



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



**Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını
Müdafiə Liqası**

ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİ ZAMANI İMTİYAZLI QURUPLAR VƏ ONLARIN HÜQUQLARI

Qadınlara, əlillərə, 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.

Əmək Məcəlləsi: Maddə 16.2

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

Əmək Münasibətləri zamanı imtiyazları olan və güzəştlər nəzərdə tutulan işçilər

Əmək Məcəlləsində bir sıra işçilər üçün imtiyazlar və güzəştlər nəzərdə tutulur. Belələrinə qadınlar, əlilliyi olan şəxslər və yaşı 18-ə çatmayan işçilər və s. kateqoriyalara aid olanlardır. Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki: “*Qadınlara, əlillərə, 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*”.

Əlilliyi olan şəxslər üçün Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan güzəşt və imtiyazlar

Əmək Məcəlləsində əlilliyi olan şəxslər üçün xeyli imtiyazlar nəzərdə tutulur. Bunlar:

- Əmək Məcəlləsinin 119-cu maddəsinə görə “Əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə və sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir”. Bu fəhlə heyəti üçün nəzərdə tutulan məzuniyyət müddətinin iki misli qədərdir;
- Əmək Məcəlləsinin 94-cü maddəsinin 3-cü bəndinə əsasən “İşçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, **əlillik**, 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə on dörd yaşına çatmamış, yaxud sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara ərizələri ilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etməlidir”;
- Əmək Məcəlləsinin 66-cı maddəsinə görə “vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərəzi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlarda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) almış və əlil olmuş işçilər” attestasiyası keçirilmir;
- Əmək Məcəlləsinin 91-ci maddəsinə əsasən 1-ci və 2-ci qrup əlillər üçün qısaldılmış iş saat müəyyən olunur. Bu qruplar üzrə əlilliyi olan şəxslər üçün iş həftəsinin müddəti 36 saatdan artıq ola bilməz;
- Əmək Məcəlləsinin 133-cü maddəsinə görə əlilliyi olan şəxslərə əmək məzuniyyəti onların arzusu ilə onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilə bilər;
- Əmək Məcəlləsinin 131-ci maddəsinə əsasən əlilliyi olan şəxslərin Əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ vardır;
- Əmək Məcəlləsinin 130-cu maddəsinə əsasən əlilliyi olan şəxslərin xahişi ilə onlara iş ili ərzində 1 təqvim ayınadək ödənişsiz məzuniyyət verilir;
- Əmək Məcəlləsinin 38-ci maddəsinə əsasən Kollektiv sazişlər bağlanarkən əlilliyi olan şəxslər üçün əlavə imtiyazlar və güzəştlər müəyyən oluna bilər.
- və s.

Qadınlar üçün Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan güzəşt və imtiyazlar

Əmək məcəlləsində qadınlar üçün bir sıra imtiyaz və güzəştlər nəzərdə tutulur. Bunlar əsasən aşağıdakılardır:

- Hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməzdir. Bu qayda işəgötürənin müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə qadın əməyindən istifadə olunmasına yol verilməyən iş yerlərinə işə götürməkdən imtina olunan hallara şamil olunmur. Belə imtina halı olduqda qadın onunla əmək müqaviləsinin bağlanmamasının (işə qəbul olunmamasının) səbəbi barədə yazılı cavab tələb edə, və məhkəməyə müraciət edə bilər.

Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsində qadın əməyinin tətbiq olunduğu iş yerləri və işlər barədə ümumi göstərişlər yer alır. Həmin maddəyə əsasən aşağıda göstərilən iş yerlərində və işlərdə qadın əməyindən istifadə qadağan olunur:

- Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır. Bir qayda olaraq, fiziki işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitariya-tibbi xidmətlər göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb qalxmaqla ayrı-ayrı vaxtlarda qadınlar tərəfindən müvafiq yeraltı işlərin yerinə yetirilməsinə yol verilir;
- Qadınların bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır;
- Qadınların əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır şeylərin əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;

b) ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

- Hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulmuş işlərin görülməsinə cəlb olunması qadağandır.

Nazirlər Kabinetinin qərarı ilə qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı təsdiq edilmişdir.

İş rejimi ilə bağlı məhdudiyyətlər

- Hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir;
- 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir;
- Tibbi rəyə uyğun olaraq hamilə qadınlar üçün hasilat və ya xidmət norması azaldılır, yaxud onlar zərərli istehsal amillərinin təsirini istisna edən daha yüngül işə keçirilirlər;
- Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlar, əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı uşağını yedizdirməkdə və ya əmizdirməkdə çətinlik çəkirlərsə, işəgötürən qadının ərizəsi ilə onu uşağı yaş yarımına çatanadək başqa yüngül işə keçirməlidir və ya uşağının yedizdirilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını təmin etməlidir;
- Qadınlar bu maddədə nəzərdə tutulmuş hallarda başqa yüngül işə keçirilərkən onların əsas vəzifələri üzrə orta əmək haqqı saxlanılır;
- Hamiləlik və ya uşağının yedizdirilməsi səbəblərinə görə qadınların əmək haqqının azaldılması qadağandır.

Körpə uşağı olan qadınlar üçün əlavə güzəştlər

- Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm də uşağını yedizdirmək (əməzdirmək) üçün əlavə fasilələr verilməlidir. Bu fasilələrin hərəsi azı 30 dəqiqə olmaqla, hər 3 saatdan bir verilir. Qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən edilir;
- Uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı saxlanılır;
- Qadının istəyi ilə uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr cəmlənərək nahar və istirahət vaxtına birləşdirilə, habelə iş vaxtının (növbəsinin) əvvəlində, yaxud axırında istifadə edilə bilər. Əgər qadın uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələri cəmləyərək iş vaxtının sonunda istifadə etmək istəsə, onda onun iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısaldılır;
 - İşə qəbul zamanı hamilə və üç yaşına çatmamış uşağı olan qadınlara, habelə üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərə sınaq müddəti şamil olunmur;
 - Öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara ixtisarlar zamanı işdə saxlanmaq üçün üstünlük verilir;
 - Hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qadağandır.

İş vaxtının qısaldılması

- Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara işlənmiş vaxta mütənəsb əmək haqqı ödənilən natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi müəyyən etməlidir. Bu halda qadının gündəlik və ya həftəlik iş vaxtının müddəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir;
- Hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların həm özünün, həm də uşağının tibb müəssisələrində dispanser və ambulator müayinələrinin keçirildiyi, həkim məsləhətləri aparıldığı günlərdə orta əmək haqqı saxlanılır. Belə müayinələrin keçirilməsi üçün işəgötürən hökmən hamilə qadınlara zəruri şərait yaratmalıdır.

Uşaqlarını anasız böyüdən işçilər üçün təminatlar

Əmək Məcəlləsində əks olunan və yuxarıda göstərilən və azyaşlı uşaqları olan qadınlar üçün müəyyən edilmiş hüquqlar üzrə bütün təminatlar uşaqlarını müəyyən səbəbdən (uşaqların anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrumetmə yerlərində olduqda) anasız təkbaşına böyüdən atalara, habelə uşaqların qəyyumlarına, himayədarlarına şamil edilir.

Uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri

- 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;
- Uşaqlarını təkbaşına böyüdən ataların, həmçinin uşaqları övladlığa götürmüş şəxslərin bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulan əlavə məzuniyyət hüququ vardır;
- Bu maddə ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyət hüququ müvafiq təqvim ilinin sonunadək uşaqlardan birinin 14 yaşı tamam olduğu hallarda da saxlanılır.

Qeyd: bu əlavə məzuniyyət hüququndan yalnız Məcəllədə əlavə məzuniyyət hüququ nəzərdə tutulan işçilər istifadə edə bilər.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 17-ci maddəsinin 5-ci bəndinə görə “15 yaşına çatmamış uşaqlar işə götürülə bilməzlər”. Əmək Məcəlləsi isə 15-18 yaş arasında olan şəxslərin əməyə cəlb edilməsi üçün müəyyən şərtlər qoyur. Eynizamanda Məcəllədə yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək hüququ və onun xüsusiyyətləri ilə bağlı xüsusi və məcburi qaydalar müəyyən edilir. Bunlar:

- Yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması üçün işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtlər, öhdəliklər nəzərdə tutulmalıdır. Yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır. Konstitusiya Məhkəməsinin qərarı ilə işəgötürənlərin razılığı müddəası aradan qaldırılmışdır. Hazırda bu müddəa da məcburidir;
- Yaşı 18-dən az olan şəxslərin azyaşlı olduğuna və ya əmək vərdişlərinin, yaxud peşəkarlıq səviyyəsinin aşağı olmasına görə iş qəbul olunmasından imtina edilə bilməz;
- İşə qəbul zamanı yaşı 18-dən az olan şəxslərlə sınaq müddəti tətbiq olunmur.

İş rejimi ilə bağlı məhdudiyyətlər

- Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyinin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində, həmçinin narkotik vasitələrin, psixotrop maddələrin və onların prekursorlarının dövriyyəsi ilə bağlı işlərdə yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi qadağandır. İcbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edə bilən işlərə götürülməsi qadağandır;
- Yaşı 18-dən az olan işçilərin bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır;

16 yaşından 18 yaşadək olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər

- a) kişilərin başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq hündürlüyə qaldırılması;
- b) qadınların başqa işləri görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 5 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq hündürlüyə qaldırılması;
- c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;
- ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

- 16 yaşadək qızlar yalnız onların razılığı ilə bu maddənin ikinci hissəsinin «a», «b» və «c» bəndlərində nəzərdə tutulan normaların müvafiq olaraq 1/3 hissəsi həddində ağırlığı olan əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə cəlb oluna bilərlər;
- Yaşı 16-dan az olan qızların bütün iş günü ərzində müntəzəm olaraq yük qaldırma və daşınma işlərinə cəlb edilməsi qadağandır;
- Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

Yaşı 18-dən az olan şəxslər işə yalnız tibbi müayinə keçirildikdən sonra qəbul edilirlər və onlar 18 yaşına çatanadək hər il işəgötürənin vəsaiti hesabına hökmən tibbi müayinədən keçirilməlidirlər.

- Yaşı 18-dən az olan işçiləri gecə vaxtı işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsi, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır;
- Axşam saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxtı hesab edilir.

Əməyinin ödənilməsində güzəştlər

- 18 yaşına çatmamış işçilərin bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaltılmış iş vaxtı şəraitində əmək haqları müvafiq vəzifələr, peşələr üzrə işləyən yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş tam məbləğdə ödənilir;
- Yaşı 18-dən az olan və işəməz işlərdə çalışan işçilərin əməyi yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş işəməz qiymətlər üzrə ödənilir, bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaltılmış iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddət fərqi üçün onlara tarif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir.

Peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığı üçün tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyinə görə bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «c» bəndinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçinin əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz.

Yaşı 16-dan az olan işçilərə əmək məzuniyyəti -42 təqvim günündən, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq verilir.