

SOSIAL MƏZUNİYYƏTLƏR VƏ ÖDƏNİŞLƏR



İşçilərin istirahət hüququnun ən əsas təminatlarından biri də məzuniyyətlərdir. Məqsədli təyinatından asılı olaraq məzuniyyət yətlərin bir neçə növü fərqləndirilir: əmək məzuniyyəti, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətləri, sosial məzuniyyətlər.

Hazırda ölkədə bir çox iş yerlərində işçilərlə əmək müqaviləsi belə bağlanmadığı bir şəraitdə sözsüz ki, məzuniyyətlərin verilməsi də ən çox problem doğuran məsələlərdəndir. Xüsusilə sosial məzuniyyətlər sahəsində qadınlar hələ də ciddi problemlər yaşayırlar.

Dövlət müəssisələrinin əksəriyyətində sosial məzuniyyət hüququnun pozulması hallarına artıq az rast gəlinməyə baxmayaraq, özəl müəssisələrdə problemlər hələ də qalmaqdadır.

İşəgötürənlər hamiləliklə əlaqədar məzuniyyətlərin verilməsi əvəzinə çox hallarda işçi ilə əmək müqaviləsinə birdəfəlik xitam verirlər və ya məzuniyyət verilsə də məzuniyyət pulu ödənilmir. Bir çox hallarda əvvəlcədən işəgötürənlər özlərini sığortalamaq üçün hamilə qadınları işə götürməkdən imtina edirlər, halbuki bu mövcud qanunvericiliyə və əmək münasibətlərində ayrı-seçkililiyin yolverilməzliyi prinsipinə ziddir. Yalnız hamilə olduğuna görə işə götürülməkdən imtina olunan qadın öz hüquqlarını məhkəmə vasitəsilə müdafiə edə bilər, bizdə bu məsələ praktikaya çevrilməsə də Avropa ölkələrinin bir çoxunda belə hallarda işəgötürənlərə ciddi məsuliyyət tədbirləri tətbiq olunur.

Əmək müqaviləsi üzrə işləyən bütün qadınlar heç bir istisna olmadan hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdən istifadə etmək hüququna malikdir. Bu məzuniyyət əmək müqaviləsinin müddətli və ya müddətsiz bağlanması, işçinin gördüyü işin xarakterindən, tam və ya natamam vaxt işləməsindən asılı olmayaraq verilir. İşçinin birinci il üçün əmək məzuniyyəti hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan, əmək məzuniyyətindən istifadə hüququ isə əmək müqaviləsi bağlandıqı tarixdən sonra altı ay işlədikdən sonra əmələ gəldiyi halda, qadınların sosial məzuniyyət hüququ onların müəssisədəki iş stajından asılı olmayaraq yaranır. Hamilə qadının rəsmi nığahda olmaması faktı onu sosial məzuniyyətdən istifadə etmək hüququndan məhrum etmir.

Qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin verilməsi müddətləri doğuşun normal və ya çətin olmasından, iki və ya daha çox uşağın doğulmasından, qadınların hansı sahədə çalışmasından asılı olaraq fərqlənir. Əmək Məcəlləsinin 125-ci maddəsində qeyd edilir ki, hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr ərzində işləyən qadınlara 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində ödənişli məzuniyyət verilir. Doğuş çətin olduqda, iki və ya daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim günü müddətində verilir. Kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa

gərə verilən ödənişli məzuniyyətin müddətləri daha çox müəyyən edilmişdir. Bu kənd təsərrüfatı istehsalında tətbiq edilən qadın əməyinin daha çətin olaması ilə bağlıdır. Əmək Məcəlləsinin 125-ci maddəsinin II hissəsinə görə bu sahədə çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət aşağıdakı müddətlərdə verilir:

a) Normal doğuşda 140 təqvim günü (70 gün doğuşdan əvvəl və 70 gün sonra)

b) Doğuş çətin olduqda 156 təqvim günü (70 gün doğuşdan əvvəl və 86 gün doğuşdan sonra)

c) İki və ya daha çox uşaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 110 təqvim günü)

Əmək Məcəlləsinin 130-cu maddəsinə görə arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilərə 14 təqvim gündən ibarət ödənişsiz məzuniyyət verilir. 134-cü maddədə nəzərdə tutulan əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtlərindən biri də əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyətin bir vaxta düşməsidir.

Qüvvədə olan qanunvericilik qadınların kənd təsərrüfatı istehsalının hansı sahəsində çalışmasına fərq qoymur. Uzun müddətli məzuniyyət hüququ verilən kənd təsərrüfatı istehsalı sahələrinin dəqiq siyahısı Nazirlər Kabinetinin 1998-ci il 15 sentyabr tarixli 189 nömrəli "Məcburi dövlət sığorta ödəmələrinin hesablanması və ödənilməsi haqqında" qərarı ilə təsdiq edilmiş Əsasnaməsində müəyyən edilmişdir. Müəyyən edilən kənd təsərrüfatı istehsalı sahələri: taxılçılıq, pambıqçılıq, üzümçülük, tütünçülük, çayçılıq, tərəvəzçilik, bağçılıq, südçülük, qoyunçuluq, donuzçuluq, quşçuluq, atçılıq, malçılıq, arıçılıq, bağçılıq.

Əmək Məcəlləsinin 126-cı maddəsinə görə iki aylıqadək uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar da doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən, həmçinin qismən ödənişli sosial məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdir.

Ən mühüm məsələlərdən biri də ödənişli sosial

məzuniyyət pulunun hesablanmasıdır. Bu məsələlər Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1998-ci il 15 sentyabr tarixli 189 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş «Məcburi dövlət sosial sığortası üzrə ödəmələrin və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərə sığorta edən vəsaiti hesabına ödənilən müavinətin hesablanması və ödənilməsi haqqında Əsasnamə» ilə tənzimlənir.

Əsasnamənin 28-ci bəndinə müvafiq olaraq hamiləliyə və doğuşa görə müavinət işçinin qazancından hesablanır. Əməyin vaxtamuzd və işəməz ödənilməsi sistemində qazanc dedikdə, əməkhaqqı (aylıq tarif(vəzifə) maaşı, əlavələr və mükafatlar) başa düşülür. Mükafatlar və əmək haqqına əlavələr qazancda Əsasnamənin 30-cu bəndində müəyyən olunmuş qaydada nəzərə alınmalıdır. Müavinətin məbləği işçinin əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirdiyi aydan (hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə çıxdığı aydan) etibarən əvvəlki son 12 tam təqvim ayındakı qazancın məbləğindən asılı olaraq müəyyənləşdirilir. Bu zaman bir iş gününə düşən orta gündəlik qazanc işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi aydan etibarən əvvəlki son 12 tam təqvim ayı ərzində əldə etdiyi qazancının həmin dövrdəki iş günlərinin sayına bölməklə tapılır.

Müavinətin ümumi məbləği gündəlik müavinətin məbləğinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirilməsi nəticəsində buraxılmış iş günlərinin sayına vurulması yolu ilə tapılır.

Bir çox ölkələrdə analıq məzuniyyəti o şəxslərə verilir ki, onlar hazırkı iş yerlərində müəyyən müddət əmək stajına malik olsunlar. Dövlətlərin əksəriyyətində 10 həftədən çox ödənişli sosial məzuniyyət hüququ müəyyən olunmuşdur. Yalnız 4 ölkənin milli qanunvericiliyində bu məsələlərin tənzimlənməsi nəzərdə tutulmamışdır. Bunlar Amerika Birləşmiş Ştatları, Papua Yeni Qvineya, Liberiya və Svazilendir. ABŞ-in "Ailə və Tibbi məzuniyyət aktı"nda (Family and Medical Leave Act of 1993) 12 həftəlik ödənişsiz "job-protected leave" adlanan məzuniyyət müəyyən olunub ki, bura analıq məzuniyyətinə də aiddir.

Slovakiya qanunvericiliyində belə bir istisna mövcuddur ki, əgər uşaq fiziki və ya əqli cəhətdən qüsurlu olarsa məzuniyyət müddəti uşağın 6 yaşına qədər uzadılır. İlk iki il hər ay 256 avro, bundan sonra isə hər ay 164 avro ödənilir. İsveç hamilə qadınlar üçün ən humanist şərtlər müəyyən edən ölkələrdən biridir. Burada 16 aylıq məzuniyyət müəyyənləşdirilib hansı ki, bunun ən azı 2 ayını ata istifadə etməlidir. Bu müddət üçün hesablanmış ümumi əmək haqqınının 82 faizi ödənilir və məzuniyyət pulunun ödənilməsi işəgötürən və dövlət arasında bölüşdürülür. İsveçlə yanaşı Danimarka, Niderland, Norveç kimi ölkələr bu cür üstünlükləri müəyyən etməklə demografik

problemlərin qarşısını almağa çalışırlar. Çünki bu ölkələrdə əhalinin azalması və yaşlanması kimi problemlər mövcuddur.

Böyük Britaniyada isə qadın işçilər 52 həftəlik analıq məzuniyyətindən istifadə etmək hüququna malikdirlər. 2010-cu ilə qədər bu müddətin 39 həftəsi ödənişli idisə, həmin ilin apreliyindən etibarən 52 həftənin hamısı ödənişlidir.

AR qanunvericiliyində ödənişli sosial məzuniyyətlə yanaşı uşağa qulluqla bağlı qismən ödənişli məzuniyyət hüququ da müəyyən edilmişdir. Uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərdən biri, yaxud ailənin başqa üzvü uşağın üç yaşına qədər olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən qismən ödənişli sosial məzuniyyət almaq hüququna malikdirlər. Uşağa qulluq edən işçi yazılı ərizə əsasında qismən ödənişli sosial məzuniyyətdən tam, yaxud hissə-hissə istifadə edə bilər. Təcrübədə əksər hallarda bu məzuniyyətdən uşağın anası istifadə edir. Əmək müqaviləsi ilə işləyən qadın hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət müddəti qurtardıqdan sonra ya işə çıxmalı, ya da işəgötürənə qismən ödənişli məzuniyyətin verilməsi ərizəsi ilə müraciət etməlidir. İşəgötürən işçi qadının xahişini təmin edərək ona ərizədə göstərilən müddət ərzində (uşağın 3 yaşına qədər olduğu vaxtdan çox olmamaq şərti) qismən ödənilən sosial məzuniyyət verilməsi barədə əmr verməlidir. Həmin məzuniyyət ananın hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin başa çatdığı vaxtın sonrakı günündən verilir.

Əgər qadın uşağa qulluq etməklə əlaqədar olduğu qismən ödənişli məzuniyyətdən imtina edərək işə çıxmaq istəyirsə, bu barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməlidir. Bu məzuniyyətin ləğv edilməsi, işçi qadının işə başlaması üçün işəgötürən əmr verməlidir. Təcrübədə çox zaman uşağın 3 yaşına qədər olduğu vaxtdakı ona qulluq etməyə görə qadına qismən ödənişli məzuniyyət verildikdə onun vəzifəsinə qısa müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəzçilik üzrə işləyən işçi qəbul edilir. Qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olan qadın yenidən işə qayıtmaq istədikdə onun iş yerinə qəbul edilmiş işçi qadınla əmək müqaviləsinə xitam verir. Belə olan halda məzuniyyətdə olan işçi qadın məhkəməyə müraciət edə bilər.

Qismən ödənişli sosial məzuniyyət zamanı ödənilən müavinətin məbləği belədir: uşaq 1,5 yaşına qədər hər ay 20 manat, yaş yarımından 3 yaşına qədər 10 manat. (femida.az)

*Qiyafət Xeyirxəbərlisi,
Remedium Hüquq Mərkəzinin əməkdaşı*