



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



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

Rövşən AĞAYEV

Əmək müqavilələrinin elektronlaşması: hüquqi əsaları

- Nazirlər Kabinetinin 06.06.2014-cü il 183 sayılı qərarı ilə:
- ƏƏSMN-nin elektron informasiya sistemində müqavilənin bağlanması, dəyişiklik edilməsinin və ya xitam verilməsinin elektron qaydada qeydiyyatına alınması təmin olunacaq
- Bu məqsədlə işəgötürən tərəfindən mövcud əmək şəraiti şərtləri və məlumatları əsasında əmək müqaviləsi bildirişi elektron informasiya sistemində daxil ediləcək
- *Qeyd: Bu qərar Əmək Məcəlləsinə 27.12.2013-cü il tarixli dəyişikliklərin tətbiqinə bağlı ölkə prezidentinin 03.02.2014-cü ildə imzaladığı Fərmanına uyğun olaraq qəbul edilib*

Əmək müqavilələrinin elektronlaşması qaydaları

- Müqavilə bildirişinin daxil edilməsi “Elektron hökumət” portalı vasitəsilə həyata keçiriləcək.
- Əmək müqavilələrinin elektronlaşması ilə bağlı qaydada aşağıdakı məlumatlar əks olunub:
 - *əmək müqaviləsi bildirişinin forması;*
 - *onun elektron informasiya sistemə daxil edilməsi qaydaları;*
 - *əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatata alınması ilə bağlı işəgötürənə göndərilən məlumat forması;*
 - *qeydiyyatata alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı qaydalar müəyyən edilib.*
- Qərarın icrasına 01.07.2014-dən başlanılır

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 əhalinin 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 əhalinin 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%, nəqliyyatda 38,6%, turizm və ictimai iaşə sektorunda 38,8%, ticarətdə 42,8%, emal sənayesində 44,2% işçi "müzdlü işçi" statusu ilə çalışıb
- Təhsil, səhiyyə, maliyyə-sığorta sektorları və mədən 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 həyata keçirir
- Xidmətin Əsasnaməsində (16 fevral 2011-ci il) də (*maddə 3.1.1*) qeyd olunur ki, əmək münasibətlərinin əmək müqaviləsi əsasında tənzimlənməsinə dövlət nəzarətini bu qurum 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 qanunverçilik
- Vergi Məcəlləsinə görə (maddə 13.2.34), muzzdlu iş əmək qanunverçiliyinə 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 qanunverçilik bütün muzzdlu 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 və o buna görə 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

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 hadisələrə (peşə xəstəliklərinə) görə əmək qabiliyyətini itirdikdə, icbari sığorta üçün rəsmi əmək müqaviləsi tələb olunur

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

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

- Əmək müqavilələrinin bağlanmamasına görə sanksyaları nəzərdə tutan qanunvericilik
- İnzibati Xətalər Məcəlləsinə əsasən (maddə 53), işəgötürənlər fiziki şəxsləri əmək müqaviləsini bağlamadan hər hansı işə (xidmətə) cəlb etdikdə:
- *işçini müqaviləsiz işlətməyə məsul olan vəzifəli şəxslər 3000 manatdan 5000 manatadək məbləğində;*
- *həmin işi (xidməti) gördürən hüquqi şəxslər isə 20 000 manatdan 25 000 manatadək miqdarda cərimə edilir*
- Vergi Məcəlləsinə əsasən (maddə 50), işəgötürənlər əmək müqaviləsi olmadan müzdlu işçiləri hər hansı işə cəlb etdikdə, vergi orqanları operativ vergi nəzarəti tədbirləri vasitəsilə belə halları aşkarlamalıdır
- Vergi Məcəlləsinə görə (maddə 58):

işəgötürənlər qanunvericiliyə uyğun əmək müqaviləsi olmadan müzdlu işçiləri əmək fəaliyyətinə cəlb edərsə, bu yolla əmək gəlirlərinin azaldılması halı aşkarlanarsa

Sahibkarlara müqaviləsiz çalışdırılan hər bir işçi üçün 1000 manat məbləğində maliyyə sanksiyası tətbiq edilir.

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% intervalında
- Misir və Tunis 50-55%, Meksika və Braziliya 55-60%, Kenya və Çadda 70-75%, İndoneziya və Hindistan 80-83% intervalında

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 görülüb:
- *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 müzdli 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) müzdli 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 təbliğilə 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 təmsilçiliylə qeydiyyatsız məşğulluqla mübarizə üzrə komitənin və ya işçi qrupun yaradılması mümkündür
- Vergi orqanları bu təsisat çərçivəsində fəaliyyəti zamanı:
 - *sahibkarlıq subyektlərlə 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 təcibrlərin sayı artırılmalıdır
- Tədqiqat çərçivəsində keçirilən sorğular da göstərir ki, respondentlər əmək müqavilələrindən yayınmanın qarşısını almaq üçün maarifləndirici və təşviqedic təcibrləri, xüsusilə TV- radio verlişlərin hazırlanmasını vacib bilirlər
- Səlahiyyətli qurumlar:
 - *həm özəl, həm də rəsmi telekanallarda əmək hüquqları ilə bağlı həftəlik verlişlərin 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*

Bu arařdırmanın tam mətni ilə ařağıdaki saytlardan tanış ola bilərsiniz:

www.sei.az

www.edf.az

www.sahibkarol.az