Analığın mühafizəsi haqqında

**Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Analığın mühafizəsi  haqqında" 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən baxılmış) yenidən baxılması haqqında" 183 nömrəli Konvensiyasına qoşulmaq barəsində**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU**

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi **qərara alır:**

Azərbaycan Respublikası Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Analığın mühafizəsi haqqında" 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən baxılmış) yenidən baxılması haqqında" 2000-ci il iyunun 15-də Cenevrə şəhərində qəbul edilmiş 183 nömrəli Konvensiyasına qoşulsun.

**İlham ƏLİYEV,**

**Azərbaycan Respublikasının Prezidenti**

**Bakı şəhəri, 11 may 2010-cu il**

**№ 1004-IIIQ**

 **183 nömrəli Konvensiya**

**"Analığın mühafizəsi haqqında" 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən baxılmış) yenidən baxılması haqqında**

**KONVENSİYA**

Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurası tərəfindən Cenevrədə çağırılmış və 30 may 2000-ci il tarixində özünün 88-ci sessiyasina toplanmış Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Baş Konfransı,

əmək sahəsində bütün qadınların bərabərliyinə, eləcə də ananın və uşağın sağlamlığına və təhlükəsizliyinə bundan sonra da kömək etmək üçün Analığın mühafizəsi haqqında 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən baxılmış) və Tövsiyəsinə yenidən baxılması zərurətini qeyd edərək və bununla da üzv-dövlətlərin iqtisadi və sosial inkişaf səviyyələrindəki fərqi, eləcə də müəssisələrin müxtəlif xarakterli olduğunu və milli qanunvericilikdə və təcrübədə nəzərdə tutulan analığın mühafizəsi səviyyəsi arasındakı fərqi etiraf edərək,

İnsan hüquqlarının Ümumi Bəyannaməsinin (1948-ci il), BMT-nin Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiyasının (1979-cu il), BMT-nin Uşaq hüquqları haqqında Konvensiyasının (1989-cu il), Pekin Bəyannaməsinin və Fəaliyyət Platformasının (1995-ci il), Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Qadın işçilər üçün imkanların və rəftarın bərabərliyi haqqında Bəyannaməsinin (1975-ci il), Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Əmək sahəsində təməl prinsip və hüquqlar haqqında Bəyannaməsinin və onun həyata keçirilməsi mexanizminin (1998-ci il), eləcə də kişi və qadın işçilər üçün imkanların və rəftarın bərabərliyinin təmin edilməsinə yönəldilmiş beynəlxalq əmək konvensiyalarının və tövsiyələrinin, xüsusilə 1981-ci ilin Ailə vəzifələri olan işçilər haqqında Konvensiyanın müddəalarını qeyd edərək,

qadın işçilərin vəziyyətini və dövlətin və cəmiyyətin ümumi vəzifəsi olan hamiləliyin qorunmasının təmin edilməsinin zəruriliyini nəzərə alaraq,

sessiyanın gündəliyinin dördüncü bəndi olan, Analığın mühafizəsi haqqında 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən baxılmış) və Tövsiyəsinə yenidən baxılması üzrə bir sıra təkliflərin qəbul edilməsini qərara alaraq,

bu təkliflərə beynəlxalq konvensiya forması verilməsini qət edərək,

iki mininci il iyun ayının on beşinci günündə Analığın mühafizəsi haqqında 2000-ci il Konvensiyası adlandırılacaq aşağıdakı Konvensiyanı qəbul edir:

**FƏALİYYƏT SAHƏSİ**

Maddə 1

Bu Konvensiyanın məqsədləri üçün "qadın" termini heç bir ayrı-seçkiliyə yol verilmədən qadın cinsindən olan istənilən şəxsi, "uşaq" termini isə heç bir ayrı-seçkiliyə yol verilmədən istənilən uşağı ifadə edir.

Maddə 2

1. Bu Konvensiya muzdla işləyən bütün qadınlara, həmçinin tipik olmayan asılı əmək formaları ilə məşğul olan qadınlara tətbiq edilir.

2. Əgər Konvensiyanın bəzi əməkçilərə tətbiqi mahiyyətcə xüsusi problemlərin yaranmasına gətirib çıxarırsa, marağı olan işəgötürənlərin və işçilərin nümayəndəli təşkilatları ilə məsləhətləşmələrdən sonra, bu Konvensiyanı ratifikasiya edən hər bir üzv-dövlət bu Konvensiyanın təsir dairəsindən əməkçilərin məhdud kateqoriyalarını tam və ya qismən çıxara bilər.

3. Əvvəlki bənddə nəzərdə tutulan imkandan istifadə edən hər bir üzv-dövlət Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Nizamnaməsinin 22-ci maddəsinə uyğun olaraq bu Konvensiyanın tətbiq edilməsi barədə təqdim etdiyi birinci məruzəsində bu yolla çıxarılmış əməkçilərin kateqoriyalarını sadalayır və onların çıxarılması səbəblərini göstərir. Üzv-dövlət özünün sonrakı məruzələrində bu Konvensiyanın müddəalarının təsir dairəsinin tədricən bu kateqoriyalara genişləndirilməsi məqsədilə gördüyü tədbirlər barədə məlumat verir.

**SAĞLAMLIĞIN MÜHAFİZƏSİ**

Maddə 3

Hər bir üzv-dövlət işəgötürənlərin və işçilərin nümayəndəli təşkilatları ilə məsləhətləşmələr apardıqdan sonra, səlahiyyətli hakimiyyət orqanları tərəfindən ananın və ya uşağın sağlamlığı üçün zərərli hesab edilən və yaxud mövcud qiymətləndirmə üzrə ananın və ya onun uşağının sağlamlığını böyük risk altında qoyan işlərin hamilə qadınlar və ya süd əmizdirən analar tərəfindən yerinə yetirilməməsinin təmin edilməsi üçün lazımi tədbirlər görür.

**HAMİLƏLİYƏ VƏ DOĞUŞA GÖRƏ MƏZUNİYYƏT**

Maddə 4

1. Tibbi şəhadətnamə təqdim edildikdə və ya milli qanunvericilik və təcrübə ilə nəzərdə tutulmuş qaydada, gözlənilən doğuş vaxtını təsdiq edən digər əsaslı müayinə keçirildikdən sonra, bu Konvensiyanın tətbiq edildiyi qadının 14 həftədən az olmayaraq hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə çıxmaq hüququ vardır.

2. Yuxarıda qeyd olunan məzuniyyətin müddəti hər bir üzv-dövlət tərəfindən bu Konvensiyanın ratifikasiyası ilə müşayiət olunan bəyannamədə göstərilir.

3. Hər bir üzv-dövlət sonradan Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş direktoruna hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin müddətinin artırılması haqqında yeni bəyannamə göndərə bilər.

4. Əgər milli səviyyədə hökumətlə işəgötürənlərin və işçilərin nümayəndəli təşkilatları arasında digər müddətlər razılaşdırılmamışdırsa, ananın və uşağın sağlamlığının qorunması zərurəti nəzərə alınaraq, hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə uşaq doğulduqdan sonrakı 6 həftəlik mütləq dövr daxil edilir.

5. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin doğuşaqədərki hissəsi doğuş gözlənilən vaxtdan uşağın faktiki doğulduğu tarixədək ötən günlər qədər uzadılır və bu halda doğuşdan sonrakı mütləq məzuniyyətin heç bir hissəsi azaldılmır.

**XƏSTƏLİK VƏ YA AĞIRLAŞMA HALINDA MƏZUNİYYƏT**

Maddə 5

Hamiləlik və ya doğuş səbəbindən xəstəlik, ağırlaşma və ya ağırlaşma təhlükəsi olduğu hallarda, tibbi şəhadətnamə təqdim edilməklə hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət müddətindən əvvəl və ya sonra əlavə məzuniyyət verilir. Bu məzuniyyətin forması və maksimum müddəti milli qanunvericilik və təcrübəyə uyğun müəyyən edilə bilər.

**MÜAVİNƏTLƏR**

Maddə 6

1.  4-cü və ya 5-ci maddələrdə nəzərdə tutulan məzuniyyətlə əlaqədar iş yerində olmayan qadınlara milli qanunvericiliyə və ya milli təcrübədə müəyyən edilmiş hər hansı başqa qaydaya uyğun olaraq pul müavinətləri verilir.

2. Pul müavinətləri qadının özünün və uşağının sanitar-gigiyenik nöqteyi nəzərdən layiqli şəraitdə saxlanılmasına imkan verən və münasib həyat səviyyəsini təmin edən səviyyədə təyin olunur.

3. Milli qanunvericilik və ya təcrübəyə uyğun olaran 4-cü maddədə qeyd olunan məzuniyyətlə əlaqədar ödənilən pul müavinətləri əvvəlki qazanc əsasında hesablandıqda, bu müavinətlərin məbləği qadının əvvəlki qazanclarının və ya müavinətlərin hesablanması məqsədilə nəzərə alınan qazanclarının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır.

4. Milli qanunvericilik və ya təcrübəyə uyğun olaraq 4-cü maddədə qeyd olunan məzuniyyətlə əlaqədar ödənilən pul müavinətlərinin hesablanmasında başqa üsuldan istifadə edildikdə, bu müavinətlərin məbləği orta hesabla əvvəlki bəndin müddəalarının tətbiqi ilə hesablanmış məbləğ səviyyəsində təyin edilir.

5. Hər bir üzv-dövlət pul müavinətlərini almaq hüququ verən şərtlərdən bu Konvensiyanın şamil olunduğu qadınların xeyli hissəsinin istifadə etməsini təmin edir.

6. Əgər qadın milli qanunvericiliyə və ya milli təcrübədə müəyyən edilmiş hər hansı başqa qaydaya uyğun olaraq təyin olunan pul müavinətlərini almaq hüququ verən şərtlərə cavab vermirsə, o, yardımın təyin edilməsi üçün gəlirlərinin lazımi yoxlanışı şərtilə sosial yardım fondlarından adekvat müavinətlər almaq hüququna malikdir.

7. Milli qanunvericiliyə və ya milli təcrübədə müəyyən edilmiş hər hansı başqa qaydaya uyğun olaraq, qadına və onun uşağına tibbi yardım göstərilir. Tibbi yardım doğuşa qədərki, doğuş zamanı və doğuşdan sonrakı tibbi yardımı, eləcə də lazım olduqda xəstəxanaya yerləşdirmə zamanı göstərilən tibbi yardımı əhatə edir.

8. Qadınların əmək bazarında vəziyyətinin müdafiəsini təmin etmək məqsədilə, 4-cü və 5-ci maddələrdə göstərilən məzuniyyətlə əlaqədar müavinətlər məcburi sosial sığorta fondlarından və ya ictimai fondlardan, yaxud milli qanunvericilik və təcrübə ilə müəyyən edilmiş qaydada ödənilir. Aşağıdakı hallar istisna olmaqla, əgər işəgötürənin dəqiq ifadə edilmiş razılığı yoxdursa, onun yanında muzdla işləyən qadına hər hansı belə pul müavinətlərinin ödənişi ilə əlaqədar birbaşa xərclərə görə işəgötürən fərdi məsuliyyət daşımır:

a) bu, Beynəlxalq Əmək Konfransı tərəfindən bu Konvensiyanın qəbul edildiyi tarixədək qüvvədə olmuş üzv-dövlətin milli qanunvericiliyində və ya təcrübəsində nəzərdə tutulsun;

və ya

b) bu, milli səviyyədə hökumət ilə işəgötürənlərin və işçilərin nümayəndəli təşkilatları arasında əldə olunmuş razılığın predmeti olsun.

Maddə  7

1. İqtisadiyyatı və sosial təminat sistemi kifayət qədər inkişaf etməmiş üzv-dövlət yuxanda göstərilən 6-cı maddənin 3-cü və 4-cü bəndlərinin müddəalarına o halda riayət etmiş hesab edilir ki, ödənilən pul müavinətlərinin məbləği milli qanunvericiliyə uyğun olaraq müəyyən edilmiş, xəstəlik və ya əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi haqında ödənilən müavinətlərin məbləğindən az olmasın.

2. Əvvəlki bənddə göstərilən imkandan istifadə edən üzv-dövlət Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Nizamnaməsinin 22-ci maddəsinə uyğun olaraq bu Konvensiyanın tətbiqi haqqında göndərdiyi birinci məruzəsində bunun səbəblərini izah edir və verilən pul müavinətlərinin məbləğlərini göstərir. Sonrakı

məruzələrində üzv-dövlət müavinətlərin məbləğinin tədricən artırılması məqsədilə gördüyü tədbirlər barədə məlumat verir.

**İŞ YERİNİN SAXLANILMASI VƏ AYRl-SEÇKİLİYƏ YOL VERİLMƏMƏSİ**

Maddə 8

1. Hamiləlik və ya uşağın doğuşu və onun nəticələri, yaxud südəmər uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar olmayan səbəblərlə işdən azad edilmə halları istisna olmaqla, hamiləlik dövründə, yaxud 4-cü və ya 5-ci maddələrdə göstərilən məzuniyyətlərlə əlaqədar işdə olmadığı dövrdə və ya milli qanunvericiliklə müəyyən edilən işə qayıtdıqdan sonrakı dövrdə qadının işəgötürən tərəfindən işdən azad edilməsi halları qeyri-qanuni hesab edilir. İşdən azad edilmənin səbəbinin hamiləlik və ya doğuş və onun nəticələri, yaxud südəmər uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar olmadığını sübuta yetirmək vəzifəsi işəgötürənin üzərinə düşür.

2. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət qurtardıqdan sonra qadına əvvəlki tarif dərəcələri üzrə əməkhaqqı ödənilməklə əvvəlki işinə və ya ona ekvivalent olan iş yerinə qayıtmaq zəmanəti verilir.

Maddə 9

1. Hər bir üzv-dövlət hamiləliyin və doğuşun məşğulluq sahəsində, o cümlədən 2-ci maddənin 1-ci bəndinin müddəalarına baxmayaraq iş tapmaq sahəsində ayrı-seçkiliyə səbəb olmaması üçün zəruri tədbirləri görür.

2. Aşağıdakı işlər ilə bağlı milli qanunvericiliyin tələb etdiyi hallar istisna olmaqla, əvvəlki bənddə göstərilən tədbirlərə qadın işə düzələn anda hamiləliyinin yoxlanılması üçün analizin götürülməsinin və ya belə analizin götürülməsi barədə arayışın təqdim olunmasının tələb edilməsinə qadağa qoyulması da aiddir:

a) hamilə və ya süd əmizdirən analar tərəfindən yerinə yetirilməsi milli qanunvericiliklə qadağan edilən və ya məhdudlaşdırılan işlər;

və ya

b) qadının və uşağın sağlamlığı üçün böyük risk daşıyan işlər.

**SÜD ƏMİZDİRƏN ANALAR**

Maddə   10

1. Hər gün uşağı döş ilə əmizdirmək üçün qadının hər gün işdən bir və ya bir neçə fasilə götürmək və ya iş vaxtının gündəlik qısadılması ilə işləmək hüququ vardır.

2. Südəmər uşağı əmizdirmək üçün fasilələrin götürülməsinə və ya iş vaxtının gündəlik qısadılmasına icazə verilən dövr, onların sayı və müddəti, habelə iş vaxtının gündəlik qısadılmasının proseduru milli qanunvericiliyə və təcrübəyə uyğun olaraq müəyyən edilir. Bu fasilələr və ya iş vaxtının gündəlik qısadılması müddəti iş vaxtı kimi hesaba alınır və müvafiq qaydada haqqı ödənilir.

**DÖVRİ OLARAQ YENİDƏN BAXILMA**

Maddə   11

Hər bir üzv-dövlət işəgötürənlərin və əməkçilərin yüksək nümayəndəli təşkilatlan ilə məsləhətləşmələr apararaq, 4-cü maddədə göstərilən məzuniyyətin müddətinin artırılmasının və 6-cı maddədə göstərilən pul müavinətlərinin məbləğinin və ya tarif dərəcəsinin yüksəldilməsinin məqsədəmüvafiqliyini dövrü olaraq öyrənir.

**TƏTBİQ**

Maddə 12

Bu Konvensiya kollektiv müqavilələr, arbitraj qərarları, məhkəmə qərarları və ya milli təcrübəyə uyğun olan hər hansı başqa üsulla tətbiq olunduğu hallar istisna olmaqla, qanunvericilik vasitəsilə tətbiq edilir.

**YEKUN MÜDDƏALAR**

Maddə 13

Bu Konvensiya ilə Analığın mühafizəsi haqqında 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən baxılmış) yenidən baxılır.

Maddə 14

Bu Konvensiyanın ratifikasiyası haqqında rəsmi sənədlər qeydiyyat üçün Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş direktoruna göndərilir.

Maddə 15

1. Bu Konvensiya ancaq ratifikasiya haqqında sənədləri Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş direktoru tərəfindən qeydiyyata alınmış Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzv-dövlətlərinə münasibətdə məcburi hüquqi qüvvəyə malikdir.

2. O, Təşkilatın üzvü olan iki dövlətin ratifikasiya haqqında sənədlərinin Baş direktor tərəfindən qeydiyyata alındığı tarixdən 12 ay sonra qüvvəyə minir.

3. Bundan sonra isə bu Konvensiya Təşkilatın üzvü olan hər bir dövlət üçün onun ratifikasiya haqqında sənədinin qeydiyyata alındığı tarixdən 12 ay sonra qüvvəyə minəcəkdir.

Maddə 16

1. Bu Konvensiyanı ratifikasiya etmiş hər bir üzv-dövlət onun ilk dəfə qüvvəyə mindiyi gündən on il keçdikdən sonra Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş direktoruna denonsasiya haqqında bildiriş göndərməklə onu denonsasiya edə bilər. Denonsasiya bu barədə bildirişin qeydiyyata alındığı tarixdən bir il sonra qüvvəyə minir.

2. Bu Konvensiyanı ratifikasiya etmiş hər bir üzv-dövlət əvvəlki bənddə göstərilən on illik müddət keçdikdən sonra bir il ərzində bu maddədə göstərilən denonsasiya hüququndan istifadə etmədikdə, onun üçün Konvensiya sonrakı on il müddətində qüvvədə qalacaq və sonralar o, hər sonrakı on il keçdikdən sonra bu maddədə nəzərdə tutulan qaydada onu denonsasiya edə bilər.

Maddə 17

1. Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş direktoru Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzvü olan bütün dövlətləri Təşkilatın üzvü olan dövlətlər tərəfindən ona göndərilmiş ratifikasiya haqqında sənədlərin və denonsasiya haqqında bildirişlərin qeydiyyata alınması barədə xəbərdar edir.

2. Baş direktor Təşkilatın üzvü olan dövlətləri aldığı ikinci ratifikasiya sənədinin qeydiyyatı barədə xəbərdar etməklə, bu Konvensiyanın qüvvəyəminmə tarixini onların diqqətinə çatdırır.

Maddə 18

Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş direktoru əvvəlki maddələrin müddəalarına uyğun olaraq qeydiyyata aldığı ratifikasiya haqqında sənədlər və denonsasiya haqqında bildirişlər barədə məlumatı Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Nizamnaməsinin 102-ci maddəsinə uyğun olaraq, qeydiyyat üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibinə göndərir.

Maddə 19

Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurası zəruri hesab etdiyi hallarda Baş Konfransa bu Konvensiyanın tətbiqi haqqında məruzə təqdim edir və ona tam və ya qismən yenidən baxılması haqqında məsələnin Konfransın gündəliyinə daxil edilməsinin məqsədəmüvafiqliyinə baxır.

Maddə 20

1. Əgər Konfrans bu Konvensiyaya tam və ya qismən yenidən baxılmasını nəzərdə tutan yeni konvensiya qəbul edərsə və yeni konvensiyada digər şərt nəzərdə tutulmazsa, onda:

a) hər hansı üzv-dövlət tərəfindən yenidən baxılmış konvensiyanın ratifikasiyası, 16-cı maddənin müddəalarından asılı olmayaraq, avtomatik olaraq, ona münasibətdə bu Konvensiyanın dərhal denonsasiyasına səbəb olacaqdır, bu şərtlə ki, yenidən baxılmış konvensiya qüvvəyə minmiş olsun;

b) yenidən baxılmış konvensiyanın qüvvəyə mindiyi gündən bu Konvensiya üzv-dövlətlər tərəfindən ratifikasiya üçün bağlıdır.

2. Bu Konvensiya onu ratifikasiya etmiş, lakin yenidən baxılmış konvensiyanı ratifikasiya etməmiş üzv-dövlətlər üçün istənilən halda forma və məzmunca qüvvədə qalır.

Maddə 21

Bu Konvensiyanın ingilis və fransız mətnləri eyni qüvvəyə malikdir.