

Əmək münasibətlərində hansı yeniliklər olacaq

Milli Məclisin ötən il payız sessiyasında əmək münasibətləri ilə bağlı bir sıra qanunlara dəyişikliklər üçüncü oxunuşda təsdiq olunub. Bu dəyişikliklər əmək münasibətlərinin beynəlxalq əmək normalarına uyğunlaşdırılması, rəqəmsal və elektron sistemlərin tətbiqi, eləcə də illər ərzində qanunvericilikdə yaranmış boşluqların aradan qaldırılması məqsədi daşıyır.



Dəyişikliklər birbaşa işçilərin sosial və əmək hüquqlarının daha etibarlı qorunmasına, eyni zamanda işəgötürən-işçi münasibətlərinin şəffaf və çevik mexanizmlərlə tənzimlənməsinə xidmət edir.

Mövzu ilə bağlı Milli Məclisin Əmək və sosial siyasət komitəsinin sədri Musa Quliyev "Azərbaycan" qəzetinə açıqlamasında bildirib ki, dəyişikliklər əmək bazarında baş verən müasir çağırışlara cavab olaraq ərsəyə gəlib: "Layihə əmək münasibətlərinin beynəlxalq əmək normaları nəzərə alınmaqla təkmilləşdirilməsi, elektron sistemlərin əmək münasibətlərində tətbiqi ilə əlaqədar yeni qaydaların təsbiti, eləcə də ötən dövrdə əmək qanunvericiliyində aşkar edilmiş boşluqların aradan qaldırılması məqsədilə hazırlanıb".

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının son hesabatlarında da üzv dövlətlərə tövsiyə olunan əsas istiqamətlərdən biri məhz əmək münasibətlərində rəqəmsallaşmanın və çevik məşğulluq modellərinin hüquqi əsaslarının yaradılmasıdır. Azərbaycanın bu islahat paketi ilə həmin tövsiyələrə sistemli şəkildə cavab verdiyini görürük. Xüsusilə elektron əmək müqavilələri, rəqəmsal uçot mexanizmləri qeyri-formal məşğulluğun azalmasına real təsir göstərə biləcək alətlərdir.

Komitə sədri vurğulayıb ki, bu islahatlar təkcə hüquqi sənədlərin yenilənməsi yox, həmçinin əmək bazarında sosial ədalətin, bərabərliyin və inklüzivliyin gücləndirilməsinə yönəlib. Dəyişikliklər, xüsusilə ailə vəzifələri olan şəxslər, əlilliyi olan insanlar, gənclər və qadınlar üçün əlavə təminatlar yaradır.

Diqqətçəkən məqam ondan ibarətdir ki, son illər Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına əsasən, məhz bu sosial qruplar əmək bazarında daha həssas kateqoriya kimi çıxış edirlər. Yeni dəyişikliklər həmin qrupların əmək bazarına integrasiyasını hüquqi mexanizmlərlə stimullaşdırmaqla yanaşı, işəgötürənlərin məsuliyyətini də artırır. Bu, sosial dövlət modelinin mühüm göstəricilərindən biridir.

Dəyişikliklər çərçivəsində Əmək Məcəlləsinə bir sıra yeni anlayışlar da daxil edilib. Bunlara ailə vəzifələri olan işçi, fiziki şəxs olan işəgötürən, mediator, xüsusi notarius, ezamiyyət, məsafədən (distant) iş kimi anlayışlar daxildir. Həmçinin 20 sentyabr - Dövlət Suverenliyi Günü rəsmi bayram günü kimi əmək qanunvericiliyində əksini tapıb.

Musa Quliyev diqqətə çatdırıb ki, xüsusilə distant iş forması ilə bağlı müddəaların qanuniləşdirilməsi müasir əmək bazarının tələblərindən irəli gəlir. Bu, pandemiya sonrakı formalaşan yeni iş modellərinin hüquqi əsaslarının yaradılması baxımından mühüm addımdır.

Əlavə olaraq vurğulamaq lazımdır ki, Avropa İttifaqı ölkələrində aparılan araşdırmalar distant iş rejiminin əmək məhsuldarlığını orta hesabla 10-15 faiz artırdığını göstərir. Azərbaycanın da bu modeli hüquqi çərçivəyə salması həm işçilərin vaxt və resurslarına qənaət etməsinə, həm də regionlarda məşğulluğun genişlənməsinə imkan yaradır.

Dəyişikliklərin diqqətçəkən məqamlarından biri də uşaq anadan olmasına görə atalara da 14 günlük ödənişli məzuniyyətin verilməsidir. Bu yanaşma ailə institutunun möhkəmləndirilməsi və valideyn məsuliyyətinin bölüşdürülməsi baxımından mühüm sosial yenilik kimi qiymətləndirilir.

Beynəlxalq təcrübə göstərir ki, ata məzuniyyətlərinin tətbiqi uşağın erkən inkişafında müsbət psixoloji nəticələr yaradır və ailədaxili sosial balansı gücləndirir. Məsələn, Skandinaviya ölkələrində bu model uzun illərdir tətbiq olunur və ailə rifahı göstəricilərinə birbaşa təsir edir. Azərbaycanın bu sahədə addım atması sosial siyasətin keyfiyyətə yeni mərhələyə keçidindən xəbər verir.

Eyni zamanda hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət şərtləri genişləndirilib, ailə vəzifələrinə görə işçilərə qarşı ayrı-seçkililiyin yolverilməzliyi ayrıca norma kimi təsbit olunub.

Yeni dəyişikliklərdə minimum əməkhaqqı anlayışı yeni redaksiyada təqdim olunur, məcburi əməyin qadağan olunması ilə bağlı müddəalar dəqiqləşdirilir. Ezamiyyət xərclərinin ödənilməsi qaydaları, əməkhaqqının verilmə mexanizmləri, əməyin mühafizəsi ilə bağlı tələblər də daha aydın və konkret formada müəyyən edilir.

Musa Quliyev qeyd edib ki, bu dəyişikliklər əmək münasibətlərində hüquqi qeyri-müəyyənlikləri aradan qaldırmaqla yanaşı, işçilərin əməkhaqqı və sosial təminatlarla bağlı hüquqlarının daha effektiv müdafiəsinə şərait yaradır. Statistik göstəricilər göstərir ki, əmək mübahisələrinin böyük hissəsi məhz əməkhaqqının ödənilməsi və iş vaxtı ilə bağlı yaranır. Yeni normalar bu riskləri minimuma endirməyə yönəlib.

Bundan əlavə, Əmək və sosial məsələlər üzrə üçtərəfli komissiyanın yaradılması, həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarının genişləndirilməsi və fiziki şəxs olan işəgötürənlərə münasibətdə də tanınması əmək münasibətlərində sosial dialoqun gücləndirilməsinə xidmət edir.

Qanun paketində bir sıra dəqiqləşdirici və texniki xarakterli dəyişikliklər də yer alıb. Məsələn, 65 yaş həddi məhdudiyyətinin ali təhsil müəssisələrinin elmi və pedaqoji işçilərinə şamil edilməməsi, Baş Kollektiv Sazişdə işəgötürən birliklərinin tərəf kimi müəyyən edilməsi kimi mühüm məqamlar hüquqi dəqiqliyi artırır.

Ümumilikdə ekspertlərin fikrincə, bu dəyişikliklər Azərbaycanda əmək münasibətlərinin daha çevik, müasir və insan mərkəzli modelə keçidini təmin edir. Uzunmüddətli perspektivdə isə dəyişikliklər həm işçilərin, həm də işəgötürənlərin maraqlarına xidmət edəcək.

Təhminə VERDİYEVA,
"Azərbaycan"