

Əmək münasibətləri və məşğulluğa dair qanunvericilikdə olan bəzi əsas müddəalar

Suallar	Cavablar	Cavabların əsası və ya istinad edilən qanunvericilik aktları	Linklər
1.1 WORKERS' CONDITIONS			
➤ Does the law or applicable CBA(s) mandate criteria for setting the minimum wage (i.e., economic growth, cost of living, etc.)? (Y/N)	YES 	Əmək Məcəlləsi, Maddə 155 2. Minimum əmək haqqı — iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir. Yaşayış minimumu haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun, Maddə 5.1 Ölkə üzrə təsdiq edilmiş yaşayış minimumu əməkhaqqının minimum məbləğinin, müavinətlərin, təqaüdlərin, digər ödənişlərin və ünvanlı dövlət sosial yardımının təyin edilməsi məqsədilə ehtiyac meyarının müəyyən edilməsinin əsasını təşkil edir.	https://e-qanun.az/framework/k/46943 https://e-qanun.az/framework/k/5518
➤ Does the law or applicable CBA(s) mandate a periodic process of minimum wage update? (Y/N)	NO 	Qanunvericilikdə minimum əməkhaqqının periodik yenilənməsini nəzərdə tutan müddəa mövcud deyil.	
➤ Does the law mandate social consultation before setting the minimum wage for the first time, if not established previously, or for updating the minimum wage, if established already? (Y/N)	YES 	Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi üzrə hüquqi aktların qəbulunda və fəaliyyət istiqamətləri ilə bağlı ictimai nəzarətin təşkilində vətəndaş cəmiyyəti institutlarının iştirakının təmin olunması məqsədilə Nazirlik yanında 9 vətəndaş cəmiyyəti institutundan ibarət İctimai şuranın yeni tərkibi müəyyənləşib.	https://sosial.gov.az/nazirlik/ictimai-sura
➤ Does the law mandate equal remuneration for work of equal value? (Y/N)	YES 	Əmək Məcəlləsi Maddə 9 . Əməyin ödənilməsində bərabərlik 9.1. Cinsindən asılı olmayaraq bir iş yerində işləyən, eyni ixtisas dərəcəsinə malik olan, eyni iş şəraitində işləyən, eyni dəyərli işi yerinə yetirən işçilərə əməkhaqqı, həmçinin mükafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədilə ödənilən digər maddi ödənişlər eyni ödənilməlidir. Əmək Məcəlləsi, Maddə 16 Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səviyyəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan	https://e-qanun.az/framework/k/46943

		digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.	
➤ Does the law explicitly prohibit discrimination in hiring based on the following criteria? (Y/N)	10a. Race and ethnicity YES ✓ 10b. Gender YES ✓ 10c. Religion or belief YES ✓ 10d. Political opinion YES ✓ 10e. Sexual orientation NO ✗ 10f. Disability YES ✓ 10g. National extraction (place of birth, ancestry, or foreign origin) or social origin YES ✓ 10h. Trade-union membership YES ✓ 10i. Other, please describe: Other public associations membership	Əmək Məcəlləsi, Maddə 16 Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Does the law explicitly prohibit discrimination in employment based on the following criteria? (Y/N)	10a. Race and ethnicity YES ✓ 10b. Gender YES ✓ 10c. Religion or belief YES ✓ 10d. Political opinion YES ✓ 10e. Sexual orientation NO ✗ 10f. Disability YES ✓ 10g. National extraction (place of birth, ancestry, or foreign origin) or social origin YES ✓ 10h. Trade-union membership YES ✓ 10i. Other, please describe: Other public associations membership	Əmək Məcəlləsi, Maddə 16 Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Does the law explicitly prohibit discrimination in dismissal based on the following criteria? (Y/N)	10a. Race and ethnicity YES ✓ 10b. Gender YES ✓ 10c. Religion or belief YES ✓ 10d. Political opinion YES ✓ 10e. Sexual orientation NO ✗ 10f. Disability YES ✓ 10g. National extraction (place of birth, ancestry, or foreign origin) or social origin YES ✓ 10h. Trade-union membership YES ✓ 10i. Other, please describe: Other public associations membership	Əmək Məcəlləsi, Maddə 16 Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.	https://e-qanun.az/framework/k/46943

➤ Does the law grant all workers the right of freedom of association and assembly? (Y/N)	YES ✓	Əmək Məcəlləsi, Maddə 277 1. İş davam etdirən işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirmələrinə mane olmadan tətilçilər iş yerində və ya bilavasitə müəssisənin yaxınlığında sərbəst toplaşaraq danışıqların gedişini müzakirə etmək, mitinqlər və digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər. 2. İşçilərin bu maddədə nəzərdə tutulmuş sərbəst toplaşmaq hüququ müvafiq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydalara əməl edilməklə həyata keçirilir.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Does the law grant all workers the right to collective bargaining? (Y/N)	YES ✓	Əmək Məcəlləsi, Maddə 32 Kollektiv müqavilənin qüvvəsi 7. Kollektiv müqavilə müəssisənin bütün işçilərinə, o cümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Does the law expressly prohibit forced labor? (Y/N)	YES ✓	Konstitusiya, Maddə 35 III. Heç kəs zorla işlədilə bilməz.	https://e-qanun.az/framework/k/897
➤ Does the law mandate labor inspectorates to enforce national legislation on forced labor (that is, to check for forced or compulsory labor, identify vulnerable employees, inspect for abusive employment relationship, etc.) (Y/N)	YES ✓	Əmək Məcəlləsi Maddə 15 1. Bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ What is the minimum age for employment as specified in the law? (Age)	15 ✓	Əmək Məcəlləsi, Maddə 249 Yaşı 15-dən az olan şəxslərin işə qəbul edilməsinə yol verilmir.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ What is the minimum age for light work? (Age)	15 ✓	Əmək Məcəlləsi, Maddə 249 Yaşı 15-dən az olan şəxslərin işə qəbul edilməsinə yol verilmir.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ What is the minimum age for hazardous work? (Age)	18 ✓		
➤ Does the law prohibit children from performing work that is likely to harm their health, safety, or morals? (Y/N)	YES ✓	Əmək Məcəlləsi, Maddə 250 Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, saxtələrdə və digər yeraltı işlərdə, əxlaqi kamilliyinə mənfi təsir göstərən gecə klublarında, barlarda, alkoqollu və energetik içkilərin, bütün məmulatlarının, toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində, narkotik vasitələrin, psixotrop maddələrin və onların prekursorlarının dövriyyəsi ilə bağlı olan və həyatına, sağlamlığına və ya məneviyyətinə təhlükə törədə bilən digər 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.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Does the law require labor inspectorates to enforce national legislation on child labor? (that is, minimum age of workers, types of work young workers are involved in, working hours, not prejudice to their education or ability to benefit from education) (Y/N)	YES ✓	"Uşaq əməyinin ən pis formalarının qadağan edilməsinə və onların aradan qaldırılması üçün təcili tədbirlərə dair" Konvensiyaya (onun müddəalarını tamamlayan 190 nömrəli Təvsiyə daxil olmaqla) qoşulmaq barəsində AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU- <i>İXM-dən maddələr əlavə olunmalıdır (cərimə)</i>	https://e-qanun.az/framework/k/5412

➤ What hazardous sectors are excluded from the occupational health and safety (OHS) regulation? (Y/N)	29a. Ship-breaking (ship disposal involving the breaking up of ships as a source of parts or extraction of raw materials) NO ✓ 29b. Agriculture NO ✓ 29c. Mining NO ✓ 29d. Construction NO ✓	İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında Qanun	https://e-qanun.az/framework/k/19789
➤ Does the law mandate a periodic review of OHS regulations? (Y/N)	YES ✓	Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Əməyin Təhlükəsizliyi və Gigiyenası haqqında" 155 nömrəli Konvensiyası 29 may 2023-cü ildə ratifikasiya olunmuşdur və Konvensiyanın 4-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən hər bir Üzv milli şəraitə və təcrübəyə uyğun olaraq və işəgötürənləri və işçiləri ən çox təmsil edən təşkilatlar ilə məsləhətləşmə şəraitində əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası və istehsalat mühiti üzrə razılaşdırılmış milli siyasəti formalaşdırır, həyata keçirir və dövrü olaraq yenidən nəzərdən keçirir.	https://e-qanun.az/framework/k/80
➤ Does the law require employers to establish internal complaints or grievance mechanisms for reporting violence, discrimination, harassment, and/or bullying at the workplace? (Y/N)	YES ✓	Əmək Məcəlləsi, maddə 12 e) işçilərin ərizə və şikayətlərinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müddətdə və qaydada baxmaq; Əmək Məcəlləsi, maddə 294 Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Does the law require employers to provide workers with information and training on how to identify hazards and risks of violence, discrimination, harassment, and/or bullying, including prevention and protection measures? (Y/N)	YES ✓	Əmək Məcəlləsi, Maddə 215 Müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehdir və aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər: işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təhsilin, təlimatlandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsini və əməyin mühafizəsinin təbliğini.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Per calendar year, how many fully paid working days of annual leave is a worker on a permanent contract with the following years of employment eligible for?	36a. With more than 6 months of employment but less than 1 year: [number of working days] [minimum 21 calendar days] 36b. With more than 1 year of employment but less than 5 years: [number of working days] [minimum 21 calendar days] 36c. With more than 5 years of employment but less than 10 years: [number of working days] [minimum 23 calendar days]	Əmək Məcəlləsi, Maddə 114 2. İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir. Əmək Məcəlləsi, Maddə 116 1. Əmək stajından asılı olaraq işçilərə: beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda — 2 təqvim günü; on ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda — 4 təqvim günü;	https://e-qanun.az/framework/k/46943

	36d. With more than 10 years of employment but less than 20 years: [number of working days] 36e. With more than 20 years: [number of working days] [minimum 25 calendar days (between 10-15 years, minimum 27 calendar days (more than 15 years))]	on beş ildən çox əmək stajı olduqda — 6 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.	
➤ Per calendar year, how many fully paid working days of sick leave is a worker on a permanent contract with the following years of employment eligible for?	39a. With more than 6 months of employment but less than 1 year: [number of working days] [60% of average monthly salary] 39b. With more than 1 year of employment but less than 5 years: [number of working days] [60% of average monthly salary] 39c. With more than 5 years of employment but less than 10 years: [number of working days] [60% of average monthly salary for up to 8 years of work experience and 80% for employees with 8 to 12 years of work experience] 39d. With more than 10 years of employment but less than 20 years: [number of working days] [80% of average monthly salary for up to 12 years of work experience and 100% for employees with more than 12 years of work experience] 39e. With more than 20 years of employment: [number of working days] [100% of average monthly salary]	“Məcburi dövlət sosial sığortası üzrə ödəmələrin və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərə sığortaədənəin vəsaiti hesabına ödənilən müavinətin hesablanması və ödənilməsi haqqında Əsasnamə”nin təsdiq edilməsi barədə Qərarı 62. Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi hallarında müavinət aşağıdakı miqdarda verilir: qazancın 100 faizi miqdarında: 12 il və daha çox sosial sığorta stajı olan işçilərə.	https://e-ganun.az/framework/3468

1.2 Employment Restrictions and Costs

➤ Does the law allow the use of fixed-term contracts for any type of task/job? (Y/N)	YES	Əmək Məcəlləsi Maddə 47	https://e-ganun.az/framework/46943
➤ Does the law allow the use of fixed-term contracts for permanent tasks specifically, i.e., tasks or jobs of permanent nature to the firm, not dissolved once the task is accomplished? (Y/N)	YES	Əmək Məcəlləsi, Maddə 45. 4. Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan belli olduğu hallarda, bu Məcəllənin 47-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla , əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır.	https://e-ganun.az/framework/46943
➤ What is the maximum number of overtime working hours per week mandated by law? [number]	[max. 4 hours per day in standard jobs, but no more than 2 days in a row / max. 2 hours per day in workplaces with harsh working conditions, but no more than 2 days in a row]	Əmək Məcəlləsi Maddə 100. 1. Hər bir işçi dalbadal gələn iki iş günü ərzində dörd saatdan, əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində isə iki saatdan çox iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilməz.	https://e-ganun.az/framework/46943
➤ Does the law mandate a wage premium for overtime work? (Y/N)	YES	Əmək Məcəlləsi, Maddə 9. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları e) iş vaxtından artıq vaxtda işə cəlb olunduqda əlavə əmək haqqını almaq və ya onun verilməsini tələb etmək; Əmək Məcəlləsi, Maddə 165. 1. İşçilərə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işin hər saati üçün əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir: əməyin vaxtamuzd ödənilmə sisteminə saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla; əməyin işəməzd ödənilmə sisteminə işəməzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı)	https://e-ganun.az/framework/46943

		vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində. 2. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülməli işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər. 3. İş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir.	
➤ Does the law allow night work? (Y/N)	YES ✓	Əmək Məcəlləsi Maddə 97 1. Saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Does the law allow Night Work, defined as work performed for not less than seven consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a.m.?	YES ✓	Əmək Məcəlləsi Maddə 97 1. Saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır. 2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində, habelə xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşdükdə, iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Does the law mandate that Overtime Work be remunerated at a rate not less than one and one-quarter (1.25) times the regular rate?	YES ✓	Əmək Məcəlləsi, Maddə 166 1. İşçilərə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülməli işin hər saati üçün əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir: əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla; əməyin işəməuzd ödənilmə sistemində işəməuzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində. 2. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülməli işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ What is the maximum number of working hours per week, including Overtime, mandated by law?	Maximum number of working hours per day is 8 hours. In addition, each employee cannot be engaged in overtime work for more than four hours during two consecutive working days, and more than two hours in workplaces with hazardous and harmful working conditions.	Əmək Məcəlləsi, Maddə 89 2. Gündəlik normal iş vaxtının müddəti səkkiz saatdan artıq ola bilməz. 3. Gündəlik normal iş vaxtına uyğun olan həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq müəyyən edilə bilməz. Əmək Məcəlləsi, Maddə 100 1. Hər bir işçi daldadal gələn iki iş günü ərzində dörd saatdan, əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində isə iki saatdan çox iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilməz.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Please provide the monthly minimum wage or floor in local currency for a worker on a permanent contract, over 25 years of age with lowest complexity of work and corresponding responsibilities, in the largest business city in the economy, for the following two sectors:	63a. Manufacturing (car parts industry): [numerical value of wage in local currency] [aprx. 374-422 AZN] 63b. Services (food retail): [numerical value of wage in local currency] [aprx. 374-406 AZN]	ƏƏSMN tərəfindən suala cavabdakı rəqəmlər Vahid Tarif Cədvəlinə əsasən müəyyənləşmişdir.	https://e-qanun.az/framework/k/53231

➤ Does the law require firms to pay for unemployment protection for the following types of workers? (i.e., the payment requirement could be part of labor taxes, social security contribution, or separate non-tax-related payment incurred by the firm if a worker is terminated earlier on a basis of redundancy) (Y/N)	64a. Permanent (open-ended) full-time worker on firm's payroll YES ☐ 64b. Fixed-term full-time worker on firm's payroll YES ☐ 64c. Part-time worker on firm's payroll YES ☐ 64d. Temporary agency worker YES ☐ 64e. Platform worker NO ☒	64e Platforma işçilərinin əmək müqaviləsi olmadığı üçün işsizliyə görə ödəniş qanunvericilikdə nəzərdə tutulmamışdır.	
➤ Does the law require firms to pay for health care for the following types of workers? (the payment requirement could be part of labor taxes, social security contribution, or separate non-tax-related mandatory payment incurred by the firm) (Y/N)	65a. Permanent (open-ended) full-time worker on firm's payroll YES ☐ 65b. Fixed-term full-time worker on firm's payroll YES ☐ 65c. Part-time worker on firm's payroll YES ☐ 65d. Temporary agency worker YES ☐ 65e. Platform worker NO ☒	64e Platforma işçilərinin əmək müqaviləsi olmadığı üçün icbari tibbi sığorta qanunvericilikdə nəzərdə tutulmamışdır.	
➤ Does the law require firms to pay retirement pension for the following types of workers? (the payment requirement could be part of labor taxes, social security contribution, or separate non-tax-related mandatory payment incurred by the firm) (Y/N)	YES ☐ , if they have labor contract regardless of types of workers		https://e-qanun.az/framework/k/3813
➤ Does the law allow individual dismissal based on the following reasons? (Y/N)	67a. Worker capacity (i.e., performance) YES ☒ 67b. Worker conduct (i.e., misconduct or fault) YES ☒ 67c. Business need YES ☒ 67d. Other, please describe	ƏM, Maddə 70. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla ləğv edilə bilər: a) müəssisə ləğv edildikdə; b) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə; c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə; ç) işçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, yaxud bu Məcəllənin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda; d) sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda; e) dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Does an employer have to notify a third party before terminating a group of employees equivalent to a collective redundancy—according to your economy's legislation—in the private sector? (Y/N)	68a. Yes, notification should be given to the public administration, i.e., Ministry of Labor 68b. Yes, notification should be given to workers' representatives ☒ 68c. No 68d. Other, please explain:	ƏM, Maddə 80. Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvi zamanı razılaşmalar 1. Bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin b) və ç) bəndlərində göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsi müəssisədə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla ləğv edilir.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ Does an employer need to obtain an approval from a third party before terminating one employee in the private sector? (Y/N)	69a. Yes, approval should be obtained from the public administration, i.e., Ministry of Labor 69b. Yes, approval should be obtained from workers' representatives (in special cases) 69c. NO ☒ 69d. Other, please explain:		https://e-qanun.az/framework/k/46943

➤ Does an employer need to obtain approval from a third party before terminating a group of employees' equivalent to a collective redundancy—according to your economy's legislation—in the private sector? (Y/N)	70a. Yes, approval should be obtained from the public administration, i.e., Ministry of Labor (Y/N) 70b. Yes, approval should be obtained from workers' representatives (Y/N) (in certain cases) 70c. NO (Y/N) ☒ 70d. Other, please explain:	Kollektiv ixtisarlər zamanı həmkarlar ittifaqlarından razılığın alınması yalnız işçilər həmkarlar ittifaqı üzvü olduğu təqdirdə tələb olunur. Əks halda belə bir tələb mövcud deyil. ƏM, Məddə 80. Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvi zamanı razılaşmalar 1. Bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin b) və c) bəndlərində göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsi müəssisədə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla ləğv edilir.	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ What is the legally mandated notice period for a worker on a permanent contract with the following years of employment?	71a. With more than 6 months of employment but less than 1 year: [at least 2 weeks] 71b. One year but less than 5 years of employment: [at least 4 weeks] 71c. Five but less than 10 years of employment: [at least 6 weeks] 71d. Ten years but less than 20 years of employment: [at least 9 weeks] 71e. More than 20 years of employment: [at least 9 weeks] 71f. Please provide the formula for calculating notice period:	ƏM, Məddə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilərək işçilərin təminatları	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ What is the legally mandated severance payment for a worker on a permanent contract with the following years of employment?	72a. With more than 6 months of employment but less than 1 year: [number of weeks] [average monthly salary] 72b. One year but less than 5 years of employment: [number of weeks] [at least 1.4 times the average monthly salary] 72c. Five but less than 10 years of employment: [number of weeks] [at least 1.7 times the average monthly salary] 72d. Ten years but less than 20 years of employment: [number of weeks] [at least twice the average monthly salary] 72e. More than 20 years of employment: [number of weeks] [at least twice the average monthly salary] 72f. Please provide the formula for calculating severance payment	Əmək Məcəlləsi, Məddə 77	https://e-qanun.az/framework/k/46943
➤ How is the health care system, if provided by the government in the economy, funded? (Y/N)	78a. Through general tax revenue YES ☒ 78b. Through taxes on employers, including mandatory labor taxes or social security contributions YES ☒ 78c. Other, please explain:		https://e-qanun.az/framework/k/80
2.2 INSTITUTIONAL FRAMEWORK			
➤ Is there a national employment service center in the largest city in this economy? (Y/N)	YES ☒		https://dma.gov.az/fəaliyyət/fəaliyyət/funksional-istiqametlər/mesqulluq-xeritəsi

➤ Does your economy have a law or regulation that establishes vocational guidance and training for the unemployed and job seekers? (Y/N)	YES ✓		https://e-qanun.az/framework/42612
➤ Are training programs for the unemployed and job seekers available? (Y/N)	YES ✓		https://dma.gov.az/agentlik/pese-hazirligina-muraciet-2299
➤ Does your economy have a functioning, specialized, and independent mechanism for resolution of a labor dispute (of any kind)? (Y/N)	YES ✓		https://dost.gov.az/news/594
➤ Which of the following types of alternative dispute resolution mechanisms are available to resolve a labor dispute? (Y/N)	92a. Judicial conciliation/mediation (court-annexed) YES ✓ 92b. Non-judicial conciliation/mediation (private person to mediate) YES ✓ 92c. Arbitration NO ✗ 92d. Other: Mediation Centre ✓		https://dost.gov.az/news/594
➤ Is there a central labor inspectorate in this economy? (Y/N)	YES ✓		https://demx.gov.az/
➤ Does the law require Labor Inspectorates to enforce the current Occupational Health and Safety regulations?	YES	Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 28 fevral tarixli, 27 nömrəli qərarı ilə "İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması" qaydalarına əsasən Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinin bu sahədə səlahiyyətləri qeyd edilmişdir.	https://e-qanun.az/framework/232
➤ Are there data on reported number of cases/complaints available for labor violations? (Y/N)	YES ✓		https://demx.gov.az/mufettislik/hesabatlar
➤ Are there publicly available data on reported number of violations committed in the workplace against women? (Note: Please answer Yes only if there is an explicit requirement to collect data on violation cases pertaining to women (e.g., cases of discrimination regarding unequal treatment in pay and promotion, cases of sexual harassment, etc.).	NO ✗		
➤ Does the law require labor inspectors to conduct periodic mandatory inspections specifically focused on the abuse of women's rights in the workplace?	NO ✗		
➤ Are sex-disaggregated data on the number of labor inspectors publicly available online?	NO ✗		
➤ Are sex-disaggregated data on labor disputes publicly available online?	NO ✗		
➤ Are sex-disaggregated data on the number of employees in the workforce publicly available online?	YES	Dövlət Statistika Komitəsinin illik hesabatları	https://www.stat.gov.az/source/gender/

➤ Are sex-disaggregated data on the number of unemployed people publicly available online?	YES	Dövlət Statistika Komitəsinin illik hesabatları	https://www.stat.gov.az/source/gender/
➤ Are sex-disaggregated data on the number of beneficiaries of maternity and paternity leave made publicly available online by a public authority?	NO ☹		
➤ Does the law regulate labor rights and benefits of platform workers?	✓ Yes, the existing labor law covers labor rights/protection for platform workers, as they are considered employees (through Legal Presumption). ✓ Yes, there is stand-alone legislation or provision(s) specific to platform workers (as they constitute intermediate category – between employee and self-employed), and they have certain rights and/or benefits. ✓ No, as they are self-employed/independent contractors/own account workers, and their arrangements are based on contractual agreements with the platform. ✓ No, they operate informally.	Əmək Məcəlləsi işçi və işəgötürən arasında əmək münasibətlərinin (əmək müqavilələri üzərindən) tənzimlənməsini nəzərdə tutur.	