlarının təminatı ilə əlaqədar direktorlara nəzarət mexanizmi təşkil edilsin. Məhkəməyə qədərki mərhələdə məsələlər nizamlansa daha yaxşı olardı.</p> <p>Müəllimlərin iş saatlarının artması müəllimlərin enerji, və psixoloji gərginliyinə gətirib çıxarır.</p>

Təvsiyə edirik ki,

1. Müəllimlərin dərslərinin azaldılması ilə əlaqədar direktorların əməllərində əsaslandırma edilsin.
2. Müəyyən qisim müəllimlərin dərslərinin arıtılması nəticəsində digər müəllimlərin iş saatlarının qeyri-ixtiyari olaraq azalması məktəblərdə ixtisas proseslərinin sürətləndirilməsinə təkan verir.

<sup>7</sup> <http://portal.edu.az/index.php?r=article/item&id=212&mid=6&lang=az>

*Tövsiyə edirik ki,*

1. İşsizlik statusunun verilməsi və müavinətinin təyin olunması “ asan ” xidmət mərkəzlərinə verilsin
2. İşsizlik bankına daxil olan münasib iş dedikdə , yaşayış yerinə yaxın, təhsili və peşəsinə uyğun işlərlə təmin olunsun.
3. sınaq müddəti adı altında işçiləri qəbul edirlər, lakin sınaq müddəti başa çatdıqdan sonra əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edirlər. Və bununla bağlı şikayətlərin olmasına baxmayaraq , heç bir nəticə olmur.
4. Mütəmadi sürətdə Əmək yarrmarkaları barədə geniş surətdə ictimaiyyətə məlumat verilsin

<i>Mövcud vəziyyət</i>	<i>Analiz</i>
<p>SOCAR da neftçilərin əsassız olaraq ixtisarlardan aparılması və işdən azad olmaları kütləvi surətdə həyata keçirilir.</p> <p>AR Əmək Məcəlləsinin 77 maddəsinə əsasən İşçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə işəgötürən əmək müqaviləsini ləğv etməzdən əvvəl işçini rəsmi xəbərdar etməlidir.</p>	<p>SOCAR-ın verdiyi məlumata əsasən ixtisarlardan nəticəsində işdən azad olunan işçilər peşə hazırlıq kurslarına cəlb edilmişdir.</p> <p>Əmək fəaliyyətinə xitam verilməsi ilə bağlı əmrədən uzun müddət vətəndaşın xəbərsiz olması faktları ilə tez tez rastlaşmaq Təbbi ki, bu halarda müəssisə əmək qanunvericiliyinin normalarını pozur, əmək qanunvericiliyinə əsasən vətəndaşın hüquqları məhdudlaşdırılır. Çünki, qanuna görə işçi iki ay əvvəl işdən azad olunması haqqında məlumatlandırılmalıdır, əmrədən narazı olduğu təqdirdə məhkəməyə müraciət etmək hüququ vardır.</p>

*Tövsiyyə edirik ki,*

*bu kimi pozuntuları qanunvericilik lazımı qaydada tənzimləyir, amma əsas məsuliyyət əmək müfəttişliyinin üzərinə düşür. Çünki, onlar tərəfindən yoxlamalar formal xarakter daşıyır. Yaxşı olardı ki, müfəttişlik tərəfindən mütəmadi yoxlamalar apararkən işçilərlə fərdi qaydada görüşlər keçirilsin, nəzarət gücləndirilsin.*

*İxtisar zamanı işçilərə başqa iş yerlərinə yönləndirildikdən sonra işdən azad edilsinlər.*

<i>Mövcud vəziyyət</i>	<i>Analiz</i>
<p>AR Əmək Məcəlləsinin 156-cı maddənin 1 və 2-ci bəndlərinə əsasən əmək haqqı, əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş məbləğdən, habelə bağlanmış kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan tarif (vəzifə) maaşları əsasında müəyyən edilən məbləğdən az olmayaraq ödənilir. Yerinə yetirilmiş işlərin müvafiq tarif (ödəniş) dərəcələrinə aid edilməsi, işçilərə peşə (vəzifə) adlarının və tarif (ödəniş) dərəcələrinin müəyyən edilməsi qüvvədə olan tarif-ixtisas sorğu kitabçalarına uyğun olaraq həyata keçirilir. Məcəllənin 157-ci maddəsinin 1,2,3-cü bəndlərinə əsasən işə işçilərin əməyi vaxtamuzd, işəməuzd və əməyin ödənilməsinin digər sistemləri ilə ödənilir. Əməyin ödənilməsi işin fərdi və kollektiv nəticələrinə görə aparıla bilər. Əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsində, istehsalın səmərəliliyinin və işin keyfiyyətinin artırılmasında işçilərin maddi marağını gücləndirmək məqsədi ilə mükafatlandırma, o cümlədən il ərzində işin yekunlarına görə mükafat və maddi həvəsləndirmənin digər formaları tətbiq edilə bilər. Əmək haqqının tərkibinə aylıq tarif (vəzifə)</p>	<p>Özəl müəssisələrdə işləyən işçilərin əməyi istismar edildikdən sonra onlara əmək haqqlarının ödənilməməsi, əmək haqqları verilmədiyini halda işçi məcbur şəkildə öz təşəbbüsü ilə işdən çıxmasına gətirib çıxarır.</p>

maaşı, əlavələr və mükafatlar daxildir.	
<i>Mövcud vəziyyət</i>	<i>Analiz</i>
<p>Əmək hüquqları daha çox özəl sektorda pozulur. Əslində isə əmək müqaviləsi işçi ilə işəgötürən arasında əmək münasibətlərini tənzimləyən rəsmi hüquqi sənəd hesab olunur. Elə buna görə də əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulur ki, işçi işəgötürənin sifarişi ilə müəyyən vəzifələrin icrasını həyata keçiribsə, qanunda nəzərdə tutulan müddətdə əmək müqaviləsinin bağlanması təmin edilməlidir. Bu qanun pozuntular müxtəlif formada əks olunur.</p>	<p>Hazırda özəl sektorda elə vəziyyət yaranıb ki, işçilərin ən elementar əmək hüquqları pozulur ki, onu bərpa etmək üçün sahibkara elə də çox məbləğdə vəsait lazım gəlmir. Ölkədə işçilərin əmək hüquqları elə ilk addımdan-işə qəbul zamanı əmək müqaviləsinin bağlanmaması anından pozulur. İşəgötürən bir sıra əlavə xərclərdən yaxasını qurtarmaq məqsədilə müxtəlif bəhanələrlə əmək müqaviləsinin bağlanmasından yayınır, işçi isə bir qarın çörək pulunu itirməməkdən ötrü bu müqavilənin bağlanmasında maraqlı görünür. Bir çox özəl sektorda, xüsusən tikinti, ticarət və iaşə xidməti sahələrində əmək müqaviləsinin bağlanmasına elə də diqqət yetirilmir</p>
<i>Təvsiyə edirik:</i>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ümumilikdə AR ƏƏSMN-nin nəzdində çalışan Əmək müfəttişliyinin yuxarıda qeyd edilənlərlə bağlı fəaliyyəti aşağı səviyyədədir, belə ki, müfəttişlik ödənilməyən əmək haqqlarının, istifadə edilməyən məzuniyyətə görə kompensasiyanın verilməsində, əmək müqaviləsinin bağlanılmasında, işçilərin müqavilənin məzmunu ilə tanış etməsində lazımı səviyyədə araşdırma aparmadan işçilərin şikayətini nəticəsiz saxlayır.</li> <li>2. qanun pozuntuları ilə bağlı vətəndaşların müraciətləri Dövlət Əmək Müfəttişliyinin əməkdaşları tərəfindən diqqətlə yanaşılmalı, qaldırılan məsələlər onların öz səlahiyyətləri çərçivəsində obyektiv şəkildə həll edilməlidir.</li> </ol>	
<i>Mövcud vəziyyət</i>	<i>Analiz</i>
<p>Qanuna əsasən, icbari sığorta müqaviləsi yalnız həyat sığortası üçün lisenziyası olan və bu qanunla əhatə olunan icbari sığorta növü üzrə fəaliyyətin həyata keçirilməsinə sığorta nəzarəti orqanının verdiyi icazəyə malik olan sığortaçı tərəfindən bağlanıla bilər. Qeyd edim ki, hazırda sığortalıların işinin asanlaşdırılması məqsədilə sığorta nəzarəti orqanı tərəfindən sığortaçıların şəbəkəsinin genişləndirilməsi məsələsinə baxılır. Güzəşt məsələsinə gəlincə, qanunda və digər normativ hüquqi aktlarda sığorta müqaviləsinin bağlanmaması ilə əlaqədar heç bir güzəşt müəyyən edilməyib.</p>	<p>Hazırda bu kriteriyaya cavab verən təşkilatlar nisbətən artırılarsa da ( Əmək Müfəttişliyi ilə Atəşgah həyat, Paşahəyat, Qala həyat sığorta agentlikləri ilə razılaşma edilərək, lisenziyalar verilmişdir) Sığorta müqaviləsi sığortalı ilə sığortaçı arasında sərbəst bağlanılır. Sığortaçının icbari sığorta üzrə fəaliyyətinə nəzarət dövlət sığorta orqanı tərəfindən həyata keçirilir. Dövlət Əmək Müfəttişliyi sığortalılar tərəfindən müqavilənin bağlanması və qanunvericiliklə müəyyən olunmuş digər məsələlərlə əlaqədar nəzarəti həyata keçirir..</p>
<i>Təvsiyə edirik ki,</i>	
<i>İcbari sığorta etmək üçün sığorta təşkilatların sayını artırılınsın.</i>	
<b>Əməyin mühafizəsi</b>	
<p>Bu ilin 9 ayında tikintidə 217 qəza hadisəsi baş verib. Bu hadisələr nəticəsində 83 nəfər dünyasını dəyişib. Bu barədə Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin mətbuat xidməti məlumat</p>	<p>Nazirliyin məlumatına görə, bədbəxt hadisələrin qarşısını almaq məqsədi ilə keçirilən tədbirlər davam edir: “Dövlət Əmək Müfəttişliyi tikinti şirkətlərində monitorinqləri davam etdirir. Qanunu pozan tikinti şirkətlərini cəzalandırmaq, eləcə də fəaliyyətini dayandırmaq təklifi ilə müvafiq qurumlara müraciət göndərir. Bununla belə, aşkar</p>

yayıb.	<p>edilən pozuntuların aradan qaldırılması üçün müfəttişlik nazirliyin Əmək və Sosial Problemlər üzrə Elmi tədqiqat və tədris Mərkəzi ilə birlikdə tikinti və digər istehsalat sahələrində çalışan əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislər üçün "istehsalatda əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik" mövzusunda kurslar təşkil edib. Həyata keçirilən tədbirlər bu cür hadisələrin qarşısını almağa yardım edib. Ancaq hələ tikinti şirkətlərində neqativ hadisələr qalmaqdadır".</p>
<p><i>1. Bu cür nöqsanların aradan qaldırılması üçün qabaqlayıcı tədbirlər həyata keçirilməlidir. 2. Müfəttişlik Nazirliyin Əmək və Sosial Problemlər üzrə elmi tədqiqat və tədris mərkəzi ilə birlikdə tikinti və digər istehsalat sahələrində çalışan əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislər üçün daimi fəaliyyət göstərən "İstehsalatda əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik" mövzusunda mütəmadi olaraq kurslar təşkil etməlidirlər.</i></p>	
<p><b>Məhkəmə işləri</b>          Əmək münasibətləri ilə bağlı məhkəmələrdə xeyli sayda işlərə rast gəlinir. Məhkəmələrdə çıxarılan bu kimi işlər əsasən əmək hüquqlarının pozulması və vəzifəli şəxslərin öz vəzifə səlahiyyətlərindən icrası ilə bağlıdır. Lakin məhkəmə proseslərində iştirakçı olmayan digər maraqlı tərəflərin informasiyaya çıxışı məhdud olur          Məhkəmə praktikasında əmək hüquqlarının pozulması nəticəsində və ya işəgötürən və işçi arasında olan fikir ayrılığının mübahisələndirildiyi fərdi əmək mübahisələrinə xeyli sayda rast gəlinir.</p>	<p>Məhkəmələr, iddialar üzrə mübahisələri - mahiyyəti üzrə araşdırmadan, işəgötürənlər tərəfindən təqdim olunmuş sənədləri öyrənmədən təsdiq edir, və bu da işəgötürənlərin qanunsuz əmr və qərarlarının hüquqi cəhətdən rəsmiləşdirilməsinə və işçilərə böyük maddi və mənəvi ziyan vurulmasına səbəb olur. ( Məsələn: məhkəmələr əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında əmrlər təqdim olunarkən bu əmrlərin verilməsinə səbəb olan halları və bu halların qanunauyğun olub-olmamasını araşdırmır, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyini əsaslandıran hallara diqqət vermir, bu işlərə dair ekspertiza keçirmir və ya ekspert rəyi alınmır, sənədlərin həqiqiliyi araşdırılmır və nəticədə əmrlərin olması əsasında formal qərarlar qəbul edilir. Məhkəmələr heç bir araşdırma aparmadan təqdim olunmuş sənədləri notariat orqanları kimi təsdiq etməklə öz işlərini bitmiş hesab edir.)          Lakin məhkəmə proseslərində iştirakçı olmayan digər maraqlı tərəflərin informasiyaya çıxışı məhdud olur. yalnız Apellyasiya instansiyası məhkəmələri, Ali Məhkəmə qərarlarına çıxışın olmasına baxmayaraq, Rayon şəhər məhkəmələrin qərarlarına çıxış olmur. Bu qərarları əldə etmək insanlar üçün iddia ərizəsi ilə müraciət etmək istəyən, əmək hüquqları pozulan işçilər</p>
<p style="text-align: center;"><i>Tövsiyə edirik ki,</i></p> <p><i>Bununla əlaqədar:</i>          a) ortaya çıxan mübahisələrlə bağlı məhkəmə aktlarının məlumat bazasının yaradılması tövsiyə olunur.          b) Bu məlumat bazası geniş ictimaiyyət üçün açıq olmalıdır.</p>	
Mövcud vəziyyət	Analiz
	Layihəli əməyin ölçülməsi üzrə çərçivə və əmək, məşğulluq və işçi qüvvəsindən tam istifadə

olunmaması statistikasını üzrə Əmək Statistikalərinin 19-cu Beynəlxalq Konfransının qətnaməsi<sup>8</sup> nə əsasən  
layiqli əmək üzrə ölkə proqramı

Təvsiyə edirik ki,

Layihəli əmək üzrə ölkə proqramı çərçivəsində statistik indikatorlarının hazırlanması prosesi sürətləndirilsin.

Ölkənin əmək sferasında qeyri-formal əmək bazarı yüksək səviyyədə qalmaqdadır. Son illərdə dövlət tərəfindən həm qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi, həm də praktikada olan qüsurların aradan qaldırılması istiqamətində davamlı fəaliyyətlər fonunda qeyri-formal əmək bazarının ləğvi istiqamətində irəliləyişlər gözlənilən effekti verməmişdir.

Əsas fərdi əmək mübahisələri aşağıdakılardır:

1. əmək Münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi halında ortaya çıxan mübahisələr
2. Əməyin ödənilməsi zamanı pozuntular və bunun nəticəsində yaranan əmək mübahisələr
3. İşçinin və işəgötürənin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti ilə bağlı yaranan əmək mübahisələr
4. İşçinin sağlamlığına zərər dəyir (istehsalat travması və ya peşə xəstəliyi nəticəsində). Belə olan halda mövcud olan praktika belədir ki, işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsi olmadığı üçün işəgötürən Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinə baş vermiş hadisə barədə (istehsalat travması) məlumat vermir.
5. Qeyri-formal əmək münasibətlərinin mövcud olduğu şəraitdə fərdi əmək mübahisələrinin işçinin xeyrinə həll olunması xeyli mürəkkəbdir. Qeyri-formal əmək münasibətlərinin tərəfi olan işçi məhkəməyə şikayət etdikdə həmin iş yerində işləməsinə, ona verilməli olan əmək haqqının miqdarını sübut edən sənədləri təqdim edə bilmir.

1. Əmək mübahisələrinin xüsusiyyətləri tələb edir ki, məhkəmələrdə əmək mübahisələrinə baxan ixtisaslaşmış bölmələr yaradılsın. 2. Müəssisələrdə Əmək Mübahisələri Komissiyalarının və həmkarlar ittifaqının olması zəruridir. Eyni sahələr üzrə müəssisələr arasında Əmək Mübahisəsi Komissiyalarının yaradılması zəruridir.

#### IV. ŞƏFFAFLIĞIN ARTIRILMASI

**Nazirlər Kabinetinin dövlət orqanlarında yaradılan çağrı mərkəzlərinin fəaliyyət haqqında qərarı**

Lakin, operativ lazımı məlumatın verilməsi, bu sistemin yaradılması, idarə edilməsi ilə bağlı vahid metodologiyanın olmaması və bu sahədə cavabdehlik daşınması üçün hüquqi öhdəliklərin göstərilməməsi effektivliyini bir qədər azaldır. Baxmayaraq ki, bu sahədə təkmilləşmə olub, amma təcrübə göstərir ki, sualların cavabı tez-tez anlaşılmaz və qeyri-müəyyən olur, operativ reaksiya təmin edilməmişdir və şikayətlərə baxılmasında ənənəvi metodların tətbiqi qalmaqdadır. Bu da öz növbəsində "qaynar xətt"lərin zənglərinə cavab verən insanların bilik və bacarıq səviyyəsini sual altında qoyur.

Təvsiyə edirik ki,

<sup>8</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/presentation/wcms\\_325296.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/presentation/wcms_325296.pdf)

*I "Qaynar xətt" və ya Çağrı mərkəzlərinin iş fəaliyyətləri intensivləşdirilərək, təkmilləşdirilsin.*

<p>Əmək münasibətlərlə bağlı bu əhali kütlələri arasında ciddi maarifləndirmə və məlumatlandırma işləri həyata keçirilməmiş, bu işlərin həyata keçirilməsində mühüm rol oynaya biləcək vətəndaş cəmiyyəti strukturlarının potensialından istifadə edilməmişdir.</p>	<p>İşçilər öz hüquqlarını, xüsusən də əmək hüquqlarını kifayət qədər bilmir -İşçilər əmək və sosial-iqtisadi hüquqları sahəsində kifayət qədər marifləndirilmir; -İşçilərin yerli məhkəmələr tərəfindən pozulmuş hüquqların bərpası ilə əlaqədar ədalətli və qanuni qərarların qəbul olunmasına inamı yoxdur.</p>
---	---

*Təvsiyyə edirik ki, televiziya və radio kanllarında əhaliyə mütəmadi olaraq Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin əməkdaşları və Vətəndaş Cəmiyyətinin subyektləri də cəlb edilməklə birgə maarifləndirici proqramlar hazırlansın.*

**Elektron Xidmətlər:**

**Məşğulluq orqanları vasitəsilə iş axtarışı**

Elektron xidmətin reqlamentində qeyd olunur ki, işaxtaran və işsiz vətəndaşların münasib işlə təmin olunmaları üçün müəssisə və təşkilatlarda mövcud olan boş iş yerləri haqqında məlumatlar toplanaraq məlumat bankına yığılır. Bu xidmət vətəndaşların özləri üçün münasib iş əldə etmək üçün boş iş yerləri haqqında məlumatın elektron qaydada əldə edilməsini nəzərdə tutur.

Boş iş yerləri haqqında məlumat bankı əvvəllər Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiə Nazirliyinin elektron xidmətlər bölməsində yerləşdirilsə də, sonradan elektron xidmətlər bölməsindən bu xidmət ləğv edilmişdir. Hal-hazırda iş yerləri haqqında məlumat bankı Dövlət Məşğulluq Xidmətinin internet sahifəsində yerləşdirilib. Əsas problem ondan ibarətdir ki, elektron xidmət hələ də hesabatlı və interaktiv deyil. Halbuki, ASAN xidmətin öz könüllüləri üçün iş tapması üçün yaratdığı asankadr.az xidməti nümunə kimi götürülə bilər. Belə ki, asankadr.az sahifəsində həm işəgötürən qeydiyyatdan keçərək vakant iş yerləri barəsində məlumat yerləşdirir, həm də işaxtaran qeydiyyatdan keçərək özü haqqında məlumatı veb sahifədə yerləşdirilir. Əgər işaxtaran vakansiyaya müraciət edərsə, yaxud əksinə işəgötürən işaxtaranı işəgötürmək istəyirsə elektron müraciət edir, nəticədə ASAN xidmət prosesi izləyər və statistika apara bilər.

**Təvsiyyə olunur ki,**

- Asankadr.az modeli əsasında iş axtarışı saytı qurulsun və işaxtaranla işəgötürənin onlayn ünsiyyəti imkanı yaradılsın.
- İlk növbədə iş üçün müraciət formaları və əmək müqaviləsinin formaları saytda yerləşdirilsin.
- Vətəndaşın axtardığı peşə üzrə müraciət edəcəyi qurumun əlaqə vasitələrini bilməsi təmin edilsin.
- İş yerinə elektron şəkildə müraciət formasını dolduraraq müraciət etmək imkanı

yaradılsın.

- Saytda həmçinin işə götürən özəl müəssisə, təşkilatlar da vakansiya yerləşdirə bilmək imkanı ilə təmin olunsun.
- Saytda yeni iş elanları qoyulsun və istifadəçilər yeni iş vakansiyaları haqqında e-mail vasitəsilə məlumatlandırılınsın.
- Elektron xidmətin hesabatlı olması üçün dövrü olaraq elektron xidmət vasitəsilə iş tapan vətəndaşların sayı, mümkünsə siyahısı dərc edilsin.
- Elektron xidmətin inkişafı üçün diskusiya səhifəsi yaradılsın və vətəndaşlardan alınan rəylər əsasında elektron xidmətin kontenti inkişaf etdirilsin.

### **İşəgötürənlərin hesabatlarının onlayn təqdim edilməsi haqqında elektron xidmət**

Bu xidmət vasitəsilə işəgötürənin boş vakansiya iş yerləri haqqında 1-İ N-li, işə qəbul və işdən çıxarılma barədə 2İ N-li aylıq, iş yerlərinin və işçilərin orta illik siyahısı sayı haqqında 3-İ N-li illik, işçilərin sayı və ştatları ixtisar edildikdə işdən çıxarılaçaq işçilər haqqında 4İ N-li, işçilər hərəkəti haqqında 5-İ N-li yarımillik-illik statistik formaların Məşğulluq Mərkəzlərinə elektron qaydada təqdim olunmasını nəzərdə tutur.

Göründüyü kimi 5 tipli hesabat forması tələb olunur. Ancaq elektron xidmət hazırda işləmir. Elektron xidmətin qəbul olunmuş reqlamentinə görə isə bu elektron xidmətin göstərilməsi üçün hüquqi şəxsin qeydiyyat şəhadətnaməsi və vergi orqanlarında uçota alınması barəsində müvafiq sənədin sürətini təqdim edilməlidir. Halbuki sözügedən məlumatları Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi Ədliyyə Nazirliyi və Vergilər Nazirliyi ilə elektron məlumat mübadiləsi apararaq əldə edə bilər. Bundan başqa, müəssisələr üçün elektron hesabat sistemi yaradıla bilər və müəssisələr statistik formaları elektron qaydada dolduraraq, elektron imza ilə imzalayaraq məşğulluq bölmələrinə göndərə bilər. Bu ölkədə olan işçilər barəsində daha çevik, şəffaf və operativ statistikasını aparmağa, eləcə də məşğulluq problemini daha çevik həll etməyə imkan verə bilər.

Təvsiyə edirik,

- Məşğulluq idarələrinə təqdim edilən aylıq, yarımillik və illik statistik formaların elektron şəkildə doldurulması təmin edilsin.
- Elektron xidmətdən istifadə üçün kağız sənədlərin tələb edilməsi aradan qaldırılsın.

### **İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisə barədə aidiyyəti dövlət strukturuna məlumatların verilməsi**

Bu xidmət əmək funksiyalarını yerinə yetirərkən işçinin bədən üzvlərinin, toxumalarının zədələnməsi ilə sağlamlığını qəflətən və kəskin pozulması hallarının təhqiq edilməsidir. Elektron xidmətinin elektron xidmət istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələr barədə adıyyatı dövlət strukturuna elektron qaydada, daha operativ və sadə şəkildə məlumatın veilməsini nəzərdə tutur.

Bu xidmət elektron şəkildə aktiv deyil. Bir də bu xidmət ancaq işəgötürən, vəzifəli şəxslərə şamil edilir. Yəni vəzifəli şəxs müəssisəsində baş verən bədbəxt hadisə ilə bağlı Əmək Müfəttişliyinə məlumat verməlidir. Ancaq bu xidmət işçilərə də şamil edilə bilər, belə ki, vəzifəli şəxslər bəzən bədbəxt hadisələri gizləməyə meyilli olurlar.

<p><b>Tövsiyə olunur ki,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elektron xidmət onlayn rejimdə aktivləşsin.</li> <li>• İşçilərə elektron şəkildə bədbəxt hadisə barəsində məlumat vermək imkanı yaradılmalı</li> <li>• Eləcə də bu şəxslərin işdən çıxarılmaması və təzyiqlərə məruz qalmaması üçün Əmək Müfəttişliyi lazımı tədbirlər görülməli, eləcə də bədbəxt hadisələri ifşa edən şəxslərin qorunması ilə bağlı Əmək Məcəlləsinə müvafiq dəyişikliklər edilsin.</li> <li>•</li> </ul>	
<p><b>İşsizlik statusunun verilməsi və müavinətin təyin edilməsi üçün elektron müraciətin və sənədlərin qəbulu</b></p>	
<p>Elektron xidmətin reqlamentində qeyd edilir ki, şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərində işaxtaran kimi qeydiyyat alınmış, işi və qazancı olmayan işə başlamağa hazır olub əmək qabiliyyətli yaşda olan, əmək qabiliyyətli vətəndaşlara münasib iş təklif etmək mümkün olmadıqda 11 gün ərzində işsizlik statusu verilməsi barədə qərar qəbul edilir və ona işsizlik müavinəti təyin edilir. Bu xidmət işsizlik statusunun verilməsi və işsizlik müavinətinin təyin edilməsi haqqında işsiz vətəndaşların ətraflı və elektron qaydada məlumat əldə etmələrini nəzərdə tutur. Elektron xidmətin göstərilməsi üçün tələb olunan sənədlər aşağıdakılardır:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-pensiya (ailə başçısını itirməyə görə uşaqlar üçün təyin olunmuş pensiya istisna olmaqla),</li> <li>-yaşa görə və əlilliyə görə sosial müavinət almaması və hərbi qulluqçular üçün isə Hərbi qulluqçular və xüsusi rütbəli şəxslərlə iş departamentidən pensiya almaması haqqında arayış;</li> <li>- yaşadığı yeri üzrə vergi orqanlarından fərdi qaydada sahibkarlıqla məşğul olmaması haqqında arayış;</li> <li>- yerli icra hakimiyyətinin ərazi üzrə nümayəndəliyindən mülkiyyətində torpaq payı olmaması haqqında arayış (kənd yerlərində);</li> <li>- himayəsində olan 18 yaşına çatmamış uşaqların doğum haqqında şəhadətnamələrinin surəti;</li> <li>- qeydiyyatı alındıqdan əvvəlki 12 ay ərzində 26 təqvim həftəsindən az olmayan müddətdə haqqı ödənilən işə malik olanlar üçün axırıncı iş yerindən son 12 ay üzrə əmək haqqı barədə arayış.</li> <li>- əmək kitabçasının surəti;</li> <li>- şəxsiyyət vəsiqəsinin surəti;</li> <li>- peşə və ixtisası təsdiq edən sənədin surəti</li> </ul>	<p>Sözügedən elektron xidmət bir müddət Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin saytında aktiv olsa da, praktiki olaraq elektron müraciət mümkün deyildi. Elektron müraciət edilsə belə, yenə Məşğulluq İdarələrinə gedib qeydiyyatdan keçmək və müvafiq sənədləri kağız formada təqdim etmək ehtiyacı olurdu. Hal-hazırda sözügedən elektron xidmət qurumun saytıdan qaldırılmışdır. Ancaq Nazirlər Kabinetinin qərarına əsasən, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi işsizlik statusunun müəyyən edilməsi və müavinətin təyin edilməsi üçün elektron müraciətin və sənədlərin qəbulu xidmətini onlayn rejimdə təşkil etməlidir.</p> <p>Bundan başqa, mümkündür ki, xidmət çərçivəsində şəxsiyyət vəsiqəsi, yaşadığı yeri üzrə vergi orqanlarından fərdi qaydada sahibkarlıqla məşğul olmaması haqqında arayış və başqa sənədlər vətəndaşdan tələb olunmaya bilər. Vətəndaşın şəxsiyyət vəsiqəsi haqqında məlumatları İAMAS informasiya sistemindən, yaxud Ədliyyə Nazirliyini Əhalinin Dövlət reyestrindən, vergi haqqında məlumatlar isə Vergilər Nazirliyinin AVİS, pensiya haqqında məlumatları isə qurum öz məlumat bazasından və DSMF-dən əldə edə bilər.</p>
<p><b>Tövsiyə olunur ki,</b></p> <p>1.İşsiz kimi qeydiyyata durmaq üçün ümum ölkə vahid elektron müraciət xidməti yaradılsın. Elektron forma dolduraraq vətəndaş işsizlik statusu əldə etmək üçün elektron müraciət edə bilsin. Nəinki vətəndaş regional məşğulluq idarələrində işsiz olduğu və iş axtardığı barədə ərizə</p>	

qazmağa yazsın. Elektron forma doldurarkən işaxtaranın hansı iş və hansı məvacibdə iş istəməsi, eləcə də iş və təhsil keçmiş məlumatları əlavə edə bilər. Bununla bərabər, diplomlarını qoşmaya qoya, eləcə də sadəcə diplomunun seriya nömrəsini yaza bilər. Nazirlik isə diplomun mövcudluğu barədə Təhsil Nazirliyinin məlumat bazası ilə məlumat mübadiləsi edərək məlumatlına bilər. Təhsil Nazirliyinin diplomların elektron reyestrinə malikdir.

2. Elektron xidmətə müraciət edən vətəndaşın məlumatları rayon və şəhər məşğulluq şöələrinə göndərsin. Elektron xidmət bölməsi vətəndaş-Nazirlik-rayon şöbə üçbucağı şəklində qurulsa proses daha şəffaf keçə bilər. Belə ki, əgər məşğulluq idarəsi onlayn iş yerləri təklif edərsə və işaxtaran iş taparsa, onda proses uğurla tamamlanacaqdır. Əks halda elektron müraciət edərkən vətəndaş 11 gün ərzində rayon üzrə məşğulluq idarəsindən iş təklifi ala bilməsə, yaxud iş tapa bilməsə, nazirlik bu barədə məlumatlı olacaq və prosesi onlayn izləyəcək. Həmçinin operativ statistika apara biləcək.

3. Vətəndaş işsizlik müavinəti üçün müraciət etmək üçün müvafiq sənədləri skan edib göndərmək imkanı əldə etsin və onlayn şəkildə cavab əldə edə bilsin. Bəzi sənədlərin kağız formada tələb edilməsi ləğv edilə bilər. Misal: Şəxsiyyət Vəsiqəsi, Vergi Uçotu haqqında məlumat, pensiya haqqında məlumat, son 12 ay barəsində məlumat, əmək kitabçası və s.