

Azərbaycanda əmək münasibətlərində əhəmiyyətli islahatlar həyata keçiriləcək. Bununla bağlı Prezident İlham Əliyev Əmək Məcəlləsi və digər qanunlarda ümumilikdə 400-dən çox dəyişiklikləri təsdiqləyib. Bu yeniliklər işçi hüquqlarının qorunması, əmək münasibətlərində şəffaflıq və sosial təminat mexanizmlərinin gücləndirilməsi baxımından xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin məlumatına görə, dəyişikliklər beynəlxalq əmək standartlarına uyğun olaraq əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi, işçi hüquqlarının etibarlı müdafiəsi, həmçinin çevik və sosial-əylənlü əmək münasibətlərinin yaradılmasını hədəfləyir.

Qərar

Əmək münasibətlərində islahatlar

Yeni dəyişikliklərə əsasən, Əmək Məcəlləsinə "ailə vəzifələri olan işçi" anlayışı əlavə edilib. Bu, qulluğa və ya köməyə ehtiyacı olan ailə üzvünə qayğı göstərən, əmək fəaliyyətinə başlamaq və ya funksiyasını yerinə yetirmək imkanları məhdud olan işçiləri əhatə edir. Ailə vəzifələri olan işçilərə əmək münasibətlərində güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar verilməsi ayrı-seçkilik hesab edilməyəcək. Növbəli iş rejimi və gecə növbəsinə işə təyin zamanı işçilərin ailə öhdəlikləri nəzərə alınacaq.

Əmək Məcəlləsinə "məsafədən (distant) iş" anlayışı daxil edilib. Bu, işçilərin elektron vasitələrlə və program-texniki imkanlarla əmək funksiyasını yerinə yetirməsinin hüquqi əsasını yaradır. Eyni zamanda, "əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi" ifadəsi "əmək müqaviləsinə xitam verilməsi" ilə əvəzlənib, Əmək və Sosial Məsələlər üzrə Üçtərəfli Komissiyanın hüquqi əsasları gücləndirilib.

Yeni qanunvericilik işçinin maliyyə maraqlarını qoruyur. Əvvəlki qaydalara görə, işçinin orta aylıq əməkhaqqı hesablanarkən qismən ödənişli və ya ödənişsiz məzuniyyətlər, eləcə də işçinin təqsiri olmadan baş verən boşdayanma hallarının mövcudluğu birgünlük əməkhaqqının aşağı hesablanmasına səbəb ola bilərdi. Yeni yanaşmaya əsasən, işçinin birgünlük əməkhaqqı sonuncu birgünlük əməkhaqqı əsasında müəyyən ediləcək.

Xüsusi xidmətləri olan kişilərin məzuniyyət hüquqları da genişləndirilib. Qüvvədə olan qanuna görə, müharibə və dövlət təhlükəsinə layiq görülmüş işçilərə, habelə ərazi bütövlüyünün, müstəqilliyinin və konstitusiyaya quruluşunun

“

Xüsusilə əmək müqaviləsinə xitam, işçinin iradəsinin formalaşması və əmək qabiliyyətinin itirilməsi ilə bağlı normaların yenilənməsi beynəlxalq əmək standartlarına uyğunlaşma baxımından vacib addımlardır

mından vacib addımlardır. Məsələn, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən, əmək məzuniyyəti dövrü üçün ödənilən məbləğ istisna olmaqla digər hallarda işçiyə ödənilən orta aylıq əməkhaqqı ödənişdən əvvəlki iki təqvim ayı ərzində qazandığı əməkhaqqının cəminin həmin aylardakı iş günlərinin sayına bölünməsi və alınan birgünlük məbləğin hesablanacaq iş günlərinin sayına vurulması yolu ilə müəyyən edilirdi. Praktikiada isə bu yanaşma hər zaman işçinin xeyrinə olmurdu. Belə ki, işçinin həmin dövrdə qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə və ya ödənişsiz məzuniyyətdə olması, eləcə də işçinin təqsiri olmadan



müdafiəsi ilə əlaqədar əlilliyi olan və ya müharibə veteranı statusu almış işçilərə 46 təqvim gündən az olmayan əmək məzuniyyəti verildirdi. Yeni dəyişikliklə bu kateqoriya daha da genişləndirilib və sosial ədalət prinsipinin gücləndirilməsi təmin olunub. Hamiləlik və doğuşla bağlı məzuniyyətlər də yenilənib. Doğuşdan əvvəlki məzuniyyət faktiki baş verən günədek ödənişli uzadılır və doğuşdan sonrakı 56 günlük hissə azaldılmışdır. Beynəlxalq əmək standartlarına uyğun olaraq "atalıq məzuniyyəti" də Əmək Məcəlləsinə daxil edilib. Uşağın doğulması ilə əlaqədar kişilərə tibb müəssisəsinin arayışı əsasında 14 təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir.

Məzuniyyətin başqa vaxta keçirilməsi mexanizmi sərtləşdirilib. Yeni qaydalara əsasən, işçi yazılı müraciət etmədikdə və ya cədvəldə nəzərdə tutulmuş məzuniyyətdən istifadə etmədikdə, işgötürənin əmri ilə məzuniyyət rəsmiləşdiriləcək. Bu, işçilərin istirahət hüququnun real təminatını və əmək münasibətlərində şəffaflığı gücləndirir.

Əmək qabiliyyətini uzun müddət itirmiş işçilərin müdafiəsi də təmin olunub. Onların iş yerinin uyğunlaşdırılması və ya yüngül işə keçirilməsi mümkün olmadıqda əmək müqaviləsinə xitam verilecek. İş yerlərində əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis və bilikli işçi vəzifələrinin yaradılması, təhlükəli iş sahələrində təlimatlandırmanın artırılması işçi təhlükəsizliyini təmin edir.

■ Mövzu ilə bağlı İnsan resursları üzrə mütəxəssis İkin Mirzəzadə bildirib ki, əmək qanunvericiliyində edilən dəyişikliklər təkcə hüquqi terminlərin yenilənməsi deyil, eyni zamanda, dövlətin işçi-işgötürən münasibətlərinə yanaşmasını əks etdirən mühüm göstəricidir: "Xüsusilə əmək müqaviləsinə xitam, işçinin iradəsinin formalaşması və əmək qabiliyyətinin itirilməsi ilə bağlı normaların yenilənməsi beynəlxalq əmək standartlarına uyğunlaşma baxı-

boşdayanma hallarının mövcudluğu birgünlük əməkhaqqının daha aşağı hesablanmasına səbəb ola bilərdi. Məhz bu qeyri-bərabərliyi aradan qaldırmaq məqsədilə qanun layihəsinə düzəliş təklif edilib. Yeni yanaşmaya əsasən, qeyd olunan hallarda işçinin orta aylıq əməkhaqqı ilə hesablanmış birgünlük əməkhaqqı məbləği sonuncu birgünlük əməkhaqqından az olduğu təqdirdə, hesablanma sonuncu birgünlük əməkhaqqı əsasında aparılacaq".

Ekspert bildirir ki, qanun layihəsində hamiləlik və doğuşla bağlı məzuniyyətlərə də qismən dəyişikliklər edilib. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 125-ci maddəsinə edilən əlavəyə əsasən, hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin doğuşdan əvvəlki hissəsi doğuşun faktiki baş verdiyi günədek ödənişli şəkildə uzadılır və bu halda məzuniyyətin doğuşdan sonrakı 56 günlük hissəsi azaldılmışdır. Bununla yanaşı, beynəlxalq əmək standartlarına uyğun olaraq "atalıq məzuniyyəti" anlayışının Əmək Məcəlləsinə daxil edilməsi təklif olunur. Yeni qaydalara əsasən, uşağın doğulması ilə əlaqədar kişilərə tibb müəssisəsinin arayışı əsasında doğuşdan əvvəl və doğuşdan sonra olmaqla 14 təqvim günü müddətində ödənişli məzuniyyət verilecek.

"Mövcud qanunvericilikdə bu hüquq yalnız ödənişsiz məzuniyyət formasında nəzərdə tutulurdu. Artıq bu ödənişli məzuniyyət formasına keçir. Bundan başqa, Əmək Məcəlləsinə "məsafədən iş" anlayışı daxil edilib. Əslində bu anlayış bəzə pandemiya dövründən tanışdır. Həmin dövrdə işçilərin çoxu məsafədən çalışırdı. Amma qanunvericilikdə təsbit olunmamışdı. Bu məsələnin qanunvericilikdə öz əksini tapması işçilərin elektron vasitələrlə və program-texniki imkanlarla əmək funksiyasını yerinə yetirməsinin hüquqi əsasını yaradır", - deyir mütəxəssis vurğulayır.

■ Sevinc