

Azərbaycan dövlət gender siyasətinin qanunvericilik əsasları

1990-cı illərin sonu - 2000-ci illərin əvvəllərində müasir tələblərə cavab verən, beynəlxalq ekspertlər və Avropa Şurası tərəfindən yüksək qiymətləndirilmiş yeni Cinayət, Cinayət-Prosessual, Mülki, İnzibati, Ailə, Əmək və digər məəcəllələr qəbul edildi.

Bu məəcəllələr qadınların maraqlarını müəyyən dərəcədə tənzimləyir və onların hüquqlarını təmin edir, bu və ya digər dərəcədə qadınları ayrı-seçkiliklərdən həm ailə, həm də həyat və cəmiyyətdə baş verən qısnama və zorakılıqlardan müdafiə edir. Məcəllələrdə cinsi bərabərlik prinsipi de-yure daha hərtərəfli əksini tapırdı. Göstərilən qanunlarda gender mənsubiyyətindən asılı olmayaraq, vətəndaşların bərabərliyi bir daha təsdiq edilmiş, qadınlara və uşaqlara qarşı yönəldilmiş hər bir cinayətə görə məsuliyyət, qadın və uşaqları öz hüquqa zidd əməllərinin obyektinə seçmiş cinayətkarlar üçün hüquqi təsir vasitələri nəzərdə tutulmuşdur.

S.Abbasovanın fikrincə, 1990-cı il fevralın 1-də qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə, onlarla müvafiq dövlət orqanları və hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən digər hüquq münasibətlərini tənzimləmək məqsədi daşıyırdı. O, əmək münasibətlərində tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi, mənafehlərin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması və s. prinsiplərinə əsaslanır. Ümumi olaraq, qeyd etməliyə ki, bu məəcəllə digərləri kimi, böyük ölçüdə sovet hüquqi sistemindən qalan və yeni reallıqlara artıq xeyli dərəcədə cavab verməyən Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsini əvəz etmək məqsədi daşıyırdı. Fəqət, bu əvəzləmə əvvəlki məəcəllədə təsbit olunmuş əmək hüquqlarının, zəhmət insanının sosial nailiyyətlərinin heç də neoliberal ruhda təftişi anlamına gəlmirdi. Yeni məəcəllə öz sələfinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində mütləq qətiyyətli davam etdirmiş, onları yeni sosial-iqtisadi sistemin mahiyyət xarakteristikalarından irəli gələn tələblərə uyğun olaraq, müasirləşdirmiş və inkişaf etdirmişdir. Təsədüfi deyildir ki, sözügedən məəcəllədə də, əvvəlkində olduğu kimi, xüsusi - 37-ci fəsil qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsi təminatlarına həsr edilmişdir. Həmin fəsildə 240-cı maddə hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanmasının xüsusiyyətlərini, 241-ci maddə qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işləri, 242-ci maddə qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunması, habelə, ezamiyyətlərinin məhdudlaşdırılması, 243-cü maddə hamilə və yaş yarımadaq uşaqlı qadınların daha yüngül işə keçirilməsi, 244-cü maddə uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr, 245-ci maddə qadınlar üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilən hallar və hakim müəyənəsi zamanı əmək haqqının saxlanıl-

ması kimi məsələləri normativ çərçivəyə salır.

Bundan başqa, məəcəllənin 12-ci, 16-cı, 21-ci, 31-ci 50-ci 52-ci, 66-cı, 67-1-ci, 79-cu, 91-ci, 94-cü, 98-ci, 105-ci, 113-cu, 117-ci, 125-ci, 126-cı, 127-ci, 130-cu, 131-ci, 133-cü, 154-cü, 155-ci, 211-ci. 228-ci, 251-ci, 256-cı maddələri bu və ya digər dərəcədə qadınların əmək hüququ və münasibətlərini tənzimləyən müddəaları ehtiva etməkdədir. Ümumən məəcəllənin 317 maddəsindən 33-ü, bilavasitə və ya dolayı surətdə qadınlara aiddir. Digər maddələr də müxtəlif sosial-demoqrafik kateqoriyalar sırasında qadınların da əmək, hüquq və vəzifələrinə aydınlıq gətirir.

Sözügedən məəcəllənin xüsusi təfsir olunmasına yetərincə geniş gender ekspertizasına məruz qalmasına, habelə, qadınlarla bağlı müddəaların elmi ədəbiyyatda şərh edilməsinə baxmayaraq, orada yer alan və qadın əmək hüquqları ilə bağlı müəyyən məsələləri tənzimləyən bəzi müddəalara toxunmaq istədik.

S.Abbasova yazır: "İlk növbədə, qeyd etmək istərdik ki, sözügedən məəcəllənin 16-cı maddəsi əmək münasibətlərində digər amillərlə yanaşı, cinsinə görə də, işçilər arasında ayrı-seçkiliyə yol verilməsini, həmin amillər zəminində, bilavasitə və dolayısi ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə, hüquqlarının məhdudlaşdırılmasını qəti şəkildə qadağan edirdi. Habelə, həmin maddənin ikinci bəndinə əsasən, qadınlara, əllilərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir. Bu maddə ilə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin 6-cı hissəsində və ölkəmizin də qoşulduğu BƏT-in "Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında" 111 sayılı Konvensiyasında (1958) əksini tapmış prinsiplər hüquqi-praktiki müstəviyə keçirilir.

"İşəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti" adlanan 12-ci maddədə işə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərək, işdən azad edərkən, işçilərə eyni tərzdə yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq, cinsindən asılı olmayaraq, eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq, eyni pozuntuya görə, işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək, cinsi mənsubiyyətə görə, ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımı tədbirlər görmək işəgötürənin əsas vəzifələrindən sayılır. Məcəllənin 79-cu maddəsi ilə digər sosial kateqoriyalar sırasında hamilə, habelə, üç yaşınadək uşağı olan qadınların, yəqinə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub, məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin "bu məəcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi" yasaqlanır. Bu maddənin, bir növ inkişafı olaraq, 240-cı maddə ilə hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbə-

binə görə, qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməz hesab olunur. Həmçinin, işəgötürən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla, bu səbəblərə görə, əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina etdikdə, qadın imtinanın səbəbi barədə işəgötürəndən yazılı cavab verilməsini tələb etmək hüququna malikdir. Əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edilməsinin səbəblərinə görə, qadın hüququnun müdafiə olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Bununla da, "Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında" Konvensiyanın 11-ci maddəsində yer almış prinsip ölkə qanunvericiliyində özünün təsbitini tapırdı. Yeri gəlmişkən, sözügedən maddədə yer almış müddəa 1997-ci ildə qəbul edilmiş əvvəlki Əmək Qanunları Məcəlləsində də nəzərdə tutulmuşdu. Lakin keçmiş məəcəllədən fərqli olaraq, yənisində hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanması və bağlanılması müqaviləyə xitam verilməsi qaydaları bir-birindən fərqləndirilmiş və ayrı-ayrı maddələrin (maddə 66, 72, 75, 79, 98 və s.) tənzimlənmə normalarına aid edilmişdir.

S.Abbasovanın fikrincə, məzuniyyət və işçilərin mükafatlandırılması da daxil olmaqla, qadınların bərabər əmək şəraitindən istifadə etmək hüququ Əmək Məcəlləsində öz əksini yetərincə tapmışdır. Məsələn, məəcəllənin əmək məzuniyyəti hüququ, məzuniyyətlərin müddətləri, sosial məzuniyyətlər, ödənişsiz məzuniyyətlər, məzuniyyət vaxtı üçün əmək haqqının ödənilməsi qaydaları və s. məsələləri tənzimləməyən dair XVI-XVII fəsilləri, həmçinin, əmək və əməyin ödənilməsi normaları, qaydaları və təminatlarına dair VI bölməsi, məhz bu hüququn bariz gerçəkləşməsi idi.

Məcəllədə dörd məzuniyyət növü nəzərdə tutulmuşdu: əmək məzuniyyəti, sosial məzuniyyət təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti ödənişsiz məzuniyyət (maddə 112). Bu zaman əmək məzuniyyəti müvafiq peşə (vəzifə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə verilən illik əsas məzuniyyətdən və istehsalın, əməyin xarakterinə və əmək stajına görə, habelə, uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən ibarət olub, istər birlikdə, istərsə də ayrılıqda verilə bilər (maddə 113). Məcəllənin 117-ci maddəsinə görə, əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin, sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara isə, 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir. Bu zaman əlavə məzuniyyətlər ödənişlidir. Qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə, sosial məzuniyyətdən, bilavasitə əvvəl, yaxud sonra işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ vardır (maddə 131).

Məcəllənin "sosial məzuniyyətlər" adlanan və üç maddədən (125, 126 və 127-ci maddələr) ibarət XIX fəsil, bütövlükdə, qadınlara şamil olunur. Ona əsasən, hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara 126 təqvim




**Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında
Kütləvi İnformasiya Vasitələrinin İnkişafına
Dövlət Dəstəyi Fondu**

KİVD F

www.kivdf.gov.az

Bu yazı Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Kütləvi İnformasiya Vasitələrinin İnkişafına Dövlət Dəstəyi Fondunun maliyyə dəstəyi ilə "İnsan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi, vətəndaşların hüquqi, siyasi mədəniyyət səviyyəsinin yüksəldilməsi, sosial və siyasi fəallığının artırılması" istiqaməti çərçivəsində hazırlanıb

günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində ödənişli məzuniyyət verilir. Doğuş çətin olduqda, iki və daha çox uşaq doğulduqda, doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim günü müddətində verilir (maddə 125). İki aylıqadək yaşında uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən, həmçinin, bu məəcəllənin 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər (maddə 126). Uşağa, bilavasitə qulluq edən valideynlərdən biri, yaxud ailənin başqa üzvü uşağın üç yaşına tamamilə, ona qulluq etməkdən ötrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən qismən ödənişli sosial məzuniyyət almaq hüququna malikdirlər (maddə 127). Məcəllədə, həmçinin, xroniki xəstəliyə tutulmuş uşağı olan valideynlərdən birinə, yaxud ailənin uşağa, bilavasitə qulluq edən digər üzvünə uşaq dörd yaşına çatanaqədək, 16 yaşınadək uşağı olan qadınlara və ya tək valideynlərə, qəyyumlara, himayədarlara 14 təqvim gününədək ödənişsiz məzuniyyət nəzərdə tutulmuşdur (maddə 130).

Məcəllədə Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu bir sıra beynəlxalq konvensiyalarda, habelə, ölkə Konstitusiyasının 35-ci maddəsi ilə təsbit edilmiş bərabər əmək haqqlarına dair prinsip özünün dəqiq əksini tapmışdır. Belə ki, 154-cü maddədə göstərilir ki, "bu məəcəllənin 16-cı

maddəsində nəzərdə tutulmuş ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsiplərini pozaraq, işçilərin əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması və onlara dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verilməsi qadağan edilir."

Məcəllənin iş vaxtının növləri və tənzimlənmə qaydalarını ehtiva edən XIII fəsil qadınlarla bağlı xüsusi müddəalar da nəzərdə tutuldu. Məsələn, 91-ci maddə ilə qısaldılmış iş vaxtının müddəti, həmçinin, hamilə və yaş yarımadaq uşağı olan qadınlar üçün 36 saat müəyyən edildirdi. 94-cü maddə ilə işəgötürənin üzünə on dörd yaşına çatmamış, yaxud sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara ərizələri ilə natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etmək vəzifəsi qoyuldu. Pozitiv ayrı-seçkilik ruhunda gecə vaxtı görülən işlərə hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir (maddə 98). Yeri gəlmişkən, pozitiv ayrı-seçkiliyə məəcəllənin qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işləri müəyyən edən 241-ci maddəsində və qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasını, habelə, ezamiyyətlərini məhdudlaşdıran 242-ci maddəsində rast gəlikir. Lakin bu maddələr qadınların sağlamlığının qorunmasına xidmət etdiyi üçün ayrı-seçkiliyə yol verilməsi hesab olunmur.

VAHİD ÖMƏROV,
fəlsəfə üzrə fəlsəfə doktoru