



**Azərbaycan Respublikasının Prezidenti
yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurası**



**Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını
Müdafiə Liqası**

QEYRI HÖKUMƏT TƏŞKİLATLARINDA ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN RƏSMİLƏŞDİRİLMƏSİNİN XÜSUSİYYƏTLƏRİ

Yaddaş Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurasının maliyyə dəstəyi ilə Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası tərəfindən həyata keçirilən **“Hüquqi və fiziki şəxslərin əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi sahəsində bilik və bacarıqlarının artırılması məqsədi ilə maarifləndirici tədbirlərin təşkili”** layihəsi çərçivəsində hazırlanmışdır

Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası
Bakı şəhəri, AZ1078, Ə.Hüseynov küçəsi, 1061-ci məhəllə, ev 7, mənzil 347
<http://labourrights-az.org/en>
e-mail: office@labourrights-az.org

BAKI-2018

Qeyri-hökumət təşkilatları (QHT) qeyri-kommersiya hüquqi şəxs olmaqla kommersiya hüquqi şəxslərindən fərqli əmək münasibətləri yarada bilməzlər. Əmək Məcəlləsində əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi, dəyişdirilməsi və ona xitam verilməsi ilə bağlı bütün qaydalar mülkiyyət formasından, statusundan, o cümlədən hüquqi şəxs olmasından və ya hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmasından asılı olmayaraq bütün işəgötürənlər üçün vahid qaydalar müəyyən edilir. İstisnalar qanunvericiliklə müəyyən edilir. Qeyri-hökumət təşkilatları üçün fərqli olan heç bir tənzimləmə yoxdur. Halbuki, QHT-lərdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində bir sıra problemlər mövcuddur.

Bu problemlər nə zaman ortaya çıxır?

- Ödənişli əməyə (muzdlu əməyə) cəlb edilənlərin, yəni əmək müqaviləsi ilə işə cəlb edilənlərin əmək məzuniyyəti hüququnu həyata keçirməsi zamanı;
- Qısa müddətli (məslən 2-3 ay) əmək müqaviləsi ilə işə cəlb edilən şəxslərin bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəlikləri hallarından sığorta edilməsi zamanı;
- İşçiyə münasibətdə sosial sığorta hadisəsi baş verdikdə.

Digər hallar da var. Amma yuxarıda sadaladıqlarım QHT-lərin fəaliyyətində problem olaraq qalır. Əksəriyyət hallarda QHT-lər işçilərin bu hüquqlarını təmin edə bilmirlər. Bu problemin hüquqi baxımdan həlli yolları mümkündürmü?

Əmək Məzuniyyətinin və ya əmək məzuniyyətinə görə pul kompensasiyasının verilməsi ilə bağlı problemi necə həll etmək olar?

QHT-lərin əsas fəaliyyəti müddətli layihələrin həyata keçirilməsi ilə bağlıdır. Bu baxımdan əmək müqaviləsi ilə əməyə cəlb edilənlərlə də əmək müqaviləsi layihənin icra olunduğu müddət üçün bağlanılır. Layihə bir neçə ay olduqda və bu başa çatdıqda əmək müqaviləsi ilə işə cəlb olunmuş şəxsin müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilir (müqavilənin müddətinin başa çatması ilə əlaqədar). Bu zaman işçiyə istifadə etmədiyi əmək məzuniyyəti günləri üçün kompensasiya verilməlidir. Praktikada isə bu baş vermir (əksəriyyət hallarda). QHT-nin icra etdiyi layihənin büdcəsində bu xərclər üçün vəsait nəzərdə tutulmadığı üçün işçiyə hər hansı kompensasiya ödənilmir. Əslində bu hal Əmək Məcəlləsinin müvafiq müddələrinin və işçinin hüquqlarının pozulmasıdır.

Bu halın qarşısının alınması üçün yeganə yol işçi üçün müəyyən olunan əmək haqqında əlavə vəsaitin nəzərdə tutulmasıdır. Bəzən donor tərəf bunu əlavə xərc (xüsusən xarici ölkə donorları) hesab etməklə büdcədən çıxara bilər. Belə olan halda donora ölkə qanunvericiliyinin tələblərini izah etmək lazımdır.

İşçiləri bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəlikləri hallarında icbari sığorta edərkən tələb olunan əlavə vəsaiti necə əldə etmək mümkündür?

İşçiləri bədbəxt hadisə və ya peşə xəstəlikləri hallarında icbari sığorta haqqında qanunvericiliyə əsasən sığorta şirkətləri işçiləri 12 ay üçün sığorta edirlər. Lakin QHT-lərin layihələri bir çox hallarda bu müddətdən az olur (məslən 3 ay). Belə olan halda büdcədə sığorta üçün nəzərdə tutulan xərclər yalnız 3 aylıq əmək haqqı üçün olur. Qalan aylar üçün əlavə vəsait tapılmalıdır. Praktikada belə hallar vardır ki, sığorta şirkətləri həmin məbləği 12 aya şamil edərək müqavilə bağlayırlar. Bu isə sığorta olunan şəxsin sığorta hadisəsi baş verdiyi halda layiqli kompensasiya almaq hüququnu məhdudlaşdırır.

Belə halda QHT-lər tam sığorta ili üçün xərcləri ödəmək üçün əlavə vəsait tapılmalıdır. Nəzərə alınmalıdır ki, QHT-lərdə (və onlara bərabər işlərdə çalışanlara) sığorta ən aşağı risk qrupu üzrə ödənilir (0,2 %) tələb olunan əlavə vəsait bir neçə manat təşkil edəcəkdir.

Sosial sığorta hadisəsi baş verdikdə tələb olunan vəsait

Sosial sığorta haqqında qanunvericiliyə görə əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdikdə və ya doğuşa görə sosial məzuniyyət verildikdə ilk 14 gün üçün kompensasiya işəgötürənin vəsaiti hesabına ödənilir. QHT-lərdə bu tip sosial sığorta hadisəsi baş verdikdə vəsaiti ödəmək üçün əlavə vəsait olmur. Bu problemin həlli üçün büdcədə əlavə vəsaitlərin nəzərdə tutulması zəruridir. Lakin bir çox hallarda donor tərəf belə vəsaitin büdcədə nəzərdə tutulmasını qəbul etməyəcəkdir. Xüsusən dövlət büdcəsindən maliyyələşən layihələrdə əvvəlcədən məlum olmayan xərclər üçün vəsaitin nəzərdə tutulması mümkün olmur.