

A z ər b a y c a n R e s p u b l i k a s ı
D a x i l i İ ş l ər N a z i r l i y i
P o l i s A k a d e m i y a s ı

Kafedra: “Mülki hüquq”

Əmək və sosial təminat hüququ

fənni üzrə

İSTİQAMƏTBERİCİ MÜHAZİRƏ

**Mövzu 2. Məşğulluq və işədüzəltmənin
hüquqi tənzimi. Kollektiv müqavilə
və sazişlər.**

Tərtib etdilər:

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»
kafedrasının rəisi, polis polkovniki, hüquq
üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Nəbi Əsgərov

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»
kafedrasının dosenti, polis polkovniki, hüquq
üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Rəşad Məmmədov

Azərbaycan Respublikasının DİN-in Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının 15 may 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 9, 15 may 2020-ci il.

Bakı - 2020

MÖVZU 2. Məşğulluq və işədüzəltmənin hüquqi tənzimi. Kollektiv müqavilələrin və sazişlər.

PLAN:

Giriş:

Sual 1. Məşğulluğun, işsiz, münasib işin anlayışı və vətəndaşın məşğulluğunun təmin olunması hüququ.

Sual 2. İşini itirdikdə və işsizlik dövründə vətəndaşlara verilən sosial təminatlar.

Sual 3. Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin anlayışı. Kollektiv danışıqlar.

Sual 4. Kollektiv sazişlər.

Nəticə:

Ə D Ə B İ Y Y A T

1. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası. Bakı, 2019.mad. 35. VII-VIII.
2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi. Bakı, 2019. mad. 77.
3. Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi. Bakı, 2019. mad. 192, 194, 201, 202, 203.
4. “Həmkarlar ittifaqları haqqında” Azərbaycan Respublikasının 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanunu. mad. 11.
5. “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının 29 iyun 2018-ci il tarixli, 1196-VQ nömrəli Qanunu;
6. “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının 30 iyun 2017-ci il tarixli, 765-VQ nömrəli Qanunu;
7. “Məşğulluq Strategiyasının həyata keçirilməsinə dair 2020–2025-ci illər üçün Tədbirlər Planı”nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 13 fevral 2020-ci il tarixli 1816 nömrəli Sərəncamı;
8. “2019–2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası”nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2018-ci il 30 oktyabr tarixli 602 nömrəli Sərəncamı;
9. “Sosial müdafiəyə ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün kvota tətbiq edilməsi qaydası”nın və “Kvota şamil edilməyən müəssisələrin Siyahısı”nın təsdiq edilməsi haqqında 22 noyabr 2005-ci il tarixli Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 213 nömrəli Qərarı.
10. “Haqqı ödənilən ictimai işlərin təşkili qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 24 may tarixli 84 nömrəli Qərarı.
11. Cəfərov Z.İ. Məşğulluq və işədüzəltmənin bəzi məsələləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 4-cü buraxılış. Bakı, 2003, s.300-310.

12. Əliyeva F.Ə. Məşğulluq və işədüzəltmənin anlayışı. “Qanun” jurnalı, № 9. Bakı, 2008, s. 107-113.
13. Əliyeva A.Ə. İşədüzəltmənin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 23-cü buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2008, s. 231-234.
14. Əliyeva A.Ə. İşədüzəltmənin hüquqi təşkili / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 1-ci buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2005, s. 229-232.
15. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. Əmək bazarı və əhəlinin sosial müdafiəsi. Bakı, 2002.
16. Qasımov C.M. İşədüzəltmənin hüquqi təbiəti və işədüzəltməyə olan hüququn mühafizəsi / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış, Bakı: Digesta, 2005, s. 241-244.
17. Qasımov C.M. İşədüzəltmənin anlayışı və hüquqi mahiyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 10-cu buraxılış, Bakı: Digesta, 2004, s. 170-179.
18. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası /Prof.A.M.Qasımovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2018. Səh. 99-139.
19. Cəfərov Z.İ. Kollektiv müqavilə və kollektiv əmək sazişləri. “Qanun” jurnalı, № 4. Bakı, 2003, s. 18-23.
20. Cəfərov Z.İ. Kollektiv müqavilənin mərhələlərə ayrılması problemi və onun elmi və təcrübi əhəmiyyəti. “Qanun” jurnalı, № 9. Bakı, 2002, s. 18-21.
21. Cəfərov Z. İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə. Bakı: Qanun, 2003.
22. Əliyev M.N. İşsizlik müavinəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış, Bakı: 2004.
23. Əliyev M.N., Cəfərov Z.İ. Məşğulluq və işədüzəltmənin hüquqi tənzimlənməsinin bəzi məsələləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 4-cü buraxılış, Bakı: 2003, s. 300-310.

GİRİŞ

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin səkkizinci bəndinə əsasən, hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır.

Əmək hüququnun bir subyekti kimi fiziki şəxslərə (işçilərə) verilmiş bu hüququn realizəsi məşğulluğun hüquqi tənzimi ilə sıx əlaqədardır.

Mövzunun suallarında məşğulluğa, işsizə, münasib işə anlayış verilmiş, məşğul şəxslərin və işsiz statusu almaq hüququ olan şəxslərin dairəsi müəyyənləşdirilmiş, məşğulluq sahəsində dövlət siyasətinin əsas prinsipləri sadalanmış, həmkarlar ittifaqı orqanlarının məşğulluq sahəsində hüquqları, həmçinin vətəndaşların məşğulluq sahəsində hüquqları, işsizlik müavinəti almaq hüququ olan şəxslərin təminatı və işsizliyə görə müavinətlərin ödənilməsi şərtləri izah olunur.

Eyni zamanda, bu mövzuda kollektiv müqavilə və sazişlərin şərtlərinin məcburiliyi, onların prinsipləri və s. sadalanmışdır. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ, danışıqların aparılma qaydaları, o cümlədən kollektiv müqavilənin tərəfləri, qüvvə, həddi, kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət məlsələləri, həmçinin kollektiv sazişin növləri, tərəfləri, məzmunu, qüvvə həddi, kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət məlsələləri şərh olunmuşdur. Kollektiv müqavilə və saziş dedikdə, müəssisə, idarə və təşkilatlarda işçilərlə, işə götürənlər arasında əmək sosial-iqtisadi və peşə münasibətlərini tənzimləyən hüquqi akt başa düşülür. Kollektiv müqavilə (saziş) müəssisə, idarə və təşkilatlarda istehsalat və əmək münasibətlərini nizamlayan əsas sənəddir, onun şərtləri qanunvericiliyə nisbətən işçilərin vəziyyətini ağırlaşdırmış olarsa etibarsız sayılmalıdır.

Sual 1. Məşğulluğun, işsiz, münasib işin anlayışı və vətəndaşın məşğulluğunun təmin olunması hüququ.

Məşğulluğa kömək sahəsində dövlət siyasətinin hüquqi, iqtisadi və təşkilati əsaslarını, eləcə də işaxtaran və işsiz şəxslərin sosial müdafiəsi sahəsində dövlət təminatlarını müəyyən etmək məqsədilə 29 iyun 2018-ci il tarixli, 1196-VQ nömrəli Azərbaycan Respublikasının «Məşğulluq haqqında» Qanununun 1.1.10.-cu maddəsində məşğulluğa anlayış verilmişdir: məşğulluq – Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları, əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin (bundan sonra - şəxslər) Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə zidd olmayan və qazanc (gəlir) gətirən hər hansı fəaliyyətidir. Bu anlayış faktiki olaraq vətəndaşların əməyə olan hüququnun realizə olunması mənasını özündə əks etdirir. Belə ki, vətəndaşın öz qabiliyyəti (bacarığı) əsasında istehsalat və yaradıcı əməklə məşğul olmağa müstəsna hüququ vardır. Vətəndaşın əvəzinə başqa kimsə həmin hüququ həyata keçirə bilməz.

Müəyyən hallar istisna olmaqla əməyin hər hansı formasına məcburi cəlb olunmaya qanun yol vermir. Həmçinin, işləməmək (işlə məşğul olmamaq) hər hansı hüquqi məsuliyyət üçün əsas sayılmır. Belə ki, əməyin azadlığı prinsipi vətəndaşın azad, könüllü olaraq həyata keçirdiyi aktdır. Vətəndaşın ona verilmiş əmək hüququnu realizə etməsi, onun əmək hüququnun itirilməsi demək deyildir, o hər bir an bu hüququn həyata keçirilməsi arzusunda (istəyində) ola bilər.

AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsi əməyin azadlığı (əmək hüququnu) prinsipini əks etdirməklə əməyin tətbiqini əmək qabiliyyəti əsasında və məcburi əməyin qadağan edilməsini müəyyən etmişdir. Bütün məşğul şəxslər – məşğulluğun müxtəlif formalarından öz əmək hüquqlarını realizə edən vətəndaşlardır.

Xüsusilə qeyd etmək lazımdır ki, “Məşğulluq haqqında” AR Qanununda bir sıra yeni anlayışlar daxil edilibdir ki, bu da öz növbəsində həm qanunun, həm də məşğulluğu tənzim edən digər qanunvericilik aktlarının düzgün dərk edilməsinə imkan verəcəkdir. Belə ki, Məşğulluq haqqında AR Qanununda qeyri-formal məşğulluq, özünüməşğulluq və müvəqqəti məşğulluq anlayışları təsbit olunub. Qeyri-formal məşğulluq – Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsi (kontrakt) və ya Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinə uyğun olaraq mülki hüquqi müqavilə bağlanılmadan müəyyən fəaliyyətin yerinə yetirilməsi, Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsinə uyğun olaraq sahibkarlıq fəaliyyətinin və mülkiyyətində olan kənd təsərrüfatına yararlı torpaqdan istifadənin rəsmiləşdirilmədən həyata keçirilməsi, eləcə də “Ailə kəndli təsərrüfatı haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli özünüidarəetmə orqanlarında uçota durmadan ailə kəndli təsərrüfatının təşkili nəticəsində qazanc (gəlir) əldə edilməsidir. Özünüməşğulluq – şəxsin müstəqil surətdə və yaxud dövlətin dəstəyi ilə özünü işlə təmin etməsidir. Müvəqqəti məşğulluq – şəxsin Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq mövsümi işlərə, bu Qanunla müəyyən edilmiş qaydada haqqı ödənilən ictimai işlərə cəlb edilməsi və ya əmək birjaları vasitəsilə müəyyən müddət ərzində ictimai faydalı fəaliyyətidir.

«Münasib iş»in anlayışı «Məşğulluq haqqında» Qanunun 6-cı maddəsində təsbit olunmuşdur. Adı çəkilən normaya əsasən, işaxtaran üçün onun ixtisası, əvvəlki peşəsi üzrə təcrübəsi, səhhəti, təklif edilən iş yerinə ictimai nəqliyyatla gedib-gəlməsi mümkünlüyü nəzərə alınan iş münasib iş sayılır. Münasib iş yerinin işaxtaranın yaşayış yerindən maksimum uzaqlığı həmin ərazidə nəqliyyat şəbəkəsinin imkanları nəzərə alınmaqla, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin müəyyən etdiyi AR Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və AR Nəqliyyat, Rabitə və Yüksək Texnologiyalar Nazirliyi tərəfindən müəyyən edilir. İşsizlikdən sığorta ödənişinin “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş ödənilmə müddəti qurtardıqdan sonra, münasib iş təklif edilməsi mümkün olmayan işsiz şəxslər üçün, onların təhsilini, ixtisasını, səhhətini, iş təcrübəsini nəzərə almaqla, yeni peşəyə (ixtiasa) yiyələnməsini tələb etməyən iş də münasib iş sayılır. Təhsilinə, ixtisasına və əvvəlki peşəsi üzrə təcrübəsinə uyğun gəlməyən, qabaqcadan peşə hazırlığı keçməsinə tələb etməyən müvəqqəti iş yerləri də daxil olmaqla, əmək qanunvericiliyinin tələblərinə uyğun gələn, haqqı ödənilən işlər aşağıdakı şəxslər üçün münasib iş sayılır:

- 3 ildən artıq işləməyənlər, peşəsi (ixtiası) olmayanlar;
- malik olduğu peşə üzrə əlavə təhsildən, ikinci uyğun peşəyə yiyələnməkdən, yaxud işsizlikdən sığorta ödənişinin ödənilməsi müddəti qurtardıqdan sonra yeni peşə öyrənməkdən imtina edənlər;
- Dövlət Məşğulluq Xidmətində 24 aydan çox qeydiyyatda olanlar.

İşaxtaranın razılığı olmadan yeni işlə əlaqədar onun yaşayış yerinin dəyişməsi tələb olunduqda, eləcə də əmək şəraiti əməyin mühafizəsi normalarına uyğun gəlmədikdə ona təklif olunan iş münasib iş sayıla bilməz. Həmçinin, qanunvericiliyin əsas tələblərindən biri də işaxtaran və işsiz şəxslərə eyni münasib işin təkrar təklif edilməsinə yol verilməməsidir.

Dövlət bu vəzifələri bir sıra normativ-hüquqi aktlar vasitəsilə həyata keçirir. Belə ki, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2018-ci il 30 oktyabr tarixli Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “2019–2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2005-ci il 26 oktyabr tarixli 1068 nömrəli Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası (2006–2015-ci illər)”nın reallaşması nəticəsində əldə olunmuş nailiyyətləri və mövcud problemləri nəzərə almaqla, ölkənin mövcud demografik inkişaf perspektivləri əsasında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2016-cı il 6 dekabr tarixli 1138 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə strateji yol xəritələri, “2016–2020-ci illər üzrə Azərbaycan üçün Layiqli Əmək Ölkə Proqramı” və digər sosialyönlü dövlət proqramları və strategiyaları, habelə Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı Birləşmiş Millətlər Təşkilatının (BMT) və Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) konvensiyaları və tövsiyələri, BMT-nin Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (2030) ilə uzlaşdırılaraq, növbəti illərdə Azərbaycanda məşğulluq siyasətinin əsaslarını müəyyən edir.

Bəs kimlər məşğul şəxslər hesab olunur?

“Məşğulluq haqqında” Qanunun 4-cü maddəsində məşğul şəxslərin dairəsinə aşağıdakı şəxslər daxil edilmişdir:

➤ muzzla işləyənlər - Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq işəgötürənlə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayaraq, müvafiq iş yerlərində əmək fəaliyyətini əməkhaqqı müqabilində yerinə yetirən şəxslər;

➤ mülki-hüquqi xarakterli müqavilələrlə işləyənlər - Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinə uyğun olaraq qarşı tərəflə müqavilə bağlayıb əmək münasibətləri yaratmadan müəyyən haqq müqabilində işləri (xidmətləri) yerinə yetirən şəxslər;

➤ sahibkarlar, mülkiyyətində kənd təsərrüfatına yararlı torpaq payı olanlar, ailə kəndli təsərrüfatının üzvləri;

➤ haqqı ödənilən vəzifəyə seçilənlər, təyin və ya təsdiq edilənlər;

➤ Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində xidmət edənlər;

➤ ödənişli fəaliyyətlə məşğul olan ali və orta ixtisas təhsil müəssisələrində əyani təhsil alanlar;

➤ Azərbaycan Respublikasının ərazisində qanuni əsaslarla haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər;

➤ Azərbaycan Respublikasının hüdudlarından kənar qanuni əsaslarla əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları.

Həmçinin onu da qeyd etmək lazımdır ki, «məşğul şəxs» anlayışı, «işçi» anlayışı ilə sinonim sözlər olsa da belə, «məşğul şəxs» sözünün mənası «işçi» sözünün mənasından çox genişdir. Bütün məşğul şəxslər – məşğulluğun müxtəlif formalarından öz əmək hüquqlarını realizə edən vətəndaşlardır.

Bəs kimlər işsiz vətəndaşlar hesab olunur?

İşsiz şəxs – işi və qazancı olmayan, işə başlamağa hazır olub, məşğulluq orqanında işsiz kimi qeydiyyatata alınan, əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli şəxsdir.

İşaxtaran və işsiz şəxslərin müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanda (qurumda) qeydiyyatata alınması qaydasını müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) təsdiq edir. Şəxslər elektron informasiya sistemində elektron ərizəni doldurduqdan sonra işaxtaran kimi qeydiyyatata alınrlar. İşaxtaran kimi qeydiyyatata alınmaq üçün elektron ərizənin forması müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən təsdiq edilir. Şəxs işaxtaran kimi qeydiyyatata alındığı zaman onun elektron informasiya sistemində daxil etdiyi məlumatlar əsasında avtomatlaşdırılmış qaydada fərdi məşğulluq və rəqi tərtib edilir.

Şəxs işaxtaran kimi qeydiyyatata alındığı gündən 5 (beş) iş günü ərzində ona münasib iş təklif olunmadığı və ya işəgötürən (işəgötürənlər) tərəfindən vakansiyaya qəbulundan imtina edildiyi halda, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) həmin şəxsin işsiz kimi qeydiyyatata alınması haqqında qərar qəbul edir və bu barədə şəxsin fərdi məşğulluq və rəqində müvafiq qeyd aparır. İşaxtaran və işsiz şəxslər fərdi məşğulluq və rəqindən çıxarışı elektron informasiya sistemindən real vaxt rejimində əldə etmək hüququna malikdirlər. İşaxtaran və işsiz kimi qeydiyyatata alınmış şəxslərin ixtisası, peşəsi əlilliyi, o cümlədən, sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu və yaşayış ünvanı üzrə məlumatlar

dəyişdiyi halda onlar elektron informasiya sistemində bu barədə məlumatları yeniləməlidirlər.

AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VIII bəndinə əsasən dövlət işsizliyin aradan qaldırılması üçün bütün imkanlardan istifadə edir. Bu müddəadan irəli gələrək, dövlət vətəndaşların səmərəli və sərbəst seçilmiş məşğulluğunun təmin edilməsinə kömək göstərməklə yanaşı, məşğulluq sahəsində dövlətin əsas vəzifələrini müəyyən edir. Belə ki, məşğulluq sahəsində dövlətin vəzifələri aşağıdakılardır:

1. məşğulluq sahəsində normativ hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi;
2. istehsal qüvvələrinin səmərəli yerləşdirilməsinə, yeni texnologiyaların yaradılmasına, peşə bacarıqlarının inkişaf etdirilməsinə, fərdi qaydada sahibkarlığın və əmək fəaliyyətinin təşkilinə və inkişafına, çevik iş rejiminin tətbiqinin həvəsləndirilməsinə yönəldilən maliyyə-kredit, sığorta, investisiya və vergi siyasəti tədbirlərinin hazırlanması;
3. işəgötürənlərə yeni iş yerlərinin yaradılmasına, mövcud iş yerlərinin saxlanılmasına və inkişaf etdirilməsinə köməklik göstərən tədbirlərin hazırlanması;
4. irqindən, etnik mənsubiyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu (onların məhdud imkanlarına görə həyata keçirilməsi çətinləşən hallardan başqa) və ailə vəziyyətindən, ictimai-sosial mənşəyindən, yaşayış yerindən, əmlak vəziyyətindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq bütün şəxslərə əmək və məşğulluğu sərbəst seçmək hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanların təmin edilməsi;
5. şəxslərin qanun çərçivəsində həyata keçirilən əmək və sahibkarlıq təşəbbüsünün müdafiə edilməsi, sahibkarlığın və özünüməşğulluğun inkişaf etdirilməsi məqsədi ilə onlara köməklik göstərilməsi;
6. əmək fəaliyyətinin və məşğulluq növünün seçilməsində şəxslərin öz iradəsini sərbəst ifadə etməsinə şərait yaradılması;
7. işaxtaran və işsiz şəxslərin sosial müdafiəsinin təmin edilməsi, işə düzəlməkdə çətinlik çəkən şəxslərin məşğulluğunun təmin edilməsinə köməklik göstərən tədbirlərin görülməsi;
8. məşğulluq sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə əlaqələndirilməsi;
9. sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən şəxslər üçün əlavə iş yerləri yaradan işəgötürənlərin həvəsləndirilməsi;
10. məşğulluğun təmin edilməsinə yönəldilmiş tədbirlərin hazırlanmasında və həyata keçirilməsində, onların yerinə yetirilməsinə nəzarət sahəsində dövlət orqanlarının, həmkarlar ittifaqlarının, işəgötürənlərin birliklərinin fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi;
11. Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının ölkə hüdudlarından kənar, habelə daxili əmək bazarının qorunması şərti ilə vətəndaşlığı olmayan şəxslərin və əcnəbilərin Azərbaycan Respublikasının ərazisində əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmasına şərait yaradılması;
12. beynəlxalq əmək normalarına riayət olunması;
13. qeyri-formal məşğulluğun qarşısının alınmasına yönəldilmiş stimullaşdırıcı

tədbirlərin həyata keçirilməsi;

14. təhsil sisteminin əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması;

15. işsizlikdən icbari sığortanın tətbiqi.

Məşğulluq sahəsində dövlət siyasətinin yuxarıda göstərilmiş prinsipləri əmək qanunvericiliyinin vahidliyini və differensiasiyasını əks etdirir. Həmçinin məşğulluğun təmin olunması normalarının hüquqi tətbiqində də həmin prinsiplərə istinad olunur.

«Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanununun 11-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə əsasən həmkarlar ittifaqları öz səlahiyyətləri daxilində qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada məşğulluğun vəziyyətinə, məşğulluq sahəsində təminatlar haqqında qanunvericiliyə əməl olunmasına nəzarət edirlər. «Məşğulluq haqqında» Qanunun 16-cı maddəsində isə həmkarlar ittifaqlarlarının dövlət məşğulluq siyasətinin, Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunvericilik aktlarının hazırlanmasında iştirak edə bilməsi hüququnun olmasını əks etdirən norma müəyyən olunmuşdur.

Həmkarlar ittifaqlarının, onların seçkili orqanlarının məşğulluq sahəsində aşağıdakı hüquqları vardır:

- işçilərin kütləvi surətdə sərbəstləşdirilməsi ilə əlaqədar tədbirlərin başqa vaxta keçirilməsi və ya müvəqqəti dayandırılması haqqında işəgötürənlərə və ya onların yuxarı orqanlarına təkliflər vermək;

- qanunvericiliyə uyğun olaraq məşğulluğun təmin edilməsi, işə (xidmətə) qəbul, işdənçıxarma, sosial güzəştlərin və təminatların verilməsi məsələlərində vətəndaşların müdafiəsini təmin etmək.

Dövlətin özünün siyasəti məşğulluğun tam şəkildə təmin olunmasında hər vətəndaşa onun əmək hüququnun realizə olunmasına zəmanət verir. Bu siyasət isə öz növbəsində vətəndaş üçün məşğulluq hüququnun təmin olunması və işədüzlətmədə kömək edilməsinə hüquq yaradır.

Məşğulluq haqqında qanunvericilik yerli özünüidarəetmə orqanlarının məşğulluq sahəsində hüquqlarını müəyyən etmişdir. Bu hüquqlara aşağıdakıları aid etmək olar:

- öz vəsaiti hesabına işaxtaran və işsiz şəxslər üçün haqqı ödənilən ictimai işlər təşkil etmək;

- məşğulluğa kömək göstərilməsi məqsədi ilə Məşğulluq haqqında Qanunun 12-ci maddəsinə uyğun olaraq məşğulluq proqramlarının hazırlanmasında iştirak etmək;

- məşğulluğa kömək göstərən əlaqələndirmə komitələrinin işində iştirak etmək;

- “Bələdiyyələrin statusu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 4-cü maddəsinə uyğun olaraq yerli sosial müdafiə və sosial inkişaf proqramlarında əhalinin məşğulluğuna kömək göstərilməsi ilə bağlı əlavə təminatlar nəzərdə tutmaq.

«Məşğulluq haqqında» Qanunun II-III fəsilləri məşğulluq sahəsində vətəndaşların hüquqları, məşğulluğun tənzimlənməsi və s. normaları özündə əks etdirmişdir. Bu fəsildə nəzərdə tutulmuş normalar öz növbəsində əmək azadlığının realizəsinə təminat verir.

Məşğulluq sahəsində şəxslər aşağıdakı hüquqlara malikdirlər:

- ❖ fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yerini sərbəst seçmək;
- ❖ işəgötürənlərə bilavasitə müraciət etmək yolu ilə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) pulsuz vasitəçiliyi ilə və ya əmək yarmarkaları, əmək birjalari, kütləvi informasiya vasitələrində və internet resurslarında elanlar verilməsi yolu ilə və qanunla qadağan edilməyən digər vasitələrlə iş yerini sərbəst seçmək;

- ❖ müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanda (qurumda) məşğulluq növünü, iş yerini və iş rejimini seçmək məqsədi ilə pulsuz peşəyönümü məsləhətləri almaq, peşə hazırlığına və əlavə təhsilə cəlb olunmaq, habelə əmək bazarına dair məlumat əldə etmək;

- ❖ əmək bazarında həyata keçirilən aktiv məşğulluq tədbirlərində iştirak etmək;

- ❖ “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə işsizlikdən sığorta olunmaq və sığorta ödənişi almaq;

- ❖ müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqandan (qurumdan) və yaxud onun vəzifəli şəxslərinin hərəkət və ya hərəkətsizliyindən inzibati və ya məhkəmə qaydasında şikayət etmək.

Aşağıdakı hallar istisna olmaqla şəxslərin məcburi əməyə cəlb edilməsinə yol verilmir:

1. məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı olduqda;
2. hərbi xidmət zamanı;
3. hərbi və fəvqəladə vəziyyət zamanı.

Əmək hüquqlarının həyata keçirilməsində dövlət bütün vətəndaşların təminatçısı kimi çıxış edir. Bu təminatlar aşağıdakılardan ibarətdir:

Dövlət hər bir şəxsə əmək hüququnun həyata keçirilməsində aşağıdakı təminatları verir:

- ❖ məşğulluq növünün, o cümlədən müxtəlif rejimli işin sərbəst seçilməsinə;
- ❖ işdən əsassız çıxarılanların və ya işə qəbuldan əsassız imtina olunanların Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq hüquqi müdafiəsinə;
- ❖ “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə işsizlikdən sığorta olunmasına.

Dövlət işaxtaranlara və işsiz şəxslərə aşağıdakı təminatları verir:

- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) vasitəçiliyi ilə münasib işin seçilməsinə və işə düzəlməyə köməklik göstərilməsinə;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) göndərişi ilə peşə hazırlığına;
- şəxsin yaş və başqa xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla haqqı ödənilən ictimai işlərdə iştirakına;
- “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə işsizlikdən sığorta ödənişinin ödənilməsinə;
- özünüməşğulluğa köməklik göstərilməsinə;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən həyata keçirilən digər aktiv məşğulluq tədbirlərində iştirakına;

➤ müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) göndərişi ilə işə qəbul olunarkən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan hallarda pulsuz tibbi müayinədən keçməsinə.

Yuxarıda göstərilən hallarda «müvafiq icra hakimiyyəti orqanı»nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Baş Məşğulluq İdarəsi və onun yerli orqanları həyata keçirirlər.

Əmək hüquqlarının həyata keçirilməsində dövlət yuxarıda göstərilən təminat növlərindən başqa bir qrup kateqoriyalı şəxslərin məşğulluğu üçün əlavə təminatlar da vermişdir. Belə ki, dövlət iş yerləri və ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, təşkilatlar (o cümlədən əlillərin əməyi üçün müəssisə və təşkilatlar) yaratmaq yolu ilə, xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların kateqoriyalarına (20 yaşadək gənclərə, yetkinlik yaşına çatmamış uşaqları tərbiyə edən tək və çoxuşaqlı valideynlərə, əlil uşaqları tərbiyə edən qadınlara, pensiya yaşına 2 (iki) ildən az qalmış şəxslərə, əlillərə, cəzaçəkmə yerlərindən azad edilmiş vətəndaşlara, məcburi köçkünlərə, müharibə veteranlarına, şəhid ailələrinə) əlavə təminatlar verilir.

Buna görə də yerli icra hakimiyyəti orqanları müəyyən olunmuş qaydada müəssisə, idarə və təşkilatlarda yuxarıda göstərilən vətəndaşlar üçün kvotanı müəyyən edirlər.

Kvota–dedikdə yerli icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən işəgötürənlərə sosial müdafiəyə ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən şəxsləri işlə təmin etmək üçün müəyyən edilmiş iş yerlərinin (işçilərin) minimum sayı nəzərdə tutulur. Kvotanın miqdarı ərazi əmək bazarındakı vəziyyətdən asılı olaraq, müəssisələrdəki işçilərin orta siyahı sayının 5 faizindən çox olmamaq şərti ilə təyin edilir.

Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün kvota tətbiq edilməsi qaydası və kvota şamil edilməyən müəssisələrin siyahısı Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən müəyyən edilir.

“Məşğulluq haqqında” AR Qanununun 11.1.-ci maddəsinə müvafiq olaraq, dövlət sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən şəxslərə əlavə iş yerləri və sosial müəssisələr yaratmaq, onlar üçün uyğunlaşdırılmış təlim proqramları əsasında peşə hazırlığı kursları təşkil etmək, habelə kvota müəyyən etmək yolu ilə əlavə təminatlar verir.

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2005-ci il 22 noyabr tarixli 213 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün kvota tətbiq edilməsi Qaydalarının 1.3. bəndinə əsasən, 20 yaşadək gənclər, yetkinlik yaşına çatmamış uşaqları tərbiyə edən tək və çoxuşaqlı valideynlər, sağlamlıq imkanları məhdud uşaqları tərbiyə edən valideynlər, pensiya yaşına 2 ildən az qalmış şəxslər, əlillər və ya sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslər, cəzaçəkmə yerlərindən azad edilmiş vətəndaşlar; məcburi köçkünlər, müharibə veteranları, şəhid ailələri sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar kateqoriyasına aid edilirlər.

Kvota şamil edilməyən müəssisələr istisna olmaqla, mülkiyyətindən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq, bütün idarə, müəssisə və təşkilatlarda (bundan sonra - müəssisə) sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların məşğulluğunu təmin etmək üçün kvota tətbiq edilir.

Kvota ərazi əmək bazarındakı vəziyyətdən asılı olaraq müəssisələrdəki işçilərin orta siyahı sayının 5 faizindən çox olmamaq şərtilə aşağıdakı kimi müəyyən edilir:

- işçilərinin sayı 25-dən 50-dək olan müəssisələrdə işçilərin orta illik siyahı sayının 3 faizi (bir iş yerindən az olmamaqla) miqdarında; bu halda həmin iş yerlərindən biri əlillər və ya sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslər üçün nəzərdə tutulur;

- işçilərinin sayı 50-dən 100-dək olan müəssisələrdə işçilərin orta illik siyahı sayının 4 faizi miqdarında (işçilərin orta illik siyahı sayının 2 faizi əlillər və ya sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslər üçün nəzərdə tutulmaqla);

- işçilərinin sayı 100-dən çox olan müəssisələrdə işçilərin orta illik siyahı sayının 5 faizi miqdarında (işçilərin orta illik siyahı sayının 2,5 faizi əlillər və ya sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslər üçün nəzərdə tutulmaqla).

Müəssisələr üçün kvota ilə müəyyən olunmuş iş yerlərinə işçilərin qəbul edilməsi şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərinin və ya “DOST” mərkəzlərinin göndərişi ilə həyata keçirilir. İşəgötürən 5 gün müddətində sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların işə qəbul edilməsi haqqında qərar qəbul edib, Dövlət Məşğulluq Xidməti tərəfindən təsdiq olunmuş formada "Göndəriş" in ikinci hissəsində müvafiq qeydlər apararaq şəhər, rayon Məşğulluq Mərkəzinə və ya “DOST” mərkəzinə təqdim edir.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən göndərilmiş sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən şəxsləri onlar üçün kvota üzrə müəyyən olunmuş iş yerlərinə qəbul etməyən işəgötürənlər qanunla müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

«Məşğulluq haqqında» Qanunun 14-cü maddəsində işə düzəltmədə vasitəçilik fəaliyyəti ilə bağlı norma müəyyənləşdirilmişdir. Bu normaya əsasən, Azərbaycan Respublikasında işaxtaran və işsiz şəxslərin işə düzəlməsində, habelə Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xarici ölkələrdə işə düzəlməsində vasitəçilik fəaliyyəti yalnız hüquqi şəxslər tərəfindən bu Qanunun tələbləri nəzərə alınmaqla həyata keçirilir. Məşğulluq orqanının (qurumunun) işə düzəltmədə vasitəçilik fəaliyyəti ilə məşğul olan hüquqi şəxslərin reyestrini elektron formada aparır. İşə düzəltmədə vasitəçilik fəaliyyəti ilə məşğul olan hüquqi şəxslərin reyestrinin aparılması qaydasını və həmin hüquqi şəxslərə dair tələbləri müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) müəyyən edir. İşaxtaran və işsiz şəxslərin işə düzəlməsində vasitəçilik fəaliyyətini həyata keçirən hüquqi şəxslər müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada və formada iş üçün müraciət edən və işlə təmin olunan şəxslərin sayı barədə məlumatları müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma) təqdim edirlər.

İşaxtaran və işsiz şəxslərin işə düzəlməsində vasitəçilik fəaliyyətini həyata keçirən hüquqi şəxslər toplanılmış informasiya ehtiyatlarına dair müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanla (qurumla) elektron qaydada qarşılıqlı məlumat mübadiləsini təmin edirlər.

Məşğulluq sahəsində razılaşdırılmış qərarların hazırlanması məqsədi ilə həmkarlar ittifaqının, işəgötürənlər birliklərinin, Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin, əlaqədar dövlət və yerli özünüidarəetmə orqanlarının, sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan vətəndaşların mənafeyini təmsil edən ictimai birliklərin nümayəndələrindən məşğulluğa kömək göstərən Respublika və yerli əlaqələndirmə komitələri yaradılır.

Məşğulluq sahəsində razılaşdırılmış qərarların hazırlanması məqsədi ilə həmkarlar ittifaqının, işəgötürənlərin birliklərinin, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun), aidiyyəti dövlət və yerli özünüidarəetmə orqanlarının, sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan şəxslərin mənafeyini təmsil edən ictimai birliklərin bərabər sayda nümayəndələrindən ibarət məşğulluğa kömək göstərən yerli əlaqələndirmə komitələri (bundan sonra - əlaqələndirmə komitələri) yaradılır. Əlaqələndirmə komitələrinin səlahiyyətləri, fəaliyyət qaydası və tərkibi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən təsdiq edilən Əsasnamə ilə tənzimlənir.

İşaxtaran və işsiz şəxslərin müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanda (qurumda) qeydiyyatata alınması qaydasını müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) təsdiq edir.

İşaxtaran və işsiz şəxslər elektron informasiya sistemində müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən təsdiq edilmiş elektron ərizəni doldurduqdan sonra işaxtaran kimi qeydiyyatata alınır. Şəxs işaxtaran kimi qeydiyyatata alındığı zaman onun elektron informasiya sistemində daxil etdiyi məlumatlar əsasında elektron qaydada fərdi məşğulluq və rəqəmi tərtib edilir. Fərdi məşğulluq və rəqəmi dedikdə, işaxtaran və işsiz şəxsə dair fərdi məlumatlardan, o cümlədən təhsili və peşəsi (ixtisası) barədə məlumatlardan, məşğulluq tarixçəsi, habelə təklif olunan münasib iş və aktiv məşğulluq tədbirləri, onların icra vəziyyətinə dair məlumatlardan ibarət sənəd başa düşülür.

Şəxs işaxtaran kimi qeydiyyatata alındığı gündən 5 (beş) iş günü ərzində ona münasib iş təklif olunmadığı və ya işəgötürən (işəgötürənlər) tərəfindən vakansiyaya qəbulundan imtina edildiyi halda, Dövlət Məşğulluq Xidməti həmin şəxsin işsiz kimi qeydiyyatata alınması haqqında qərar qəbul edir və bu barədə şəxsin fərdi məşğulluq və rəqəmində müvafiq qeyd aparır.

İşaxtaran və işsiz kimi qeydiyyatata alınmış şəxslərin ixtisası, peşəsi, sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu və yaşayış ünvanı üzrə məlumatlar dəyişdiyi halda onlar elektron informasiya sistemində bu barədə məlumatları yeniləməlidirlər.

“Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə şəxsin işaxtaran kimi qeydiyyatının ləğv edilməsi və qeydiyyatdan müvəqqəti çıxarılmasının əsasları və halları təsbit olunmuşdur. **İşaxtaran şəxs** dedikdə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma) münasib iş üçün müraciət edən və işaxtaran kimi qeydiyyatata alınan şəxs başa düşülür.

Qanunun 5.8.-ci maddəsinə əsasən, aşağıdakı hallarda şəxs işaxtaran kimi qeydiyyatdan müvəqqəti çıxarılır:

- hərbi və ya alternativ xidmətə, hərbi toplanışlara çağırıldıqda, həmin müddətdə;
- barəsində azadlıqdan məhrumetmə və ya tibbi xarakterli məcburi tədbirlərin tətbiqinə dair məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı olduqda, həmin müddətdə;
- işaxtaran kimi qeydiyyata alındığı tarixdən 2 (iki) il ərzində Dövlət Məşğulluq Xidmətinin təklif etdiyi münasib işləri qəbul etmədikdə, 1 (bir) il müddətində.

Qanunun 5.9.-cu maddəsinə əsasən, aşağıdakı hallarda şəxsin işaxtaran kimi qeydiyyatı ləğv edilir:

- Dövlət Məşğulluq Xidmətinin göndərişi əsasında münasib işlə təmin olunmuşda;
- vəfat etdikdə və ya məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı əsasında xəbərsiz itkin düşmüş və ya ölmüş elan edildikdə;
- təqdim olunmuş sənədlərdə və məlumatlarda təhrif olunmuş və ya düzgün olmayan məlumatlar aşkar edildikdə;
- işaxtaran kimi qeydiyyatdan çıxarılma barədə ərizə təqdim edildikdə.

Təqdim olunmuş sənədlərdə və məlumatlarda təhrif olunmuş və ya düzgün olmayan məlumatlar aşkar edildikdə işaxtaran kimi qeydiyyatı ləğv edilmiş şəxs həmin hal aradan qaldırıldıqdan sonra işaxtaran kimi qeydiyyata alınmaq üçün təkrar müraciət etmək hüququna malikdir.

“Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə Şəxsin işsiz kimi qeydiyyatdan müvəqqəti çıxarılması və işsiz kimi qeydiyyatın ləğv edilməsi və şəxslərin işsiz kimi qeydiyyata alınmasına yol verilməyən əsasların və halların dəqiq dairəsi təsbit olunmuşdur. İşsiz şəxs dedikdə, işi və qazancı olmayan, işə başlamağa hazır olub, Dövlət Məşğulluq Xidmətində işsiz kimi qeydiyyata alınan, əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli şəxs başa düşülür.

İlk olaraq qeyd etmək lazımdır ki, qanunvericilik işsiz kimi qeydiyyata alınmasına yol verilməyən şəxslərə - məşğul şəxslərə aid edilənlər, 15 yaşına çatmayanlar, ali və orta ixtisas təhsil müəssisəsində əyani təhsil alanlar, yaşa görə əmək pensiyası və ya yaşa görə müavinət təyin edilmiş şəxslər aiddir.

“Məşğulluq haqqında” AR Qanunun 5.10.-cu maddəsinə əsasən, aşağıdakı hallarda şəxs işsiz kimi qeydiyyatdan müvəqqəti çıxarılır:

- hərbi və ya alternativ xidmətə, hərbi toplanışlara çağırıldıqda, həmin müddətdə;
- barəsində azadlıqdan məhrumetmə və ya tibbi xarakterli məcburi tədbirlərin tətbiqinə dair məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı olduqda, həmin müddətdə;
- ona təklif olunan münasib işlərdən imtina etdikdə, 1 (bir) il müddətində;
- fərdi məşğulluq proqramının tərtib olunmasından və (və ya) icrasından imtina etdikdə və yaxud fərdi məşğulluq proqramının icrasına dair hesabatı ayda

bir dəfə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına təqdim etmədikdə.

“Məşğulluq haqqında” AR Qanunun 5.11.-ci maddəsinə əsasən, aşağıdakı hallarda şəxsin işsiz kimi qeydiyyatı ləğv edilir:

- məşğul şəxs hesab edildikdə;
- yaşa görə əmək pensiyası və ya yaşa görə müavinət təyin edilməsi üçün əsaslar yarandıqda;
- vəfat etdikdə və ya məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı əsasında xəbərsiz itkin düşmüş və ya ölmüş elan edildikdə;
- təqdim olunmuş sənədlərdə və məlumatlarda təhrif olunmuş və ya düzgün olmayan məlumatlar aşkar olunduqda;
- işsiz kimi qeydiyyatdan çıxarılma barədə ərizə təqdim edildikdə;
- ali və orta ixtisas təhsil müəssisəsinə əyani qəbul olunduqda.

İşsiz kimi qeydiyyata alınmayan və ya təqdim olunmuş sənədlərdə və məlumatlarda təhrif olunmuş və ya düzgün olmayan məlumatlar aşkar olunduqda işsiz kimi qeydiyyatı ləğv olunan şəxs, Dövlət Məşğulluq Xidmətində işaxtaran kimi qeydiyyatda saxlanılır və işsiz kimi qeydiyyata alınmaq üçün təkrar 1 (bir) aydan sonra müraciət etmək hüququna malikdir.

Sual 2. İşini itirdikdə və işsizlik dövründə vətəndaşlara verilən sosial təminatlar

Azərbaycan dövləti işini və qazancını itirən, ilk dəfə iş axtaran və yaxud da uzun fasilədən sonra yenidən əmək fəaliyyətinə başlamaq istəyən vətəndaşlara aşağıdakı təminatları verir:

- ❖ müəssisədən sərbəstləşdirilmiş işçilərə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinə uyğun olaraq təminatların verilməsi;
- ❖ peşə hazırlığına cəlb olunduğu dövrdə təqaüdün ödənilməsi;
- ❖ “İşsizlikdən sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 13.1-ci maddəsinə uyğun olaraq işsizlikdən sığorta ödənişi almaq hüququ olanlara sığorta ödənişinin verilməsi;
- ❖ haqqı ödənilən ictimai işlərə cəlb olunması;
- ❖ özünüməşğulluğa kömək göstərilməsi;
- ❖ işəgötürənlərlə birlikdə işçilərin əməkhaqqının maliyyələşdirilməsi;
- ❖ sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən şəxslərin məşğulluğunun təmin olunması üçün əlavə iş yerlərinin və sosial müəssisələrin yaradılması və məqsədli proqramların həyata keçirilməsi;
- ❖ məşğulluq orqanın təklifi ilə bir şəhər və (və ya) rayon (şəhər rayonları istisna olmaqla) inzibati ərazi vahidindən digərinə işə (peşə kurslarına) göndərilməsi ilə əlaqədar şəxsin çəkdiyi xərclərin (taksi xərcləri istisna olmaqla) kompensasiya edilməsi.

Müəssisədən sərbəstləşdirilmiş işçilərə təminatların verilməsi. Hüquqi şəxslərin ləğv edilməsi, yenidən təşkil olunması, işçilərin sayının və ya ştatların ixtisar edilməsi tədbirlərinin həyata keçirilməsi ilə əlaqədar olaraq əmək müqaviləsinə xitam verildikdə sərbəstləşdirilən işçilərə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində müvafiq təminatlar verilir. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 1- ci hissəsinə müvafiq olaraq, işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı müddətlərdə rəsmi xəbərdar edilməlidir:

- bir ilədək əmək stajı olduqda – azı iki təqvim həftəsi;
- bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – azı dörd təqvim həftəsi;
- beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – azı altı təqvim həftəsi;
- on ildən çox əmək stajı olduqda – azı doqquz təqvim həftəsi.

Xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilir.

Əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “a” və “b” bəndləri ilə ləğv edilərkən işçiyə işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı məbləğlərdə işdənçıxarma müavinəti ödənilir:

- bir ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqı miqdarında;
- bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,4 misli miqdarında;
- beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,7 misli miqdarında;
- on ildən çox əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında.

İşəgötürən işçinin razılığı ilə bu maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş azı iki təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 0,5 misli, azı dörd təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 0,9 misli, azı altı təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 1,4 misli, azı doqquz təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 2 misli və bu Məcəllənin 56-cı maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqından az olmamaqla əməkhaqqını bir dəfəyə ödəməklə müvafiq əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. Bu halda xəbərdarlıq müddəti ərzində əmək müqaviləsinə xitam verilmiş işçilərə bu hissənin birinci cümləsində nəzərdə tutulmuş xəbərdarlıq müddəti əvəzinə verilən ödəniş xəbərdarlıq müddətinin ötmüş hissəsinə mütənasib olaraq azaldılır

Məşğulluq orqanının göndərişi ilə peşə hazırlığı aldığı dövrdə işsiz şəxsə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) müəyyən etdiyi minimum aylıq əməkhaqqı məbləğində təqaüd verilir. İşsizlikdən sığorta ödənişi alan işsiz şəxs peşə hazırlığına cəlb olunduqda ona işsizlikdən sığorta ödənişini aldığı dövrdə təqaüd verilmir. Peşə hazırlığına cəlb olunan işsiz şəxsə verilən təqaüdü ödənilməsi qaydası Məşğulluq orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

İşsizlikdən sığorta üzrə sığorta tarifləri aşağıdakı faiz dərəcələri ilə müəyyən edilir:

- ❖ sığortaedən tərəfindən ödənilən sığorta haqqı üzrə – hesablanmış əməyin ödənişi fondunun 0,5 faizi;
- ❖ sığortaolunan tərəfindən ödənilən sığorta haqqı üzrə – işçinin əməkhaqqının 0,5 faizi.

Sığorta haqqı sığorta tarifləri əsasında sığortaedən tərəfindən hesablanır.

İşsizlikdən sığorta haqqının hesablanmasına və ödənilməsinə nəzarəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) həyata keçirir. Hər ay üçün hesablanmış sığorta haqqı sığortaedən tərəfindən əməkhaqqı ödənişləri ilə eyni vaxtda, lakin sonrakı ayın 15-dən gec olmayaraq, tam məbləğdə sığortaçıya ödənilir. Sığorta ödənişinin aşağıdakı növləri vardır:

- əsas sığorta ödənişi;
- sığorta ödənişinə əlavə;
- minimum sığorta ödənişi.

Sığorta ödənişinin hesablanması üçün sığortaolunanın itirilmiş orta aylıq əməkhaqqı onun “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu ilə müəyyən olunmuş qaydada işsiz kimi qeydiyyatda alınmasından əvvəlki 12 təqvim ayının əməkhaqqının cəmlənmiş məbləğini 12-yə bölməklə tapılır. Sığortaolunan

əvvəlki 12 təqvim ayının bütün aylarını tam işləmədikdə (lakin işsiz kimi qeydiyyatda alınmasından əvvəlki 24 təqvim ayı ərzində 12 təqvim ayından az olmayan müddətə sığorta stajına malikdirsə), sığortaolunanın itirilmiş orta aylıq əməkhaqqı məbləği onun əvvəlki 24 təqvim ayı ərzində faktiki tam işlədiyi aylarda hesablanmış əməkhaqqının cəmlənmiş məbləğinin faktiki tam işlədiyi ayların sayına bölünməsi yolu ilə hesablanır.

2. İstehsalatda bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əvvəlki işi görmək qabiliyyətini itirənlər üçün-əmək stajının müddətindən asılı olmayaraq axırıncı iş yerindəki son 12 ay üzrə hesablanmış orta aylıq əmək haqqının 100 faizi məbləğində, lakin respublika üzrə orta əmək haqqından çox və təsdiq olunmuş təqaüdün minimum məbləğindən az olmamaqla;

İlk dəfə təyin olunan sığorta ödənişi işsizlik müddətinin davamlılığına uyğun olaraq aşağıdakı faiz dərəcələrinə mütənasib şəkildə, lakin minimum sığorta ödənişinin məbləğindən az olmayaraq ödənilir:

- ilk 2 təqvim ayı üçün – 100 faiz;
- 3–4-cü təqvim ayları üçün – 80 faiz;
- 5–6-cı təqvim ayları üçün – 70 faiz.

Təkrar müraciət zamanı minimum sığorta ödənişi ödənilir.

Sığorta ödənişinin verilməsi aşağıdakı hallarda dayandırılır:

➤ “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 4-cü maddəsinə əsasən məşğul şəxs hesab edildikdə;

➤ sığorta ödənişini alan şəxs fərdi məşğulluq proqramını üzrlü səbəblər olmadan icra etmədikdə;

➤ sığorta ödənişini alan şəxs “Sığorta ödənişi haqqında” Qanunun 13.6-cı maddəsində nəzərdə tutulan sığorta ödənişinin ödənilmə müddətləri başa çatdıqda;

➤ sığorta ödənişini alan şəxs üzrlü səbəblər olmadan “Sığorta ödənişi haqqında” Qanunun 17.7-ci maddəsində müəyyən olunmuş qaydada və müddətdə fərdi məşğulluq proqramının icrası barədə hesabat təqdim etmədikdə;

➤ sığorta ödənişini alan şəxs ona təklif olunan münasib işlərdən imtina etdikdə, 1 (bir) il müddətində;

➤ sığorta ödənişini alan şəxs sığorta ödənişi aldığı dövrdə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat vermədən işə düzəldikdə;

➤ sığorta ödənişini alan şəxs müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada işsiz kimi qeydiyyatda alınma və ya yenidən qeydiyyatda alınma şərtlərini və müddətlərini pozduqda;

➤ sığorta ödənişini alan şəxs qanunla müəyyən olunmuş qaydada işə bərpa edildikdə;

➤ sığorta ödənişi alan şəxs ali və orta ixtisas təhsil müəssisəsinə əyani qəbul olunduqda;

➤ sığorta ödənişi alan şəxs hərbi və ya alternativ xidmətə, hərbi toplanışlara çağırıldıqda, həmin müddətdə;

➤ sığorta ödənişi alan şəxsin barəsində azadlıqdan məhrumetmə və ya tibbi xarakterli məcburi tədbirlərin tətbiqinə dair məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı olduqda, həmin müddətdə;

➤ sığorta ödənişi alan şəxsə “Əmək pensiyaları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə yaşa görə əmək pensiyası təyin edilmək üçün əsaslar yarandıqda;

➤ sığorta ödənişi alan şəxsə “Sosial müavinətlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə yaşa görə müavinət təyin edilmək üçün əsaslar yarandıqda;

➤ sığorta ödənişi alan şəxs tərəfindən təqdim olunmuş sənədlərdə və məlumatlarda təhrif olunmuş və ya düzgün olmayan məlumatlar aşkar olunduqda;

➤ sığorta ödənişi alan şəxs vəfat etdikdə və ya məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı əsasında xəbərsiz itkin düşmüş və ya ölmüş elan edildikdə;

➤ sığorta ödənişini alan şəxs tərəfindən işsiz kimi qeydiyyatdan çıxarılma barədə ərizə təqdim edildikdə.

Sığorta ödənişini alan şəxs ayda bir dəfə məşğulluq orqanına fərdi məşğulluq proqramının icrası barədə hesabatı şəxsən təqdim etməlidir. Hesabat təqdim olunan zaman sığorta ödənişini alan şəxsə məşğulluq orqanı tərəfindən münasib iş, peşə hazırlığı, əlavə təhsil, eləcə də haqqı ödənilən ictimai işlərlə bağlı təkliflər təqdim oluna bilər.

Sual 3. Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin anlayışı. Kollektiv danışıqlar.

Kollektiv müqavilələr haqqında müddəalar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin II bölməsində təsbit olunub. Eyni zamanda Azərbaycan Respublikasının ƏM-in 3-cü maddəsinin 6-cı bəndində kollektiv müqavilənin anlayışı verilmişdir. Maddədə qeyd olunur ki, işəgötürənin, əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının arasında yazılı formada bağlanan, əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən, müqavilədir.

Kollektiv müqavilələrin tarixi inkişafı barədə qeyd etmək, fikrimizcə daha məqsədamüvafiq olar.

Kollektiv müqavilələr, ilk olaraq XVIII əsrin sonlarında sənayesi inkişaf etmiş İngiltərədə yaranmışdır.

Azərbaycan Respublikasında «Kollektiv müqavilə»nin yaranması barədə daha geniş mənada məlumat Azərbaycan hüquqşünasları tərəfindən verilir. Belə ki, hüquqşünaslarımız qeyd edirlər ki, «Daxili və xarici istismar və təzyiqlərə məruz qalan azərbaycan zəhmətkeşləri öz əmək hüquqlarını müdafiə etmək üçün uzun illər mübarizə aparmışdır». Bu mübarizə son həddə 1904-cü ilin dekabr ayında neft sənayesi fəhlələri ilə sahibkarlar arasında bağlanmışdır. Bu faktı rus hüquqşünasları K.N.Qusov və V.N.Tolkunova nəşr etdirdikləri «Trudovoe pravo Rossii» dərsliyində təsbit etmişlər. Müəlliflər qeyd edirlər ki, Rusiyada ilk kollektiv müqavilələr Bakı neft sənayesində neftçilərin tətilləri nəticəsində bağlanmışdır¹. Azərbaycan hüquqşünasları XX əsrin əvvəllərində «Kollektiv müqavilə»nin hüquqi əhəmiyyəti barədə də qeyd edirlər. Belə ki, müəlliflər hüquq ədəbiyyatında təsbit edirlər ki, 1904-cü il kollektiv müqavilədən sonra həm neft sənayesi və həm də o vaxtkı Bakı quberniyası ərazisində yerləşən başqa sənaye sahələrində bir neçə kollektiv müqavilə bağlanmışdır. Çar rusiyanın qanunvericiliyi və üsul dairəsi belə müqavilələrin bağlanmasını, qanundankənar hesab etməklə yanaşı, onun şərtlərinin pozulmasına görə heç bir hüquqi məsuliyyət nəzərdə tutmurdu. Belə olan halda, çar hökumətinə mənsub olan hər hansı bir məhkəmə kollektiv müqavilələrdən doğan mübahisələri həll etmək üçün işləri öz icraatına qəbul etmirdi. Lakin, buna baxmayaraq, o dövr üçün bağlanmış kollektiv müqavilələr və onların şərtləri, fəhlə hərəkatının güclənməsindən dəhşətə gələn sahibkarlar tərəfindən icra edilirdi. Həmçinin, 1905-ci il Burcu inqilabı bu sahədə öz müsbət rolunu oynamış və çar qanunlarının müəyyən qədər liberallaşmasına şərait yaratmışdır.

Müəlliflər kollektiv müqavilənin, keçmiş SSRİ-də 1918-1932-ci illərdə bütün müəssisələrdə bağlanması barədə qeyd edirlər. İstisna hal kimi onu da göstərmək lazımdır ki, **müəssisələr dedikdə**, dövlət və 1925-ci ilə qədər mövcud olmuş xüsusi müəssisələr başa düşülür. 1918-1932-ci ilə qədər kollektiv müqavilələr yalnız əməyin ödənilməsinə tənzim edirdilər. Lakin, 1932-ci ildən etibarən əməyin ödənilməsinin mərkəzləşdirilmiş tarif sisteminin tətbiq edilməsi ilə kollektiv müqavilələr əməyin ödənilməsinin tənzimləyicisi kimi əhəmiyyətini

¹ В.Н Гусов, В.Н. Толкунова. «Трудовое право России» М.,2003.ст.134.

itirir və buna görə də kollektiv müqavilələrin bağlanması tədricən kəsilirdi və II Dünya müharibəsinin başlanması ərəfəsində kollektiv müqavilələr bağlanılmırdı. Kollektiv müqavilənin bağlanması təcrübəsi 1947-ci ildən bərpa edilmişdir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 6-cı və 7-ci hissəsində kollektiv müqavilə və kollektiv sazişə aşağıdakı kimi anlayış verilmişdir.

Kollektiv müqavilə – işəgötürənin, əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının arasında yazılı formada bağlanan əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilədir.

Kollektiv saziş – müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin birlikləri arasında bağlanan işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin mühafizəsi, məşğulluğun təmin edilməsi və digər sosial-müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair tərəflərin öhdəliklərini müəyyən edən razılaşmadır.

Qanunvericiliyə uyğun bağlanmış kollektiv müqavilələrin və ya sazişlərin şərtləri onun aid edildiyi müəssisə üçün məcburidir.

Əgər kollektiv müqavilənin və ya sazişin şərtləri qanunvericiliyə nisbətən işçilərin vəziyyətini ağırlaşdırırsa, o etibarsız hesab edilməlidir.

Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsi üçün qanunvericilik bir sıra prinsiplərə mütləq əməl edilməsinin zəruriliyini müəyyən etmişdir. Həmin prinsiplər Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində öz əksini tapmışdır (mad.22).

Onlar aşağıdakılardır:

- tərəflərin hüquq bərabərliyi;
- kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa dair məsələlərin müzakirəsində tərəflərin müstəqilliyi və könüllülyü;
- obyektiv səbəbdən təmin edilə bilməyən şərtlərin yolverilməzliyi;
- öhdəliklərin icrasına təminat;
- qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsi;
- öhdəliklərin icrasına nəzarət və icra edilməsinə görə məsuliyyət.

Kollektiv müqavilənin norma müəyyənedici xüsusiyyətləri iki mahiyyətlə səciyyələnir, müqavilənin məzmununda qüvvədə olan qanunvericilik normaları sadalanmaqla yanaşı tərəflərin razılığı ilə müqaviləyə daxil edilmiş, onlar üçün məcburi olan normalar sadalanır.

Hər-hansı vasitə ilə olursa-olsun kollektiv müqavilə və sazişin bağlanmasına kənardan maneçilik törədilməsinin qarşısının alınması məqsədilə qanunverici xüsusi qoruyucu mexanizm müəyyən etmişdir. Belə ki, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması, onlara dəyişikliklər edilməsi və yerinə yetirilməsi zamanı tərəflərin hüquqlarını, habelə qanunla qorunan mənafelərini məhdudlaşdıran və ya onların həyata keçirilməsinə maneçilik törədən icra hakimiyyəti, təsərrüfat orqanlarının, siyasi partiyaların və ictimai birliklərin hər hansı müdaxiləsi qadağandır. Daha sonra göstərilir ki, hər hansı siyasi və yaxud təsərrüfat idarəsinin vəsaiti ilə yaradılmış idarə və təşkilatlarda onlar tərəfindən işçilərin adından kollektiv müqavilənin, sazişin bağlanması haqqında danışıqlar aparılmasına yol verilmir. Belələklə, işçi kollektivlərin və işəgötürənin müqavilə və sazişlər

bağlanması, onlara yenidən baxılması və şərtlərinin icra edilməsi dövrü onların sərbəstliyinə, hüquq toxunulmazlığına tam təminat verməklə yanaşı, eyni zamanda xüsusi qoruyucu tədbirlərin mexanizminə təsbit edir.

Kollektiv müqavilənin və sazişin və ya onlara dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıqlar aparılması üçün bərabər say-da seçilmiş nümayəndələrdən ibarət komissiyanın yaradılması sadalanan prosesin əsas mərhələsi kimi qiymətləndirilməlidir. BƏT-in 154 nömrəli Konvensiyasında (1981) göstərilir ki, kollektiv danışıqlara köməklik edilməsi üçün milli şəraitə uyğun tədbirlər görülməli, danışıqlarda sahibkarların və əməkçilərin nümayəndələrin iştirakı təmin edilməlidir. Danışıqlarda əmək və məşqullüq şəraitləri, sahibkarlar və əməkçilər arasındakı münasibətlərin tənzimlənməsi və digər əhəmiyyətli məsələlər tərəflərin iştirakı ilə müzakirə edilməlidir.

Kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil ediləcək şərtlərin və məsələlərin seçilməsi azad müzakirə və rəy sorğusu şəraitində aparılır. BƏT-in 154 №-li Konvensiyasına görə kollektiv müqaviləyə və sazişə elə şərtlər daxil edilməlidir ki, onlar sahibkarlarla işləyənlər arasındakı bütün münasibətləri əhatə edə bilsin.

Kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində əmək kollektivləri, işəgötürənlər, həmkarlar ittifaqı təşkilatları, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdir.

Təşəbbüskar tərəf danışıqların başlanması haqqında digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar edir. Xəbərdar olunan tərəf on gündən gec olmayaraq danışıqlara başlamağa borcludur.

Əmək kollektivi danışıqlar aparmaq hüququnu həmkarlar ittifaqları təşkilatlarına (birliklərinə) verə bilər. Danışıqların aparılmasına dair həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının (birliklərinin) hüquqları, «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanunu ilə müəyyən edilir.

Əgər müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı (birliyi) yoxdursa, əmək kollektivi danışıqlar aparmaq üçün xüsusi səlahiyyətli komissiya yaradır.

Respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə, habelə müəssisə daxilində bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

Kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin hazırlanması məqsədilə kollektiv danışıqların aparılmasından boyun qaçırmağa yol verilmir.

Kollektiv müqavilənin və sazişin və ya onlara dəyişikliklərin lahiyyəsinin hazırlanması məqsədilə danışıqlar aparmaq üçün tərəflər, müvafiq səlahiyyətlər verilmiş bərabər saylı nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradırlar.

Komissiyanın tərkibi, danışıqların gündəliyi, keçirilmə yeri və müddəti tərəflərin birgə qərarı ilə müəyyənləşdirilir.

Tərəflərə kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa aid məsələlərin seçilməsi və müzakirə edilməsində sərbəstlik verilir.

Komissiyanın tələbilə işəgötürənlər, icra hakimiyyəti orqanları kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları beş gün müddətində təqdim

etməlidirlər, əks halda İXM-in 59-cü maddəsi (ş.m.v. 55 misindən – 70 misinədək) ilə məsuliyyət daşıyırlar. Eyni zamanda danışıqların iştirakçıları alınmış məlumatlarda olan dövlət və ya kommertiya siriini yaymağa görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar.

Danışıqlar zamanı tərəflər razılığa gələ bilmədikləri fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edirlər. Protokolda fikir ayrılığının aradan qaldırılması haqqında tərəflərin yekun təklifləri, habelə danışıqların yenidən başlanması müddəti göstərilir.

AR İXM-in 203-cü maddəsinə müvafiq olaraq, kollektiv danışıqlar aparılması və kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsinə görə- yeddi yüz əlli manat məbləğində cərimə edilir.

Kollektiv danışıqların təşkilatçıları (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və s. şəxslər) kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə orta aylıq əmək haqqı saxlamaqla il ərzində üç ay müddətində işdən azad olunurlar.

Həmin müddət onların əmək stajına daxil edilir.

Kollektiv danışıqlarla iştirakçıları xərclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir. Danışıqların aparılmasında iştirak etmək üçün dəvət olunmuş və fərdi əmək müqaviləsi üzrə işləməyən şəxslərə haqq, onları dəvət etmiş tərəflə bağladığı müqavilə əsasında ödənilir.

Kollektiv danışıqların iştirakçılarının danışıqlar dövründə intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına, başqa işə keçirilməsinə və ya işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən azad edilməsinə yol verilmir.

Kollektiv müqavilənin bağlanılmasının zəruriliyi haqqında qərarın qəbul edilməsi hüququna həmkarlar təşkilatı və yaxud işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər mövzulu orqan və ya əmək kollektivinin ümumi iclası (konfransı) malikdir.

«Həmkarlar ittifaqları haqqında» 1994-cü il 24 fevralda qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikası Qanununun 14-cü maddəsində qeyd olunub ki, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması sahəsində həmkarlar ittifaqının hüquqları Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir. Bu onu göstərir ki, həmkarlar ittifaqları müdriyyətlə, dövlət və təsərrüfat orqanları ilə danışıqlar aparmaq və kollektiv müqavilələr, sazişlər bağlamaq sahəsində üstünlüyə malikdirlər.

Kollektiv müqavilənin tərəfləri-işəgötürənlər, əmək kollektivi və ya onun qərarı əsasında həmkarlar ittifaqları təşkilatları ola bilər. Kollektiv müqavilə Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisələrdə bağlanılır.

Kollektiv müqavilənin, sazişin işlənilib hazırlanması, bağlanması, ona dəyişikliklər edilməsi təşəbbüsü ilə tərəflərin hər birinin çıxış etməsinə qanunvericiliklə yol verilir.

Kollektiv müqavilənin layihəsi komissiya tərəfindən işçilərin müzakirəsinə verildikdən sonra daxil olan təkliflər nəzərə alınmaqla yenidən işlənmiş layihə təsdiq edilməsi üçün əmək kollektivinin ümumi iclasına (konfransına) verilir.

İşəgötürən, kollektiv müqavilənin layihəsini işçilərin müzakirəsinə verilməsi üçün mövcud olan bütün imkanlardan (daxili rabitə və məlumat, surətçıxaran, texniki və digər vasitələr) istifadə etmək üçün həmkarlar ittifaqı təşkilatına və ya xüsusi səlahiyyətli komissiyaya şərait yaratmalıdır. Kollektiv müqavilənin lahiyyəsi bəyənilməzsə, tərəflərin nümayəndələri 15 (on beş) gün ərzində (əgər tərəflər başqa razılığa gəlməyiblərsə) layihəni yenidən işləyib təsdiq olunmaq üçün təkrarən əmək kollektivinin ümumi iclasına (konfransına) verirlər. İşçilərin (nümayəndələrin) 50%-dən çoxunun iştirak etdiyi ümumi iclas (konfrans) səlahiyyətli hesab olunur. Kollektiv müqavilənin layihəsi iclasda (konfransda) iştirak edənlərin səs çoxluğu ilə təsdiq edilir.

Tərəflər, kollektiv müqavilə təsdiq edildikdən sonra üç gün ərzində imzalamalıdırlar.

Tərəflərin imzaladığı kollektiv müqavilə və ona əlavələr yeddi gün ərzində məlumat üçün işəgötürənlər tərəfindən əmək və sosial məsələlər üzrə müvafiq yerli icra hakimiyyəti yəni AR-nın ƏƏSMN-nə orqanına təqdim edilir.

Kollektiv müqavilənin məzmunu. Kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflər müəyyənləşdirirlər.

Kollektiv müqaviləyə aşağıdakı məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilə bilər:

- müəssisənin istehsal və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
- əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;
- qiymətlərin artımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı miqdarının tənzimlənmə mexanizmi;
- məşğulluq, kadr hazırlığı və ixtisasartırma, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri;
- iş və istirahət vaxtı, məzuniyyətlərin müddəti haqqında şərtlər;
- işçilərə və onların ailə üzvlərinə mədəni və məişət xidmətlərinin, sosial təminatlar və güzəştlərin müəyyən edilməsi;
- əməyin qiymətləndirilməsi, əmək normalarının müəyyən edilməsi və yenidən işlənməsi qaydaları;
- qadınların, 18 yaşına çatmamış işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması;
- əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi;
- əmək vəzifələrini yerinə yetirməklə əlaqədar işçilərə dəyən ziyanın ödənilməsi;
- fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və onun fəaliyyət qaydası;
- işçilərin tibbi və sosial sığortasının üstün əlavə şərtlərinin müəyyən edilməsi;
- işəgötürənin təşəbbüsü ilə fərdi əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə məsləhətləşmələr, razılaşmalar aparılması;
- işçilərin ekoloci təhlükəsizləyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;
- həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyəti üçün şərait yaradılması;

-kollektiv mübahisələrin tənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;

-kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət;

-müqavilə şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti.

Kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla digər, o cümlədən qanunvericilikdə nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalar, əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyət xərclərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərdə yemək verilməsi və digər güzəşt və əvəzlər) nəzərdə tutula bilər.

Qanunvericilik tərəflərin özlərinə hüquq verir ki, onlar kollektiv müqavilənin məzmununu və strukturunu (yəni onun hansı bölmələrdən ibarət olmasını) müəyyən etsinlər. Belə ki, kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla digər, o cümlədən AR ƏM-də nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalara əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyət xərclərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərlə yemək verilməsi və digər güzəşt və əvəzlər) nəzərdə tutula bilər. Belə güzəştli şərtlər əmək hüququnun lokal normalarıdır və kollektiv müqavilənin normativ şərtlərinə aid edilir. Kollektiv müqavilənin bütün şərtləri xarakterinə görə aşağıdakı üç növə bölünür:

1. **Normativ şərtlər.** Normativ şərtlər əlavə güzəştləri, imti-yazları və ya əməyin ödənilməsi növləri və məbləği, əlavə məzuniyyətlər və sairəni nəzərdə tutur. Bu şərtlər hər dəfə müqaviləyə görə buna hüququ olan şəxslərə tətbiq olunur və kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu bütün müddət ərzində bu normalar da qüvvədə olur. Əməyin müqavilə tənzimlənməsinin genişlənməsi ilə əlaqədar olaraq kollektiv müqavilənin normativ şərtlərinin dairəsi də artır.

2. **Öhdəlik xarakterli şərtlər.** Bu şərtlər icra vaxtı, icraçı subyektləri və icraya görə məsuliyyət daşıyan şəxslər göstəril-məklə tərəflərin konkret öhdəliklərini nəzərdə tutur. Bu şərtlə onlar icra olunana qədər qüvvədə olur. Məsələn, kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulur ki, işgötürən üç ay ərzində üç səxdə əlavə ventilyasiya aparmalıdır. Bu bir ay ərzində həyata keçirilir və buna görə də artıq bu norma qüvvədə olmur. Kollektiv müqavilənin məcburi şərtləri əsasən əməyin mühafizəsinin və işçilərə məişət xidmətinin yaxşılaşdırılmasına yönəlir.

3. **Təşkilati şərtlər.** Bunlar kollektiv müqavilənin qüvvədə olma müddətini, onun icra edilməsinə görə nəzarəti, ona dəyişikliklər və əlavələr edilməsi qaydasını, o cümlədən kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməməsinə və pozulma-sına görə məsuliyyəti nəzərdə tutan müddəalardır. Kollektiv müqavilənin bütün şərtləri işçilərin vəziyyətini qanunvericiliklə müqayisədə yalnız yaxşılaşdırıla bilər. Əgər işçilərin şəraitini pisləşdirən normalar kollektiv müqavilədə nəzərdə tutularsa, bu şərtlər etibarsız hesab edilir.

Kollektiv müqavilənin strukturu AR ƏM-də göstərilməmişdir. Tərəflər onun strukturunu istədikləri kimi müəyyənləşdirə bilərlər.

Qanunvericilik aktlarında kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə tutulmuş normativ müddəaların kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi məcburidir.

Kollektiv müqavilə bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.

Kollektiv müqavilə imzalandığı və ya müqavilədə göstərilən gündən qüvvəyə minir. Müəyyən olunmuş müddət qurtardıqdan sonra kollektiv müqavilə yenisi bağlananadək qüvvədə olur.

Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişdiyi və ya ləğv edildiyi hallardan başqa müəssisədə təşkilati-struktur dəyişikliklərin edilməsi, eləcə də həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyətinə xitam verilməsi kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin itirilməsinə səbəb olur.

Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə üç ay müddətində qüvvədə qalır.

Bu müddət ərzində tərəflər yeni kollektiv müqavilə bağlamaq və ya əvvəlki qüvvədə saxlamaq, ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi məqsədilə danışıqlara başlamalıdırlar.

Müəssisə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunarsa, kollektiv müqavilə bütün ləğvetmə müddəti ərzində qüvvədə olur.

Kollektiv müqavilə müəssisənin bütün işçilərinə, o cümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir. Kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu müddətdə ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında kollektiv müqavilədə müəyyən edilmiş qaydada aparılır. Əgər belə qayda müəyyən olunmayıbsa, əlavələr və dəyişikliklər kollektiv müqavilənin bağlanması üçün əmək qanunvericiliyində Qanunda nəzərdə tutulan qaydada edilir.

AR ƏM-nin 34-cü maddəsinin tələbinə görə, işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatı və ya işçilərin səlahiyyətli orqanları fəallarının iştirakı ilə il ərzində iki dəfədən az olmayaraq kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsini yoxlayırlar. Yarımilliyin və ilin nəticələrinə görə həmkarlar təşkilatının və yaxud işçilərin səlahiyyətli orqanlarının iclasında yoxlamanın nəticələri barədə hesabat verirlər.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatı və səlahiyyətli orqan kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsində təqsirkar olan, süründürməçiliyə, bürokratiyaya yol verən şəxslərin cəzalandırılması və ya vəzifələrindən götürülmələri haqda məsələ qaldıra bilər.

İşəgötürəni təmsil edən şəxs kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasında, onun yerinə yetirilməsində təqsirli hesab edildikdə, qanunla müəyyən olunmuş qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb edilə bilər. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının və ya səlahiyyətli digər nüfuzlu orqanın tələbi ilə, mülkiyyətçi, təsərrüfatı idarə edən digər orqanın vəzifəli şəxsləri qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada, kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasında və ya onun yerinə yetirilməməsində təqsirli olduqda onlara qarşı tədbir görülür. Kollektiv müqavilələrin bağlanması, onun şərtlərinin yerinə yetirilməsi və bu tədbirlərin həyata keçirilməsinə nəzarət res-publikada ənənəvi olaraq bütün dövrlərdə həyata keçirilir.

Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməməsinə və pozulmasına görə əsasən hüquqi məsuliyyətin iki növü yaranır:

1) **intizam məsuliyyəti.** Bu zaman intizam tənbeh tədbirləri işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 186-cı maddəsinə uyğun olaraq kollektiv müqavilədə öz

əksini tapan öhdəliklərin yerinə yetirilməsində cavabdeh olan konkret şəxslər barəsində tətbiq edilir.

2) **inzibati məsuliyyət.** Məsuliyyətin bu növü Azərbaycan Respublikasının 2015-ci il 29 dekabr tarixli 96-VQ nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmiş İnzibati Xətalər Məcəlləsində nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, həmin Məcəllənin 201-ci maddəsinə əsasən, kollektiv müqavilənin (sazişin) bağlanmasından əsassız olaraq imtina edilməsinə görə - **min beş yüz manat məbləğində**, 202-ci maddəsinə əsasən, kollektiv müqavilədən (sazişdən) irəli gələn öhdəliklərin işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməməsinə və ya pozulmasına görə - **min manatdan min beş yüz manatadək məbləğdə**, 203-cü maddəsinə əsasən, kollektiv danışıqlar aparılması və ya kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsinə görə - **yeddi yüz əlli manat məbləğində** cərimə nəzərdə tutur.

Nəzarəti həyata keçirən səlahiyyətli şəxslərə bütün zəruri məlumatlar təqdim edilməlidir. Tərəflər kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsi haqqında müqavilədə nəzərdə tutulmuş müddətdə, lakin ildə bir dəfədən az olmayaraq əmək kollektivinə hesabat verməlidirlər.

Sual 4. Kollektiv sazişlər.

Hüquq elmində “sosial tərəfdaşlıq” termininin dəqiq anlayışı yoxdur. Bu termin “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda da işlədilmirdi. 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində də bu terminə rast gəlinmir. Lakin, Əmək Məcəlləsinin “Kollektiv müqavilələr və sazişlər” adlı III bölmə-sini təşkil edən normaların mahiyyətindən çıxış etsək, belə birnəticəyə gəlmək olar ki, bütün bu hüquq institutu işəgötürən-lərlə muzzdlu işçilər arasında real tərəfdaşlıq münasibətlərinin yaradılmasına yönəlmişdir.

Beynəlxalq hüquqi nizamsalmaya isə bu termin çoxdan məlumdur. “Sosial əməkdaşlıq” termini XIX əsrin sonunda Qərbdə yaranıb. II Dünya müharibəsindən sonra Qərbin bir çox dövlətlərində işçilərə istehsalın birgə idarə edilməsində iştirak etmək hüququ verildi (AFR-in “İstehsalat şuraları haqqında” 1949-cu il tarixli Qanunu). Bu qurumları sosial əməkdaşlıq orqanları adlandırmağa başladılar.

BƏT-in “Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququ-nun müdafiəsi haqqında” 87 nömrəli Konvensiyası sosial əməkdaşların hüquqi cəhətdən bərabər olduğunu təsbit edir.1 Həmin Konvensiya işçilərin və sahibkarların azad şəkildə öz nümayəndələrini seçmək hüququ və onların fəaliyyət proqramlarını müəyyən etməsi təsbit olunub. Bu proqramlar işçilər və sahibkarların bir-birinə zidd olan maraqlarını müəyyən et-diyi üçün, onlar sosial barışığa sosial əməkdaşların sazişi əsasında nail ola bilərlər. Sosial əməkdaşlığın əsl mahiyyəti isə bundan ibarətdir. Sosial əməkdaşlığın əsas vəzifəsi – işçi və işəgötürənin maraqlarının nəzərə alınması yolu ilə onlar arasında sosial sülhün əldə olunmasını təmin etməkdir.

Kollektiv saziş hüquqi norma mahiyyətini daşıyır. Ona görə ki, qanunvericilik kollektiv sazişin bağlanmasını təsbit etməklə yanaşı, onun şərtlərinin pozulmasına görə hüquqi məsuliyyət də nəzərdə tutur.

Qanunçuluğa əsasən sosial-iqtisadi siyasətin ümumi prinsiplərini, onun inkişaf istiqamətlərini, əmək şəraitini, əmək haqqı, sahələr üzrə işləyənlərin sosial-təminat problemlərini müəyyən etmək məqsədi ilə üç əsas növ üzrə sazişlər bağlanıla bilər.

Sazişlərdən ən əhatəlisi baş kollektiv sazişdir. Baş kollektiv saziş-sosial-iqtisadi siyasətin aparılmasının razılaşıdırılmış ümumi prinsiplərin müəyyən edir.

Respublika səviyyəsində Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Respublikası Müstəqil Həmkarlar Konfederasiyasına daxil olan və digər həmkarlar birlikləri və ya işçilərin marağını təşkil edən başqa birliklərlə işçilər birliyi arasında bağlanıla bilər.

İkinci saziş sahə (tarif) kollektiv sazişi – sahənin sosial iqtisadi inkişafı istiqamətlərini, peşə qrupları, sahənin işçiləri üçün əmək şəraiti və əmək haqqı, sosial təminatları müəyyən edir. Bu saziş sahə işçiləri, yaxud işçi birliyi, müvafiq həmkarlar təşkilatı və işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqan, Respublika Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi arasında bağlanıla bilər. Sahə (tarif) kollektiv sazişi istehsal sahələri üzrə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin şərtləri haqqında danışıqlar aparən tərəflər arasında bağlanılan, hüquqi qüvvəyə malik və qarşılıqlı öhdəlikləri əks etdirən yazılı müqavilədir.

Üçüncü növ saziş – ərazi (rayon) kollektiv sazişi – yerli icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin ərazi birlikləri arasında bağlanır.

Bu saziş müvafiq həmkarlar təşkilatı və işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqan, sahibkar, icra hakimiyyəti orqanları arasında bağlanılan hüququ qüvvəyə malik olan və tərəflərin qarşılıqlı öhdəliklərini əks etdirən yazılı sənəddir.

Qanunvericilikdə nəzərdə tutulan kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması məqsədilə danışıqlar aparmaq üçün müvafiq tərəflərin bərabər saylı nümayəndələrindən ibarət komissiya yaradılır.

Kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması danışıqların başlama və qurtarma müddəti, o cümlədən həmin sazişlərə dəyişikliklər edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında həyata keçirilir.

Əvvəlki kollektiv sazişin müddətinin qurtarması üç ay qalmış tərəflərdən hər biri yeni kollektiv sazişin bağlanması məqsədilə danışıqlara başlanması üçün digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar etmək hüququ vardır. Xəbərdarlığı alan tərəf on gündən gec olmayaraq kollektiv sazişin bağlanması haqqında danışıqlara başlamalıdır. Danışıqların qeyri-qənaətbəxş getdiyi və başlanma müddəti pozulduğu hallarda müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş tədbirlər görmək hüququ vardır. Yeni danışıqlar əvvəlki kollektiv sazişin müddəti başa çatanadək qurtarmayıbsa, həmin sazişin qüvvəsi tərəflərin razılığı ilə üç ayadək uzaldıla bilər.

Bağlanmış kollektiv saziş və ya ona əlavələr və dəyişikliklər yeddi gün müddətində əmək və sosial məsələlər üzrə mərkəzi icra hakimiyyəti orqanına məlumat üçün göndərməlidir.

Kollektiv sazişin məzmunu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

Tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı öhdəlikləri daxil edə bilər:

- müvafiq sahələrin və müəssisələrin iqtisadi və təsərrüfat fəaliyyətinin yazşılaşdırılması tədbirlərini müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;
- orta əmək haqqının artım səviyyəsinin inflyasiyaya uyğun təmin edilməsi;
- kompensasiya və əmək haqqında əlavələrin (dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərti ilə) məbləğinin müəyyən edilməsi;
- daha əlverişli əmək şəraitinin müəyyən edilməsi;
- məşğulluğa kömək göstərilməsi;
- təsərrüfatçılığın mütərəqqi forma və üsullarının inkişaf edilməsi;
- müəssisələrdə qabaqcıl texnika və texnologiyanın elmi-texniki tərəqqinin digər nəliyyətlərinin tətbiqi;
- tələbata uyğun və rəqabət qabiliyyətli məhsulların istehsalı;
- ekoloji təhlükəsizliyin təmin edilməsi ;
- müəssisənin bağlanması və işçilərin kütləvi surətdə işdən azad edilməsi hallarından imtina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləcək tədbirlərin görülməsi;
- işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi üzrə xüsusi tədbirlərin görülməsi;

- əlillərin, gəclərin (yeniyetmələrin) əməyindən istifadə etmək əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə güzəştlərin olunması;

-əmək intizamının təmin edilməsi.

Sazişlə qüvvədə olan qanunvericiliyə zidd olmayan əmək və sosial-iqtisadi məsələlər üzrə digər müddəə də daxil edilə bilər.

Saziş tərəflər onu imzaladığı andan və ya sazişlə göstərilən gündən etibarən qüvvəyə minir.

Sazişin fəaliyyət müddəti və onun yerinə yetirilməsinə nəzarət qaydalarını tərəflər müəyyənləşdirməlidir. Sazişin fəaliyyət müddətinin axır həddi qanunla üç il müəyyən olunub.

Sazişin fəaliyyət müddətindəki icrası onun iştirakçılarna onların adından saziş işləyib hazırlamağa və bağlamağa səlahiyyət vermiş işçilərə, işəgötürənlər, icra hakimiyyəti orqanlarına həvalə edilir. Respublika Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəflərin birinin işəgötürənlər və ya həmkarlar təşkilatları birliyi və işçilərin səlahiyyət verdikləri digər orqanların xahişi ilə bağlanmış sazişin bütünlüklə və ya onun bəzi müddələrinin sahənin bütün müəssisələrinə aid etmək hüququna malikdir.

Bu o şərtlə edilə bilər ki:

- sazişin aid olduğu müəssisələrdə həmin sahənin işçilərini ən az 50% -i qalmış olsun ;

-sazişin bütünlükdə tətbiqinin vacibliyi ümumi marağa müvafiq olsun;

-sazişin bütünlükdə və ya onun bəzi müddələrini tətbiqi işçilərin sosial müdafiəsi üçün zəruri olsun;

-sazişin fəaliyyətinin aid edilməsi haqqında qərar qəbul etməzdən qabaq, maraqlı tərəflərə bu məsələyə dair öz münasibətlərini yazılı və ya şifahi formada, yaxud kütləvi informasiya vasitələri ilə bildirmək imkanı verilməlidir.

Sazişin fəaliyyətinin aid edilməsi haqqında qərar qəbul olunduğu təqdirdə orada nəzərdə tutulmuş formalar həm işəgötürən, həm də sahənin və sazişin fəaliyyətinin təsir dairəsinə daxil olan sahələrin, müəssisələrin işçiləri üçün məcburidir.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (naziri) sazişi imzalamış tərəflərin razılığı ilə əgər bu ümumi marağa müvafiqdirsə, sazişin bütünlükdə tətbiqinin vacibliyi haqqında qərarı ləğv edə bilər. Sazişin bütünlükdə tətbiqinin vacibliyi haqqında qərarın qəbul edilməsi və ya onun ləğv edilməsi aşkarlıq şəraitində həyata keçirilməlidir. Göründüyü kimi qanunvericilik kollektiv müqavilədən fərqli olaraq sazişin bağlanması və fəaliyyətinin icra qaydalarında müəyyən istisnalar nəzərdə tutur. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə sazişin əhatəsinə daxil olmayan sahələrə onun aid edilməsi məsələlərini müəyyən şərtlər nəzərə alınmaqla tətbiq etməsinə yol verir. Ümumi mənafe və sazişin bağlanma prosesinin asanlaşdırılması baxımından qanunvericiliyin bu addımı progressiv hal kimi qiymətləndirilə bilər. Sazişə əlavə və dəyişikliklər edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında sazişdə müəyyən edilmiş qaydada aparılır.

Əgər bu qayda Sazişdə müəyyən olunmayıbsa, ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında edilə bilər. Qanun üçün

maraqlı tərəf bir aydan gec olmayaraq danışıqların yenidən başlanması haqqında yazılı surətdə müvafiq təkliflər verir.

Sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət bütün səviyyələrdə tərəflərin özləri və ya onların səlahiyyətli nümayəndələri, habelə Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəfindən həyata keçirilir. Nəzarəti həyata keçirərkən tərəflər bunun üçün onlarda olan bütün zəruri məlumatları təqdim etməlidirlər.

NƏTİCƏ

Deyilənlərlə yanaşı məşğulluğun təmin olunması sahəsində bir çox problemlə məsələlər də mövcuddur. Bunun bir qismi də bəzi iş yerlərinin fəaliyyət göstərməməsi, dövlət mülkiyyətinin özəlləşdirilməsinin tam başa çatmamasıdır. Burada subyektiv səbəblər də vardır ki, bu da məşğulluq sahəsində vətəndaşların öz hüquqlarının nədən ibarət olduğunu bilməməsidir. Fikrimizcə belə hallar nisbi azlıq təşkil edir ki, bu da ölkəmizin iqtisadi sistemi inkişaf etdikcə öz həllini tapacaqdır.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət edilməsini asanlaşdırmaq üçün ikitərəfli komissiya təşkil edilməsini tövsiyyə etmişdir. Komissiya sazişin şərtlərinin pozulması hallarını aşkar etdikdə onu imzalamış şəxslərə yazılı surətdə məlumat verir. Tərəflər iki həftə müddətindən gec olmayaraq komissiya verdiyi məlumat barəsində qarşılıqlı məsləhətləşmələr keçirir, qərar qəbul edir və onu sazişə əlavə edir. Sazişə nəzarət funksiyasını həmçinin əmək kollektivi və müəssisənin rəhbəri həyata keçirirlər. Meydana çıxan məsələlərin həlli üçün ikitərəfli komissiyaya və sazişi imzalamış şəxslərə müraciət edilmə imkanı, həmçinin tövsiyələr də nəzərdə tutulur. Sazişin bağlanması, ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi məqsədilə danışıqlardan imtina edən, müəyyən olunmuş müddəti pozan və yerinə yetirməyən günahkar şəxslər kollektiv müqavilə bölməsində qeyd edildiyi kimi qanunun nəzərdə tutduğu məsuliyyətləri eynilə daşıyırlar.