

Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi

Məşğulluğa Dəstək Layihəsi
(P171250)

ƏMƏK RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ
QAYDALARI

Bakı 2019

Mündəricat

1. GİRİŞ.....	Error! Bookmark not defined.
2. LAYİHƏDƏ ƏMƏK RESURLARINDAN İSTİFADƏ HAQQINDA İCMAL.....	4
2.1 İşçi növləri	Error! Bookmark not defined.
2.2 Layihə işçilərinin sayı.....	4
2.3 Layihənin işçi qüvvəsinin xüsusiyyətləri	5
2.4 Əmək resursları ilə bağlı tələblər üçün müddət.....	5
3. ƏMƏK RESURLARI İLƏ BAĞLI ƏSAS POTENSİAL RİSKLƏRİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ.....	5
4. ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİ HAQQINDA QISA MƏLUMAT: ŞƏRTLƏR.....	7
4.1 Əmək haqqı və çıxılmalar	7
4.2 İş saatları.....	8
4.3 İstirahət fasilələri.....	8
4.4 Məzuniyyətlər	9
4.5 İş vaxtından artıq işləmə.....	9
4.6 Əmək mübahisələri.....	9
4.7 Şikayətlər.....	9
5. ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİ HAQQINDA QISA MƏLUMAT: ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ VƏ TƏHLÜKƏSİZLİYİ (ƏMT).....	10
5.1 Azərbaycan qanunvericiliyinin ƏMT ilə bağlı tələbləri	10
5.2 Dünya Bankının Ətraf Mühit və Sosial Standartları: ƏMSS 2.....	11
5.3 Siyasətdəki boşluqlar.....	12
6. MƏSUL İŞÇİLƏR	14
7. SİYASƏT və PROSEDURLAR.....	15
8. MƏŞĞULLUQ ÜÇÜN YAŞ HƏDDİ.....	15
9. MƏŞĞULLUQ ŞƏRTLƏRİ	16
10. ŞİKAYƏT MEXANİZMİ (ŞM)	16
10.1 İşçinin ŞM strukturu	16
10.2 Dünya Bankının Şikayətlərin Təmin edilməsi Sistemi.....	17
11. MÜQAVİLƏLƏRİN İDARƏ EDİLMƏSİ.....	17

1. GİRİŞ

1.1. Layihə haqqında ümumi məlumat

Dünya Bankı “Məşğulluğa Dəstək Layihəsi”nin hazırlanmasında Azərbaycan Hökumətinə dəstək göstərir. Təklif olunan əməliyyat Hökumətin Özünüməşğulluq Proqramına (ÖMP) dəstək əsasında həyata keçirilir. Bu proqramın məqsədi yoxsulluqdan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan vətəndaşlar üçün əmək bazarına çıxış yolu kimi özünüməşğulluq və sahibkarlığı gücləndirməkdir. Özünüməşğulluq proqramının təkmilləşdirilməsi və genişləndirilməsi bu yaxınlarda qəbul edilmiş “2019-2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası”-na və onun layihədəki fəaliyyət planına uyğundur. “Aktiv əmək bazarı proqramlarının əhatə dairəsinin və səmərəliliyinin artırılması və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan və əmək bazarında iş tapmaqda çətinlik çəkən vətəndaşların inteqrasiyasının gücləndirilməsi” üzrə üçüncü prioritet istiqamət sahibkarlığı və özünüməşğulluğu dəstəkləyən müdaxilələrin səmərəliliyinin və miqyasının artırılmasının vacibliyini göstərir.

Layihə Dünya Bankının Ətraf Mühit və Sosial Müdafiə Siyasətlərini əvəz edən 1 oktyabr, 2018-ci il tarixində qüvvəyə minmiş yeni Ətraf Mühit və Sosial Çərçivə (ƏMSÇ) əsasında hazırlanır. Bütün Dünya Bankı Borcalanları ƏMSÇ əsasında Bank tərəfindən maliyyələşdirilən investisiya layihəsinin kreditləşməsinə tətbiq olunan 10 Ətraf Mühit və Sosial Standarta (ƏMSS) əməl etmək barədə razılığa gəlmişlər. Layihə bu investisiya layihəsi ilə əlaqədar ekoloji və sosial risk və təsirləri müəyyən etmək, qiymətləndirmək, həmçinin idarə etmək üçün ƏMSS-lərin əhəmiyyətini tanıyır və qəbul edir. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (ƏƏSMN) icraçı bir orqan kimi bu kimi riskləri aradan qaldırmaq üçün bir neçə əsas vasitə hazırlamışdır. Standartlardan biri - ƏMSS2 Əmək və İş Şərtləri ilə əlaqədardır və Borcalanlardan əmək resurslarının idarə edilməsi qaydaları (ƏRİQ) hazırlamalarını tələb edir. ƏRİQ layihə ilə əlaqəli əsas əmək tələblərini və riskləri müəyyən edir və əmək məsələlərini həll etmək üçün lazım olan resursları müəyyən etməkdə Borcalana kömək edir. ƏRİQ layihənin hazırlanması zamanı erkən başlatılan və layihənin inkişafı və icrası zamanı nəzərdən keçirilən və yenilənən qüvvədə olan sənəddir. Müvafiq olaraq, bu sənəd haqqında məlumatlar layihə və onun rəhbərliyi tərəfindən istifadə edilə biləcək işçilərin növünü ehtiva edir.

1.2. Layihə haqqında

1. Layihənin məqsədi Azərbaycanda sosial müdafiəyə ehtiyacı olan vətəndaşların davamlı özünüməşğulluq və gəlir gətirən imkanlardan istifadəsini artırmaqdır. Buna aktivləşdirmə və məşğulluğa dəstək proqramının daha geniş bir əhatə dairəsi təqdim etmək imkanı ilə birlikdə (i) Özünüməşğulluq Proqramının (ÖMP) genişləndirilməsi və səmərəliliyinin artırılması; (ii) Dövlət Məşğulluq Xidmətlərində (DMX) proqramın həyata keçirilməsi imkanının artırılması; və (iii) DMX-nin nəzarət və qiymətləndirmə üsullarının təkmilləşdirilməsi yolu ilə nail olunacaq. Layihə ölkə miqyasında həyata keçiriləcək və aşağıdakı komponentləri özündə ehtiva edəcək:

Komponent 1: DMX-nin əhatə dairəsinin və effektivliyinin artırılması;

Alt komponent 1.1: dəstək proqramının 22 min yeni benefisiara çatdırılması və seçilmiş regionlarda əlavə təlim modullarının hazırlanması.

Alt komponent 1.2: DMX müştəriləri üçün əlavə biznesə dəstək xidmətlərinin təqdim edilməsi.

Alt komponent 1.3: ÖMP ilə Ünvanlı Dövlət Sosial Yardımı (ÜDSY) proqramı arasında qarşılıqlı əlaqənin inkişaf etdirilməsi.

Komponent 2: Məşğulluq xidmətləri və proqramlarının gücləndirilməsi;

Alt komponent 2.1: İş axtaranlar üçün məlumatlandırma, profiləşdirmə, bacarıqların qiymətləndirilməsi və işlərin idarə edilməsi.

Alt komponent 2.2: Əmək bazarının qiymətləndirilməsi və Benefisiar üçün dəyər strategiyasının inkişaf etdirilməsi.

Komponent 3: Layihənin idarə edilməsi, nəzarət edilməsi və qiymətləndirilməsi.

2. LAYİHƏDƏ ƏMƏK RESURSLARINDAN İSTİFADƏ HAQQINDA İCMAL

2.1 İşçi növləri

2. ƏMSS-2 işçiləri Əməliyyat işçiləri, müqavilə üzrə işləyən işçilər, cəmiyyət işçiləri və ilkin təchizat işçiləri kimi təsnif edir. Cəmiyyət işçiləri layihədə iştirak etməyəcəklər. Layihə ÖMP benefisiarlarına əmtəə aktivləri[1] təqdim edəcək, bu isə öz növbəsində layihənin davamlı əsasda əvvəlcədən müəyyən edilmiş aktivlərlə təchiz edilməsinə səbəb olacaq. Layihənin işi üçün davamlı əsasda mallar təqdim edən bu kimi təchizatçılar, bu ƏRİQ-in məqsədləri üçün əsas təchizatçılar hesab ediləcəklər.

3. Beləliklə, işçilərin yalnız üç kateqoriyası tələb olunur:

Əməliyyat Əməliyyat işçiləri. Layihə gündəlik olaraq layihənin idarə olunması üçün yaradılacaq və ƏƏSMN ilə DB arasında əlaqə rolunu oynayan ƏƏSMN yanında Layihənin İcra Qrupu (LİQ) tərəfindən həyata keçiriləcək. Əməliyyat Əməliyyat işçilərinə layihə üzrə LİQ yanında tam-ştat və yarım-ştat işləyən dövlətin vəzifəli şəxsləri (ƏƏSMN) və "texniki məsləhətçi" kimi təyin olunanlar daxildir. Birinci qeyd olunanlar bir neçə dövlət xidmətləri kodeksi ilə, sonuncular isə qarşılıqlı razılaşdırılmış müqavilələrlə idarə ediləcək. Nazirlik və LİQ işçilərinə həm Bakıda, həm də layihənin əhatə etdiyi bölgələrdə işləyənlər daxildir.

Müqavilə üzrə işləyən işçilər. Müqavilə üzrə işləyən işçilər işlərin icrasına başlanıldığı zaman təfərrüatları bilinəcək podratçılar, subpodratçılar və digər vasitəçilər tərəfindən uyğun hesab ediləcək şəkildə təyin ediləcəklər. Layihə benefisiarların qiymətləndirilmə sorğuları, işəgötürənlərin məmnuniyyət sorğusu, Dövlət Məşğulluq Xidməti (DMX) işçiləri üçün keçirilən mütəmadi təlimlər, peşəkar şirkətlər qrupu tərəfindən həyata keçiriləcək digər xidmətlər arasında veb-portalın yaradılması kimi xidmətlərə dəstək verəcəkdir. Beləliklə, müqavilə üzrə işləyən işçilərin ilk növbədə texniki yardım xidmətləri göstərən məsləhətçi qruplarının işçiləri olmaları tələb olunur. Layihə çərçivəsində heç bir ümumtikinti işləri gözlənilmir.

İlkin təchizatçılar. ÖMP-nin əsas təchizatçıları layihə çərçivəsində layihənin benefisiarlarına təqdim etmək üçün lazım olan aktivləri Əməliyyat və ya idxal edən şirkətlərdir. Proqramın təklif etdiyi aktivlər daha fərqli olacaqdır. Proqramın maliyyələşdirə biləcəyi aktivlərin ilkin siyahısı ÖMP daxilindəki bir sıra aktivlər (əsasən kiçik Əməliyyat, ərzaq emalı və xidmətlərə yönəldilmiş) əsasında yaradılacaq.

ÖMP-nin əvvəlki təcrübələri göstərir ki, layihə üçün tələb olunan aktivlərin əksəriyyəti inkişaf etmiş ölkələrdə yerli şirkət vasitəçiləri vasitəsi ilə Əməliyyat olunur və ya inkişaf etdirilir. Avropa şirkətlərində əhəmiyyətli dərəcədə uşaq əməyi və icbari əmək risklərinin olmadığı məlumdur. Yerli təchizatçılar işə cəlb ediləcəyi halda LİQ-dən təchizatçıların uşaq əməyi və ya icbari əməkdən istifadə etməsi və ya işçini ciddi təhlükəsizlik problemlərinə məruz qoyması ilə bağlı əhəmiyyətli risklərin olub-olmadığını müəyyən etmək üçün müvafiq araşdırma proseduru həyata keçirməsi tələb olunacaq. Uşaq və icbari əməklə bağlı hər hansı bir risk və təhlükəsizlik müəyyən edilərsə, ƏƏSMN bu risklərin aradan qaldırılması üçün prosedurlar hazırlayacaq. Bunlara milli qanunlara, ətraf mühitlə bağlı (sanitariya, sağlamlıq və s.) normalara riayət etmə, uşaq və ya icbari əməyə cəlb etməmə, həmçinin təchizatçının binalarını ziyarət etmə barədə təchizatçı tərəfindən imzalı yoxlama daxil ola bilər.

2.2 Layihə işçilərinin sayı

4. *Əməliyyat Əməliyyat işçiləri.* Bu layihə üçün təyin olunmuş LİQ işçilərinin ümumi sayının 8 nəfər olması hesablanmışdır. Bundan əlavə, layihənin reallaşdırılmasına birbaşa işə götürülmüş texniki və biznes mütəxəssisləri, habelə bəzi hökumət işçiləri cəlb ediləcəkdir. Mütəxəssislər və hökumət işçilərinin sayı (mərkəzi və ya yerli) hələlik məlum deyil.

5. *Müqavilə üzrə işləyən işçilər.* Layihəyə əsasən müqavilə üzrə işləyəcək işçilərin dəqiq sayı hələlik məlum deyil. Bu, layihənin reallaşdırılmasına başlanıldığı zaman məlum olacaq.

2.3 Layihənin işçi qüvvəsinin xüsusiyyətləri

6. Layihənin icrasına başlamaq üçün LİQ-nin ən az 5 mütəxəssisdən (bir LİQ üzrə koordinator, bir ÖMP proqramı üçün tam ixtisaslı olan əmək resursları üzrə mütəxəssis (Komponent 1), bir infrastrukturun idarə edilməsi üzrə mütəxəssis, bir mühasib və bir satınalma üzrə mütəxəssis) ibarət olacağı gözlənilir. Layihə effektiv olduqdan sonra nəzarət və qiymətləndirmə üzrə mütəxəssis və yarım-ştat işləyən iki ətraf mühit və sosial inkişaf üzrə mütəxəssis də LİQ-ə qoşulacaq. Bundan əlavə, yerli DMX Mərkəzləri daxilində ÖMP üzrə əməliyyat işinin gücləndirilməsinə dəstək olmaq və təlimlər keçirmək, habelə benefisiarlara dəstək olmaq üçün mütəmadi təlim ziyarətləri aparmaq üçün texniki və biznes mütəxəssislərinin işə götürülməsi planlaşdırılır.

7. Bundan əlavə, layihə çərçivəsində tədqiqatlar, təlimlər və digər qiymətləndirmələr aparmaq üçün peşəkar biznes/potensial yaradan şirkətlərlə də müqavilə bağlanıla bilər. İşçi qüvvəsinin növü ixtisaslı işçilər/mütəxəssislər olacaqdır.

2.4 Əmək resursları ilə bağlı tələblər üçün müddət

8. Əməliyyat işçilərindən (LİQ işçiləri) layihə müddəti ərzində tam-ştat və il ərzində işləmələri tələb olunacaq (bəzi işçilər icra müddətində LİQ-ə qoşulacaqlar). Layihə müddətində tələb üzrə digər mütəxəssislər/məsləhətçilər işə götürüləcəkdir. Müqavilə üzrə işləyən işçilərin işə cəlb olunması üçün vaxt sonrakı mərhələlərdə bilinəcək, lakin onların müəyyən vaxt çərçivələrində müxtəlif alt komponentlərin icrasından asılı olaraq işə cəlb olunacaqları məlumdur.

3. ƏMƏK RESURSLARI İLƏ BAĞLI ƏSAS POTENSİAL RİSKLƏRİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

9. Kiçik miqyaslı layihə müdaxilələrini (natura şəklində müavinətlər) və layihə tərəfindən dəstəklənəcək tikinti ilə bağlı olmayan işləri nəzərə alsaq, böyük risklər nəzərdə tutulmur.
10. **Əməliyyat işçiləri və müqavilə üzrə işləyən işçilərlə əlaqəli əmək riskləri.** Ümumiyyətlə, layihənin icraçı orqanının ölkədə əmək və məşğulluq siyasətinə və nəzarət vasitələrinə cavabdeh olan mərkəzi icraedici orqan olduğunu nəzərə alsaq, layihənin icraçı orqanlarından milli əmək qanunvericiliyindən yüksək dərəcədə xəbərdar olmaları və Əmək Məcəlləsinin müddəalarına əməl etmələri gözlənilir. Bundan əlavə, birbaşa və müqavilə üzrə işləyən işçilər tərəfindən görülməli işlərin növü əmək hüquqlarından sui-istifadə və ya ƏMT risklərinə qarşı yüksək həssaslıq yaratmır.
11. Alt layihə investisiyalarının az həcmdə olması, ümumtikinti işlərinin olmaması və ƏƏSMN-nin uşaq və icbari əməyi də qadağan edən Əmək Məcəlləsinə əməl etməsini nəzərə alaraq **əmək axını və əlaqədar gender əsaslı zorakılıq (GƏZ) və uşaq əməyi də daxil olmaqla əmək resursları ilə bağlı risklər** aşağı səviyyədədir.
12. **Əməyin Mühafizəsi və Təhlükəsizliyi (ƏMT) riskləri** aşağı səviyyədədir, çünki layihə yalnız özünüməşğulluq fəaliyyətləri ilə dolanışığı artırmaq üçün təsərrüfatlara kiçik miqyaslı dəstək göstərəcək. Layihə daxilində işləyən bütün işçilərin ya ƏƏSMN işçiləri olacaqları ya da ƏƏSMN tərəfindən LİQ-i üçün işə götürülməkləri üçün ilkin olaraq onların ƏMSS-2 tələblərinə uyğun olaraq təhlükəsiz iş mühitinin yaradılması və saxlanması prosedurları da daxil olmaqla bu əmək resurslarının idarə edilməsi qaydalarına əməl etmələri tələb olunur.

¹ Hər bir regional DMX mərkəzlərində ÖMP və vəzifə şəxslər üçün əlaqələndirici şəxslər də daxil olmaqla. Layihə həmçinin yerli səviyyədə layihənin inkişafının planlaşdırılması və izlənməsində iştirak edəcək Yerli Müştərək Komitə (YMK) vasitəsilə mərkəzi və yerli maraqlı tərəfləri (tərəfdaşları) cəlb edən müştərək yanaşma da tətbiq edəcək.

4. ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİ HAQQINDA QISA MƏLUMAT: ŞƏRTLƏR

13. Azərbaycanda əməklə bağlı qanunvericilik Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasından, Əmək Məcəlləsindən və Azərbaycan Respublikasının dəstəklədiyi digər normativ-hüquqi sənədlərdən və beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir.
14. Azərbaycan Respublikasının **Konstitusiyası** məşğulluğun əsas prinsiplərini nəzərdə tutur. Konstitusiyanın 35-ci maddəsində hər kəsin sərbəst şəkildə öz işləmə bacarığına əsasən fəaliyyət növü, sənət, peşə və iş yeri seçmək hüququnun olduğu qeyd edilir. Həmçinin heç kəs ayrı-seçkilik səbəbi ilə işləmək hüququndan məhrum edilə bilməz. İcbari əmək qadağandır. Əmək müqavilələri sərbəst şəkildə imzalanır. Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək və dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqından az olmayan əmək haqqı almaq hüququ vardır. Bundan əlavə, 37-ci maddədə qeyd olunur ki, əmək müqaviləsi ilə işləyən hər kəsə ildə 21 təqvim günündən az olmayaraq ödənişli məzuniyyət verilir.
15. Azərbaycan Respublikasının **Əmək Məcəlləsi** (1 fevral, 1999-cu il tarixli, 618-IQ sayılı) işçilərlə işəgötürənlər arasındakı münasibətləri, habelə onlarla müvafiq dövlət orqanları və müəssisələri arasındakı münasibətlərdən yaranan digər hüquqi münasibətləri tənzimləməyə yönəlmiş əsas qanunvericilik aktıdır. Məcəllə həmçinin sağlamlıq və təhlükəsizliklə bağlı tələb və prinsipləri də nəzərdə tutur.

4.1 Əmək haqqı və çıxılmalar

16. İşçilərin əmək haqları görülən işlərin həcminə və ya işçinin qoyduğu vaxta və yaxud digər meyarlara əsasən hesablanır. Ödənilən əmək haqqı əmək müqavilələrində göstərilən məbləğdən və ya kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan standart vəzifə(tarif) maaşlarından az olmamalıdır. (Əmək Məcəlləsi, 156-cı maddə). Əmək haqları görülən işin fərdi və ya kollektiv nəticəsinə əsaslanıla bilər. Əmək haqqının ödənişi üzrə digər şərtlər kollektiv müqavilədə və əmək müqavilələrində də göstərilə bilər.
17. Əmək Məcəlləsində işçilərin ayrı-seçkilik olmadan dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqından az olmayan əmək haqqı almaq hüququ nəzərdə tutulur. Əmək haqqına: standart aylıq ödəniş, ona əlavələr və bonuslar daxildir. Məcəllə həmçinin Azərbaycan Respublikasının valyutası olan Manatı ödəmə valyutası kimi təyin etmişdir.
18. İlkin olaraq, qanunvericilik (Əmək Məcəlləsi, 172-ci maddə) əmək haqqı ödənişini on altı (16) gündən çox olmayan bir intervalla bir ay ərzində iki hissədə (avans və qalan ödəniş) müəyyən edir. Buna baxmayaraq, fərdi əmək müqavilələri digər növ müqavilələri də nəzərə almağa imkan verir.
19. Əmək haqqından çıxılmanın ümumi məbləği işçinin maaşının 20%-dən çox ola bilməz. Buna baxmayaraq, qanunla müəyyən edilmiş hüquqi aktlar olduğu halda, çıxılmalar ən çox 50%-ə qədər ola bilər (Əmək Məcəlləsi, 176-cı maddə). Buna baxmayaraq, bu məhdudiyyətlər islah işləri, azyaşlı uşaqlara aliment və cinayət fəaliyyəti və ya ailə başçısının ölümü nəticəsində dəyən zərərin qaytarılması və digər şəxsin sağlamlığına vurulmuş ziyanın ödənilməsi hallarında istifadə edilmir.
20. İşçinin əmək haqqından çıxılmalar yalnız qanunvericiliklə və ya işçinin yazılı razılığı ilə və ya icraedici sənədlərlə müəyyən edilmiş hallarda həyata keçirilə bilər.

İşəgötürənin əmri ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı çıxılmalar həyata keçirilə bilər:

- vergilər, sosial sığorta ödənişləri, qanunla müəyyən edilmiş digər icbari ödənişlər;
- icraedici sənədlər üzrə məbləğlər;
- işçinin günahı nəticəsində dəyən ziyanın ödənilməsi (orta aylıq gəlirdən artıq olmaması şərti ilə);
- iş ili tamamlanmamış məzuniyyətə getmə və işdən çıxarılma hallarında məzuniyyət haqqının əvvəlcədən ödənilməsi;
- işçiyə səyahət və ya xərclənməmiş digər xərclər üçün verilən məbləğ;
- işçiyə artıq ödənilmiş məbləğlər (mühasibatlıq səhvi nəticəsində);
- istifadə edilməmiş və vaxtında geri qaytarılmamış kommunal məqsədlərlə malların satın alınması üçün məbləğlər;
- həmkarlar ittifaqına üzvlük haqları;

kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş digər hallar.

Əmək Məcəlləsi ağır, zərərli və ya təhlükəli iş şəraitinə malik işlərdə və ya əlverişsiz iqlim şəraitində işləyən işçilərə daha yüksək əmək haqqı təmin edir.

4.2 İş saatları

21. Standart iş həftəsi 40 saatdır, müəyyən kateqoriyalar üçün daha azına icazə verilir. Aşağıdakı azaldılmış iş saatları tətbiq edilməlidir (Əmək Məcəlləsi, 91-ci maddə):

- 16 yaşına qədər işçilər, həftədə 24 saat;
- 16 yaşdan 18 yaşa qədər, I və II qrup əlil işçilər, hamilə qadınlar və bir yaş yarımından kiçik uşağı olan qadınlar, həftədə 36 saat.

22. Həftədə 36 saatdan çox olmayan azaldılmış iş saatları iş şəraitinin (xüsusi növdə) yüksək dərəcədə həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və sinir gərginliyi və ya insan sağlamlığına mənfi təsir göstərən digər amillərlə xarakterizə olunduğu müəyyən iş yerləri (məs., həkimlər, müəllimlər və elektron cihazlarla işləyən şəxslər və s.) üçün təyin edilməlidir. Belə iş yerləri və vəzifə, peşə və ixtisasların siyahısı Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilmişdir¹.

4.3 İstirahət fasilələri

23. İş günlərində işçilərə istirahət və yemək fasiləsi verilməlidir. Vaxt və müddət daxili iş qaydaları, növbə cədvəlləri və ya işəgötürənlə işçi arasındakı fərdi əmək müqaviləsi və yaxud kollektiv müqavilə ilə tənzimlənir. İş günləri arasındakı istirahət müddəti 12 saatdan az olmamalıdır.

¹ Bu peşələrin/ixtisasların siyahısı Nazirlər Kabinetinin 12 avqust, 2003-cü il tarixli, 106 sayılı qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

4.4 Məzuniyyətlər

24. İşçi öz vəzifəsindən (peşəsindən), iş şərtlərindən və ya əmək müqaviləsinin qüvvədə olma müddətindən asılı olmayaraq ən azı 21 gün müddətində məzuniyyət almaq hüququna malikdir. Bəzi işçi kateqoriyaları 30 təqvim günü məzuniyyət (kənd təsərrüfatı işçiləri; dövlət rəsmiləri, rəhbərlər və müəssisələrdə məsul vəzifələr tutan mütəxəssislər (qeyd olunan vəzifələrə görə məsuliyyət işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir), elmi işçilər və s.) haqqına malikdir. Əmək stajından asılı olaraq işçilər aşağıdakı miqdarda əlavə məzuniyyət vaxtı almaq hüququna malikdirlər:

- beş ildən on ilədək iş stajı - 2 əlavə təqvim günü;
- on ildən on beş ilədək iş stajı - 4 əlavə təqvim günü;
- on beş ildən çox iş stajı - 6 əlavə təqvim günü.

4.5 İş vaxtından artıq işləmə

25. **İş vaxtından artıq işin** hər saati üçün əmək haqqı işçilərə aşağıdakı qaydada ödənilir:

- Əmək haqları iş vaxtına əsaslanırsa, saat üzrə ödənilən məbləğ standart saatlıq əmək haqqının iki qatından az olmamalıdır;
- Əmək haqları işçinin gördüyü iş əsasında ödənilirsə, əlavə əmək haqqı eyni ödəniş dərəcəsi olan işçilərin saatlıq əmək haqqından az olmayan miqdarda ödənilməlidir (Əmək Məcəlləsi, 165-ci maddə)

4.6 Əmək mübahisələri

26. Kollektiv və fərdi əmək mübahisələri Əmək Məcəlləsinin XI fəslinə uyğun olaraq tənzimlənir. Müqavilə tərəfləri arasında qarşılıqlı razılıq əldə olunmadıqda, bütün fərdi əmək mübahisələri məhkəmələr tərəfindən həll edilir.

27. Buna baxmayaraq, kollektiv müqavilələr olduğu halda məhkəməyə getməzdən əvvəl fərdi mübahisələrə baxılması üçün Həmkarlar İttifaqı çərçivəsində xüsusi bir qurum yaradıla bilər. Bu qurumun yaradılması və fəaliyyəti kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilə bilər.

4.7 Şikayətlər

28. Vətəndaşların Müraciətləri haqqında Qanunda (30 sentyabr, 2015-ci il) vətəndaşların öz narazılıq, tələb və şikayətlərini təqdim etməsi üçün yaradılmış informasiya kanalları haqqında qanuni müddəalar var. Qanunun 10-cu maddəsində şikayətlərə baxılma müddəti əlavə araşdırma və tədqiqat tələb etməyən sənədin qəbul edildiyi tarixdən etibarən 15 iş günü, əlavə araşdırılmasına ehtiyac olan müraciətlər üçün isə ən çox 30 iş günü müəyyən edilir.

29. Bu layihənin məqsədləri üçün birbaşa və müqavilə üzrə işləyən işçilərin bütün işəgötürənləri vəzifəli şəxslər istisna olmaqla, işə başlamazdan əvvəl daxili şikayətlərin təmin edilməsi mexanizmini yaradacaq və bu cür tədbirlərin mövcudluğu barədə işçilərinə məlumat verəcəklər. Layihə işçiləri üçün şikayət mexanizmi təsdiq üçün Dünya Bankına təqdim ediləcək.

5. ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİ HAQQINDA QISA MƏLUMAT: ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ VƏ TƏHKÜKƏSİZLİYİ (ƏMT)

5.1 Azərbaycan qanunvericiliyinin ƏMT ilə bağlı tələbləri

- 30 Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35.6-cı maddəsinə əsasən “Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ var”. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, habelə müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının öz səlahiyyətləri çərçivəsində qəbul etdikləri digər qanunvericilik aktları və normativ-hüquqi aktlarla müəyyən edilir. Müəssisə, idarə və təşkilatlarda əməyin mühafizəsi xidmətlərinin təşkili ilə bağlı tövsiyələr (14 iyul, 1999-cu il tarixli) ”ƏƏSMN-in Kollegial Şurası tərəfindən təsdiq edilmiş əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi xidmətləri üzrə vəzifə və öhdəliklərini tənzimləyən normativ aktdır..
- 31 ƏƏSMN yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti (DƏMX) qanunvericiliyin tələblərinə uyğun olaraq əməklə bağlı tənzimləmələri həyata keçirir. DƏMX işçilərlə əmək münasibətləri, əməyin ödənilməsi, tətillər və məzuniyyət hüquqları, əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik, iş şəraiti, iş zamanı yaranan xəsarət, qəzalar və istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrə görə təzminat, xəstəliklərə görə icbari peşə tibbi sığortası üçün dövlət nəzarəti həyata keçirir.
- 32 Əmək Müfəttişliyi ilə yanaşı, Fövqəladə Hallar Nazirliyi Təhlükəsizliyə Nəzarət Dövlət Agentliyi vasitəsi ilə tikinti işlərinə texniki nəzarət həyata keçirir. Agentlik öz səlahiyyətləri çərçivəsində tikinti sektorunun bütün mərhələlərində təhlükəsizlik siyasətinin hazırlanmasında iştirak edir, bu siyasətin həyata keçirilməsini təmin edir və bu istiqamətdə dövlət nəzarəti həyata keçirir.
- 33 Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi[5] bütün işəgötürənlərdən bütün işçiləri sığorta ilə təmin etmələrini tələb edir. Bu, istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə qabiliyyətini itirməkdən icbari sığorta kimi müəyyən edilir. Sığortanın növü və əhatə dairəsi peşə riskinin dərəcəsi və sığorta olunanın kateqoriyasından asılı olaraq dəyişir.
- 34 Əmək Məcəlləsi əməyin mühafizəsinin aşağıdakılar da daxil olmaqla, lakin onlarla məhdudlaşmayan prinsiplər əsasında tətbiq edilməsini tələb edir:
- İşçilərin həyat və sağlamlığının müəssisələrin istehsal nəticələrindən üstün tutulması;
 - Əməyin mühafizəsinin digər iqtisadi və sosial siyasət, habelə ətraf mühitin mühafizəsi ilə əlaqələndirilməsi;
 - Mülkiyyət hüququ və təşkilatın hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələr üçün vahid əməyin mühafizəsi tələblərinin müəyyən edilməsi;
 - Bütün müəssisələr tərəfindən əməyin mühafizəsi tələblərinə əməl olunması üçün müstəqil və səmərəli nəzarət tədbirlərinin həyata keçirilməsi;
 - Əməyin mühafizəsi üzrə səmərəli üsul, texnika və texnologiyaların hazırlanması və istifadəsi;
 - İşçilərin heç bir xərc olmadan qoruyucu xarici geyimlər və çəkmələr, digər fərdi mühafizə qurğuları, müalicəvi-profilaktik təyinatlı məhsullar və s. ilə təmin edilməsi;
 - Təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması;

- 35 Qanun hər hansı bir istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyinin icbari araşdırılması, qeydiyyatı və təhlili, eləcə də işçilərə peşə xəsarətləri, zərərləri və peşə xəstəlikləri ilə bağlı vəziyyət barədə dəqiq məlumat verilməsi üçün tələbləri də ehtiva edir;
- 36 Təşkilat sahibi və işəgötürən iş yerində işçi əməyinin mühafizəsinə və qaydaların tətbiqinə görə birbaşa məsuliyyət daşıyır. Onlar həmçinin iş yerində aşağıdakı tədbirləri də həyata keçirməlidirlər:
- bütün əməyin mühafizəsi standartları, norma və qaydalarına əməl etmək;
 - binaların, mexanizmlərin, texnoloji proseslərin və avadanlıqların təhlükəsizliyini qorumaq;
 - iş yerində sağlam şərait təmin etmək və mövcud ictimai sağlamlıq standartlarından istifadə etmək;
 - lazımi sanitariya və təmizliyi təmin etmək, müalicə və profilaktika xidmətləri həyata keçirmək;
 - zərərli və ya əlverişsiz mühitdə işləyən işçiləri pulsuz müalicəvi-profilaktik təyinatlı məhsullar, süd və ya digər ərzaq məhsullarının ekvivalentləri ilə təmin etmək;
 - normal iş və istirahət standartları tətbiq etmək;
 - işçiləri lazımi şəraitdə və normal, müntəzəm tezlikdə pulsuz iş paltarları, ayaqqabı və digər lazımi qoruyucu vasitələrlə təmin etmək;
 - işçiləri əməyin mühafizəsi standartları və qaydaları haqqında məlumatlandırmaq, təlimatlandırmaq və biliklərini sınaqdan keçirmək və onları əməyin mühafizəsinə həvələndirmək;
 - kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi ilə bağlı lazımi qaydalar daxil etmək və bu qaydalarda müəyyən edilmiş məsuliyyəti öz üzərinə götürmək;
 - mövcud əməyin mühafizəsi standartları və iş şərtlərinin tətbiqi; bu məqsədlərə çatmaq üçün standartların və fəaliyyətlərin nəticələrinin həyata keçirilməsi məqsədilə görülən tədbirlər barədə statistik hesabat vermək.

Tələb olunan məlumatlar müvafiq vaxtlarda və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən müəyyən edilmiş xüsusi formalarda verilir.

5.2 Dünya Bankının Ətraf Mühit və Sosial Standartları: ƏMSS 2

- 37 Dünya Bankının əməklə bağlı şərtləri onun Əmək və İş Şərtləri haqqında 2-ci Ətraf Mühit və Sosial Standartında (ƏMSS2) əks olunmuşdur. Bu, borcalanlara yaxşı işçi-idarəetmə əlaqələrini təşviq etməkdə və layihədə işçilərinə ədalətli münasibət göstərməklə, təhlükəsiz və sağlam iş şəraiti təmin etməklə, layihənin inkişaf faydalarını artırmaqda kömək edir. ƏMSS2-nin əsas məqsədləri aşağıdakılardır:
- İşdə təhlükəsizlik və sağlamlığı təşviq etmək;
 - Layihə işçilərinin ədalətli rəftarını, qeyri-ayrıseçkilik və bərabər imkanları təşviq etmək;
 - Layihə işçilərini, o cümlədən qadınlar, əlillər, uşaqlar (bu ƏMSS-ə uyğun olaraq işləmək üçün tələb olunan yaş həddinə çatmış) və miqrant işçilər, müqavilə üzrə işləyən işçilər, cəmiyyət işçiləri və ilkin təchizat işçiləri kimi sosial rifahı aşağı olan işçiləri qorumaq;
 - İcbari əmək və uşaq əməyinin bütün formalarından istifadənin qarşısını almaq;
 - Layihə işçilərinin milli qanunvericiliyə uyğun bir şəkildə birləşmə və kollektiv sövdələşmə azadlığı prinsiplərini dəstəkləmək;
 - Layihə işçilərinə iş yerində öz narazılıqlarını ifadə etmələri üçün əlçatan vasitələr təmin etmək.

- 38 ƏMSS2 tam-ştat, yarım-ştat, müvəqqəti, mövsümi və miqrant işçilər də daxil olmaqla layihə işçilərinə tətbiq olunur. Dövlətin vəzifəli şəxsləri tam-ştat və ya yarım-ştat olmasından asılı olmayaraq layihə ilə əlaqədar işlədikləri halda onlar işlərinin və ya layihə üzrə işlərinin effektiv şəkildə qanuni ötürülməsi olmadığı müddətcə mövcud ictimai sektor üzrə əmək müqavilələri və ya razılaşmaların şərtlərinə əməl edəcəklər. ƏMSS2 dövlətin vəzifəli şəxslərinə şamil edilməyəcək.
- 39 Borcalan layihəyə tətbiq olunan yazılı əməyin idarə edilməsi prosedurları hazırlamaq və həyata keçirməkdən məsuldur. Bu prosedurlar milli qanun və bu ƏMSS-in tələblərinə uyğun olaraq layihə işçilərinin idarə olunma üsulunu müəyyən edir. Prosedurlar bu ƏMSS-in istehsal işçiləri də daxil olmaqla müxtəlif kateqoriyalı layihə işçilərinə tətbiq edilmə üsulunu və Borcalanın üçüncü tərəflərdən işçilərini idarə etmələrini tələb etməsi üsullarını nəzərdən keçirəcək.
- 40 Layihə işçiləri öz iş şərtləri ilə bağlı aydın və anlaşılın məlumat və sənədlərlə təmin ediləcəklər. Məlumat və sənədlər onların iş saati, əmək haqqı, iş saatından artıq işləmə, təzminat və müavinətlərlə bağlı hüquqları, habelə bu ƏMSS-in tələblərindən irəli gələn hüquqlar da daxil olmaqla milli əmək və məşğulluq qanunvericiliyi (hər hansı tətbiq edilən kollektiv müqavilələrin də daxil olacağı) üzrə onların hüquqlarını müəyyən edəcək. Bu məlumat və sənədlər iş əlaqələrinə başlayarkən və məşğulluq şərtlərinə hər hansı bir maddi dəyişiklik edildikdə veriləcəkdir.
- 41 Layihə işçilərinin məşğulluğu bərabər imkan və ədalətli rəftar prinsipinə əsaslanacaq, işə qəbul və işə götürmə, təzminat (əmək haqqı və müavinətlər də daxil olmaqla), iş şəraiti və məşğulluq şərtləri, təlimlərdən istifadə hüququ, iş tapşırığı, yüksəliş, iş xitam verilməsi və ya təqaüdə çıxma və yaxud intizam təcübələri kimi iş münasibətlərinin hər hansı bir aspektinə münasibətdə ayrıseçkiliyə yol verilməyəcək.

5.3 Siyasətdəki boşluqlar

- 42 Dünya Bankının ƏMT ilə əlaqəli əsas tələblərinin Azərbaycanın Respublikasının Qanuni Tələbləri ilə müqayisəsi

ƏMSS və mövzu	Əsas DB tələbləri	Azərbaycanın Respublikasının hüquq sistemindəki boşluqlar
A. İş şəraiti və əmək münasibətlərinin idarə edilməsi	<ul style="list-style-type: none"> • Yazılı əmək resurslarının idarə edilməsi qaydaları • Məşğulluq şərtləri • Qeyri-ayrıseçkilik və bərabər imkanlar • İşçi təşkilatları • Podratçının ƏMSİP də daxil olmaqla Əmək Resurslarının İdarə edilməsi Planlarının işlənilib hazırlanması 	<p>Aşağıdakılar istisna olmaqla, bütün tələblər Azərbaycan qanunvericiliyində mövcuddur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Xüsusi layihələr üçün əmək resurslarının idarə edilməsi planları üzrə heç bir müddəə yoxdur.
B. İşçi qüvvəsinin qorunması	<ul style="list-style-type: none"> • Uşaq əməyindən istifadəyə qadağa qoyulması • İcbari əməkdən istifadəyə qadağa qoyulması 	<ul style="list-style-type: none"> • Boşluq yoxdur (Uşaq əməyi qadağandır (15 yaşdan aşağı) və 15-18 yaş arası - valideynlərin icazəsi ilə).

		•
C. Şikayət mexanizmi	ŞTEM Əməliyyat və müqavilə üzrə işləyən işçilər üçün mövcud olmalıdır	<ul style="list-style-type: none"> • Fərdi əmək müqavilələri ilə işləyən işçilər üçün xüsusi ŞTEM prosesi yoxdur • Şikayətlərin qeydiyyatı və izlənməsi prosedurları Vətəndaşların Müraciətləri haqqında Qanun vasitəsi ilə tənzimlənir.
D. Əməyin Mühafizəsi və Təhlükəsizliyi	<ul style="list-style-type: none"> • Hər bir layihə üçün tələb olunan ətraflı prosedur. • İşçilərin qorunması, hazırlanması, • İnsidentlərin sənədləşdirilməsi, • Fövqəladə hallar zamanı hazırlıq, • Problemlərin həlli üzrə tələblər; • ƏMT işinə nəzarət 	<ul style="list-style-type: none"> • Hər bir layihəyə aid ətraflı prosedur yoxdur. • İşçilərin qorunması, hazırlanması, insidentlərin sənədləşdirilməsi üzrə tələblərə uyğunluq var, fövqəladə hallar zamanı hazırlıq planı var.
E. İşçi kateqoriyaları (istehsal, müqavilə üzrə, təchizatçı, cəmiyyət)	İşçilərin kateqoriyalarını müəyyən edir	Belə bir təsnifat yoxdur
F. İşçilər üçün minimum yaş həddi	<ul style="list-style-type: none"> • Məşğulluq üçün minimum yaş 14-dür; • 14-18 yaş arası bir uşaq yalnız müəyyən şərtlərdə işə götürülə və ya cəlb edilə bilər 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 yaşdan yuxarı şəxslər üçün işə icazə verilir, lakin qeydiyyatın icazəsi ilə. • 15-18 yaş arası şəxslərin çətin və təhlükəli iş şəraitində işləmələrinə icazə verilmir

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi bir neçə aspektdə, yəni işəgötürənlərin işçilər üçün daxili şikayətlərin təmin edilməsi mexanizmini inkişaf etdirmək tələbləri istisna olmaqla, əksər aparıcı aspektlərdə Dünya Bankı ƏMSS2-ə uyğundur. Məşğulluq şərtləri yalnız milli qanunvericiliyə uyğun olacaq vəzifəli şəxslər istisna olmaqla, bu layihənin məqsədləri üçün Əmək Resurslarının idarə edilməsi Qaydaları sənədində nəzərdə tutulmuş Dünya Bankı ƏMSS2-nin müddəalarına əməl ediləcək.

6. MƏSUL İŞÇİLƏR

- 43 LİQ-ə birbaşa ƏƏSMN tərəfindən nəzarət ediləcək və/və ya o, nazir tərəfindən təyin edilmiş ƏƏSMN daxilindəki məsul işçilərə hesabat verəcəkdir. Təyin edilmiş şəxs layihə ilə əlaqəli bütün işçilərə nəzarət və rəhbərlik edəcəkdir. LİQ üzrə koordinator gündəlik əsasda Əməliyyat işçiləri, podratçılar və təchizatçılarla münasibətlər də daxil olmaqla layihə işlərini əlaqələndirəcəkdir.
- 44 ƏƏSMN və LİQ-nin Sosial və Ətraf Mühit üzrə mütəxəssisləri tərəfindən təyin olunmuş insan resursları üzrə məsul şəxs öz məsuliyyət dairəsində aşağıdakılara görə cavabdehlik daşıyacaq:
- Bu əmək resurslarının idarə edilməsi qaydalarını tətbiq etmək;
 - Podratçıların bu əmək resurslarının idarə edilməsi qaydalarına əməl etmələrini təmin etmək;
 - Podratçıların Azərbaycan qanunvericiliyi və ƏMSS2 ilə tələb edildiyi kimi podratçı və subpodratçı işçilər qarşısında əmək və ƏMT öhdəliklərini yerinə yetirib-yetirmədiklərini yoxlamaq üçün monitoring keçirmək;
 - Podratçı və subpodratçıların əmək resurslarının idarə edilməsi qaydalarını yerinə yetirmələrinə nəzarət etmək;
 - Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi üzrə milli qanunvericiliyə uyğun olaraq bütün iş yerlərində əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi standartlarına riayət olunmasına nəzarət etmək;
 - Layihə işçiləri üçün keçirilən ƏRİQ və ƏMT üzrə təlimlərə nəzarət etmək və onları həyata keçirmək;
 - Layihə işçiləri üçün şikayətlərin təmin edilməsi mexanizminin yaradılmasını və həyata keçirilməsini və onun məqsədi və istifadə qaydaları barədə işçilərin məlumatlandırılmasını təmin etmək;
 - Əmək və əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi göstəriciləri barədə mütəmadi monitoring və hesabat verilməsi üçün bir sistemə sahib olmaq;
 - İşçinin Davranış Kodeksinin icrasına nəzarət etmək.
- 45 Podratçılar (Məsləhətçilər) aşağıdakılara görə cavabdehlik daşıyacaqlar:
- Milli qanunvericiliyin tələblərinə və bu Əmək Resurslarının idarə edilməsi Qaydalarına əməl etmək;
 - Müqavilə üzrə işləyən işçilərin işə qəbulu və məşğulluq prosesinin uçotunu aparmaq;
 - Müqavilə üzrə işləyən işçilərə aydın şəkildə işi təsvir etmək və məşğulluq şərtlərini bildirmək;
 - Əmək və əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi göstəricilərinin müntəzəm nəzərdən keçirilməsi və hesabat verilməsi üçün bir sistemə sahib olmaq.
- 46 Podratçı(lar) məlum olduğu zaman bu əmək resurslarının idarə edilməsi qaydaları lazımi hallarda şirkətlər, işə götürülmüş işçi qüvvəsi və s. haqqında əlavə məlumat daxil etmək üçün yenilənə bilər.

7. SİYASƏT və PROSEDURLAR

47 Əmək Məcəlləsində göstəriləyi kimi layihə işçilərinin məşğulluğu qeyri-ayrıseçkilik və bərabər imkan prinsiplərinə əsaslanacaq. İşə qəbul, təzminat, iş şəraiti və məşğulluq şərtləri, təlim almaq hüququ, yüksəliş və ya işə xitam verilməsi də daxil olmaqla, əmək münasibətlərinin hər hansı bir aspektinə münasibətdə ayrı-seçkiliyə yol verilməyəcək. Bütün işçilərlə ədalətli rəftarı təmin etmək üçün aşağıdakı tədbirlərə ƏƏSMN-in İnsan Resursları şöbəsi və LİQ-nin Sosial İnkişaf üzrə Mütəxəssisi tərəfindən nəzarət ediləcək:

- İşə qəbul qaydaları şəffaf, ictimai və qeyri-ayrıseçkilik prinsipləri əsasında və etnik mənsubiyyətə, dinə, cinsi oriyentasiya, əlilliyə və ya cinsə münasibətdə açıq olacaq;
- İşə qəbuldan əvvəl aydın iş təlimatları veriləcək və hər bir vəzifə üçün tələb olunan bacarıqlar izah ediləcəkdir;
- Bütün işçilər iş şərtlərini və şəraitini izah edən yazılı müqavilələrə sahib olacaq və onların məzmunu onlara izah ediləcəkdir. İşçilər əmək müqaviləsini imzalayacaqlar;
- İşçilərə gələcəkdə işə xitam verilməyinin gözləniləyi tarixdən ən azı iki ay əvvəldən məlumat veriləcək;
- İşəgötürən və işçinin milliyyətindən asılı olaraq, iş şərtləri və şəraiti hər iki tərəf üçün başa düşülən bir dildə çatdırılacaq;
- Yazılı sənədlərdən əlavə sənədləri başa düşməkdə çətinlik çəkən işçilərə məşğulluq şəraiti və şərtləri şifahi izah ediləcək.

8. MƏŞĞULLUQ ÜÇÜN YAŞ HƏDDİ

48 Azərbaycan qanunvericiliyi 18 yaşdan aşağı hər bir kəsə "sağlam olmayan və ya ağır" işlər həyata keçirməyi qadağan edir, Bundan əlavə olaraq məzuniyyət, iş saatları və digər məşğulluq şərtləri üçün xüsusi tələblər mövcuddur. Layihə çərçivəsində işə götürülən şəxslərin yaşının 18-dən çox olması tələb olunur. Lakin xüsusi ehtiyac olduqda 15-18 yaş arası şəxslər qısaltılmış iş saatları və qəyyumun icazəsi ilə layihə çərçivəsində işə götürülə bilirlər. İşin növünü, əsasən orta və ya ali təhsil tələb edən ixtisaslı işçiləri nəzərə alaraq, 15-18 yaş arası işçilərin layihəyə cəlb olunacağı gözlənilir.

49 Podratçılardan (məsləhətçilərdən) bütün işçilərin kimliyini və yaşını yoxlamaq tələb olunacaq. İşçilərdən doğum haqqında şəhadətnamə, şəxsiyyət vəsiqəsi, pasport və ya tibbi sənəd və ya məktəb qeydinin daxil olduğu rəsmi sənədlər təqdim etmələri tələb olunacaq. Minimum yaş həddindən kiçik bir uşağın layihə üzərində işləməsi aşkar olunarsa, uşağın marağı nəzərə alınmaqla məşğulluğunun və ya işinin məsuliyyətli şəkildə dərhal dayandırılması üçün tədbirlər görülməkdir.

9. MƏŞĞULLUQ ŞƏRTLƏRİ

- 50 Əməliyyat işçiləri üçün şərtlər onların fərdi müqavilələri ilə müəyyən edilir.
- 51 Daimi layihə işçilərinin müəyyən edilmiş aylıq əmək haqqı dərəcələri ilə fərdi müqavilələri (əmək müqaviləsi və ya xidmət müqaviləsi) olacaq. Bütün işə qəbul prosedurları Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunvericiliyinin tələblərinə uyğun olaraq sənədləşdirilməli və qovluqlara yerləşdirilməlidir.
- 52 Həftədə 40 saat (qırx saat) iş rejimi tətbiq olunmalıdır. İşdən artıq işləmə və məzuniyyət vaxtları üçün tələb və şərtlər fərdi müqavilələrin bir hissəsi kimi razılaşdırılır.

10. ŞİKAYƏT MEXANİZMİ (ŞM)

- 53 Bütün Əməliyyat işçiləri və müqavilə üzrə işləyən işçilərin iş yerində öz narazılıqları ifadə etmələri üçün bir Şikayət Mexanizmi (ŞM) təqdim ediləcək. Belə işçilər işə qəbul zamanı şikayət mexanizmi və onlardan istifadə etdiklərinə görə hər hansı təzyiqli tədbirlərdən qorunmaları üçün görülən tədbirlər barədə məlumatlandırılacaqlar. Şikayət mexanizmini bu kimi layihə işçilərinin hamısına asanlıqla təqdim etmək üçün tədbirlər görülməlidir.
- 54 Layihə çərçivəsində çox məhdud sayda insanın işə cəlb olunacağını nəzərə alsaq, işçilər üçün layihəyə məxsus sadə bir ŞM yaradılacaq. Bu ŞM layihənin təsir etdiyi maraqlı tərəflər üçün yaradılacaq şikayət mexanizmi ilə eyni deyil.
- 55 İşçilər üçün layihəyə məxsus ŞM iki səviyyədə olacaq - biri LİQ səviyyəsində, digəri isə nazirlik səviyyəsində (ƏƏSMN). Bu ŞM-nin şikayətlərin qəbul edilməsi və emal edilməsi üçün qanuni/hüquqi sistemə alternativ/əvəzləyici **olmadığı** vurğulanmalıdır. Bununla belə, bu, əməklə bağlı şikayətləri daha yüksək səviyyəyə qaldırmadan vasitəçilik etmək və müvafiq həll yolları axtarmaq üçün formalaşdırılmışdır. Digər tərəfdən, bütün işçilərin hər zaman Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq hüquqi/qanuni şikayətlərin idarə edilməsi sistemindən istifadə etmək hüququ vardır.

10.1 İşçinin ŞM strukturu

- 56 **LİQ səviyyəsində:** Sosial İnkişaf üzrə Mütəxəssis Şikayət və müraciətlərin təqdim edilməsi üçün Şikayətlərin Əlaqələndirilməsi Nöqtəsi (ŞƏN) kimi çıxış edəcək. O, şikayətlərin təmin edilməsini asanlaşdırmaq üçün müvafiq şöbə/təşkilat və şəxslərlə əlaqə yaratmağa görə cavabdehlik daşıyır. Problem 7 iş günü ərzində LİQ səviyyəsində həll edilə bilməzsə, o zaman o, nazirlik səviyyəsinə qaldırılacaqdır.
- 57 **Nazirlik səviyyəsi:** LİQ səviyyəsindən bir cavab olmazsa və ya cavab qənaətbəxş olmazsa, şikayətçilər və rəy verənlər problem haqqında hesabat vermək üçün ƏƏSMN-nin Məşğulluq Siyasəti Şöbəsinin əlaqələndirici şəxsi ilə əlaqə qurmaq imkanına malik olacaq.
- 58 ŞM bütün işçilər tərəfindən müxtəlif vasitələrlə (yazılı, telefon, faks, sosial media və s.) əldə edilə bilər. Şikayətləri qeydə alma jurnalı LiQ-nin ofisində saxlanılacaq.
- 59 Layihə işçilərinin Şikayət Mexanizmi işçilərin məhkəmə prosedurundan istifadə etmələrinin qarşısını almayacaq.
- 60 Bundan əlavə, ƏƏSMN-nin İnsan Resursları Şöbəsi tərəfindən rüblük əsasda işlə bağlı şikayətlərin monitorinqi aparılacaq. İR şöbəsindən təyin olunmuş şəxs alınan şikayətləri

və onların həllini nəzərdən keçirəcək və DB üçün işlərin gedişatı barədə rüblük hesabatda daxil ediləcək qısa bir xülasə hazırlayacaq.

10.2 Dünya Bankının Şikayətlərin Təmin edilməsi Sistemi

61 Dünya Bankının (DB) dəstəklədiyi layihədən mənfi təsirləndiyini düşünən cəmiyyət və şəxslər mövcud layihə səviyyəsində şikayətlərin təmin edilməsi mexanizmlərinə və ya DB-nin Şikayətlərin Təmin Edilməsi Xidmətinə (ŞTEX) şikayət edə bilərlər. ŞTEX layihə ilə əlaqədar narazılıqları yoluna qoymaq məqsədilə alınmış şikayətlərin dərhal nəzərdən keçirilməsini təmin edir. Layihənin təsir etdiyi cəmiyyət və şəxslər öz şikayətlərini zərərin DB-nin onun siyasət və prosedurlarına əməl etməməsi nəticəsində yaranıb-yaranmadığını müəyyən edən DB-nin müstəqil inspeksiyasına təqdim edə bilərlər. Narazılıqlar birbaşa Dünya Bankının diqqətinə çatdırıldıqdan və bank rəhbərliyinə cavab vermək imkanı verildikdən sonra istənilən vaxt şikayət verilə bilər. Şikayətlərin Dünya Bankının Korporativ Şikayətlərin Təmin Edilməsi Xidmətinə (DB KŞTEX) necə göndərilməsi barədə məlumat almaq üçün aşağıdakı veb-saytı ziyarət edin <http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redress-service>. Şikayətlərin Dünya Bankının inspeksiyasına necə göndərilməsi barədə məlumat almaq üçün aşağıdakı veb-saytı ziyarət edin www.inspectionpanel.org.

11. MÜQAVİLƏLƏRİN İDARƏ EDİLMƏSİ

- 62 Podratçılar milli biznes/texniki məsləhət şirkətləri olacaqlar. Onlar milli qanunvericiliyin tələblərinə və əmək resurslarının idarə edilməsi ilə bağlı bu sənəddə qeyd edilmiş tədbirlərə əməl etməlidirlər.
- 63 Layihənin ilkin təchizatçıları layihənin benefisiarlarına təqdim etmək üçün tələb olunan aktivləri istehsal və ya idxal/ixrac edən şirkətlər olacaq. Yerli təchizatçılar işə cəlb ediləcəyi halda LİQ-dən təchizatçıların uşaq əməyi və ya icbari əməkdən istifadə etməsi və ya işçiləri ciddi təhlükəsizlik problemlərinə məruz qoyması ilə bağlı əhəmiyyətli risklərin olub-olmadığını müəyyən etmək üçün müvafiq araşdırma proseduru həyata keçirməsi tələb olunacaq. Xarici təchizatçılar seçiləcəyi halda, LİQ-dən satınalma prosesi zamanı təchizatçının bu məsələlərdən və onların uşaq əməyi, icbari əmək və təhlükəsizliklə əlaqədar korporativ tələblərindən hər hansı birinə görə ittiham olunub-olunmadığını və ya sanksiya qoyulub-qoyulmadığını öyrənməsi tələb olunacaq. Uşaq əməyi və icbari əməklə bağlı hər hansı bir risk və təhlükəsizlik müəyyən edilərsə, ƏƏSMN bu risklərin aradan qaldırılması üçün prosedurlar hazırlayacaq.