

UOT 34: 349.2**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ
ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİNİN
BƏZİ MƏSƏLƏLƏRİ****A.M.QASIMOV**
Bakı Dövlət Universiteti
kasumov-bsu@rambler.ru

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi öz inkişafında uzun və mürəkkəb bir yol keçmişdir. İqtisadiyyatda baş verən dəyişikliklər əmək qanunvericiliyinin məzmununa, habelə onun sisteminə təsir göstərmişdir, çünki müvafiq normativ hüquqi aktlar iqtisadi münasibətlər, mülkiyyət münasibətləri və s. ilə sıx surətdə bağlıdır.

Əmək münasibətlərini və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər ictimai münasibətləri tənzimləyən əsas normativ hüquqi akt qismində 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilmiş və həmin ilin iyulun 1-dən qüvvəyə minmiş Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi çıxış edir. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi tarixində bu ikinci Məcəllədir. O, ölkənin sosial-siyasi, iqtisadi, dövlət quruluşunda baş verən köklü dəyişiklikləri əks etdirmiş, əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər ictimai münasibətlərin bazar iqtisadiyyatına, mülkiyyət formalarının müxtəlifliyinə xeyli dərəcədə uyğunlaşdırmağa imkan vermişdir.

Məzmun baxımından qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilə əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər ictimai münasibətlərin yetərinə tənzimləndiyini söyləmək mümkündür. Lakin AR ƏM-də olan qeyri-dəqiqliklərin, ziddiyyətlərin aradan qaldırılması, boşluqların doldurulması və s. qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsini tələb edir. Bu məqalədə də məhz AR ƏM-də mövcud olan bəzi boşluqların doldurulması və ziddiyyətlərin aradan qaldırılması üçün əsaslandırılmış təkliflər irəli sürülür.

Açar sözlər: işçi, işəgötürən, əmək münasibətləri, Əmək Məcəlləsi, boşluqlar, çatışmazlıqlar, təkmilləşdirmə

Azərbaycan xalqının Ümummillə lideri Heydər Əliyevin müəllifi olduğu Azərbaycan Respublikasının 12 noyabr 1995-ci il tarixli Konstitusiyasının qəbulundan sonra Azərbaycan dövləti özünün yeni tarixi inkişaf mərhələsinə-sosial həyatın bütün sahələrində köklü dəyişikliklərin aparılması mərhələsinə qədəm qoydu. Azərbaycanda ilk milli Konstitusiyanın qəbulu ölkəmizdə beynəlxalq standartlara cavab verən milli qanunvericilik sahələrində genişmiqyaslı islahatların aparılmasını zəruri etdi. Bu islahatlar əmək qanunvericiliyi sahəsini də əhatə etdi. Digər qanunvericilik sahələri

kimi milli əmək qanunvericiliyi sistemi də ciddi dəyişikliyə məruz qalmışdır. Belə ki, 1 fevral 1999-cu ildə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM adlandırılacaqdır) qəbul edilmiş və həmin ilin iyulun 1-dən qüvvəyə minmişdir.

MDB-yə üzv ölkələrdən Azərbaycan Respublikası birincilərdən olaraq bazar münasibətlərinin tələblərinə cavab verən ilk Əmək Məcəlləsini qəbul etmişdir. Onu da qeyd etmək istərdik ki, AR ƏM qəbul edilərkən həm iqtisadi cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrin əmək qanunvericiliyindən, həm də model Əmək Məcəlləsi layihəsindən və beynəlxalq təcrübədən istifadə olunmuşdur. AR ƏM-in qəbul edilməsi ilə əmək qanunvericiliyi əsasında əmək hüquq nəzəriyyəsinin əldə etdiyi mühüm elmi nəticələrin durduğu çoxlu sayda ümumi müddəalarla zənginləşmişdir. Lakin AR ƏM-in fəaliyyət göstərdiyi 25 ilə yaxın dövrə nəzər saldıqda görürük ki, bu Məcəllə hər il təkmilləşdirsə də əmək münasibətləri sahəsində qanunauyğun və mütəmadi yaranan bütün problemləri həll etmək iqtidarında deyil. Bununla bərabər, onun bir sıra maddələrində mübahisəsiz olmayan müddəalar mövcuddur. Digər tərəfdən isə AR ƏM-də olan boşluqlar həllini gözləyən bir sıra problemlər doğurur. AR ƏM-də olan boşluqlar mütəmadi olaraq qanunverici tərəfindən aradan qaldırılmasına baxmayaraq bu məsələni qəti həll olunmuş hesab etmək doğru olmazdı.

Ona görə də AR ƏM-də mövcud olan bəzi boşluqları və ziddiyyətli normaları göstərməklə onların aradan qaldırılması üçün aşağıdakı fikirlərimizi qeyd etmək istərdik.

1) Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 147-ci maddəsinin III hissəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminin əsasıdır (1, s.57). Həmin Konstitusiyanın 148-ci maddəsinin I hissəsinə görə Konstitusiya Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminə daxil olan aktlardan biridir. Lakin bizə məlum olmayan səbəblərdən AR ƏM-in “Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar” adlanan 1-ci maddəsində Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası öz əksini tapmamışdır. Hətta AR ƏM-in heç bir maddəsində qeyd olunmur ki, Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına əsaslanır. Təbii ki, bu hal bizdə müəyyən narazılıqlar doğurur. AR-in Konstitusiyasının 147-ci maddəsinin III hissəni və 148-ci maddəsinin I hissəni rəhbər tutaraq hesab edirik ki, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası AR ƏM-in 1-ci maddəsinə daxil edilməli və həmin maddə aşağıdakı redaksiyada verilməlidir: “Maddə 1. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi:

- Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasından;

- əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən;
- bu Məcəllədən;
- Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlardan ibarətdir.

2) AR ƏM-in “Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin vəzifələri və prinsipləri” adlanan 2-ci maddəsi də ciddi etiraz doğurur. Əvvəla, ona görə ki, AR ƏM-in vəzifələri və prinsiplərinin eyni maddədə təsbit edilməsi məqsədəuyğun deyil.

Qonşu Rusiya Federasiyasının qanunvericilik təcrübəsindən də bəhrələnmək olar. Rusiya Federasiyası Əmək Məcəlləsinin 1-ci maddəsi “Əmək qanunvericiliyinin məqsədləri və vəzifələri” adlanır və həmin maddədə əmək qanunvericiliyinin məqsədləri və vəzifələri göstərilir (9, s.4).

Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin 1-ci maddəsi də “Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin məqsəd və vəzifələri” adlanır. Fikrimizcə, AR ƏM-in 2-ci maddəsinin “Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin məqsəd və vəzifələri” adlandırılması və orada onun məqsəd və vəzifələrinin təsbit olunması daha düzgün olardı. Çünki əmək qanunvericiliyinin məqsədləri göstərilmədən onun vəzifələrinin təsbit olunması qanunvericilik texnikası baxımından doğru deyil. Göründüyü kimi AR ƏM-in məqsədləri bizə məlum olmayan səbəblər üzündən qanunvericinin diqqətindən kənar qalmışdır. Ona görə də bu boşluğun hökmən aradan qaldırılmasını təklif edirik. İkincisi, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin prinsiplərinin ayrıca bir normada təsbit olunmasını daha məqsədəuyğun hesab edirik.

3) AR ƏM-in 2-ci maddəsinin 1-ci hissəsi də tam aydın deyildir. Orada deyilir ki, AR ƏM işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən digər hüquq münasibətlərini tənzim edir (2, s.28). Bəli, AR ƏM işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini tənzim edir və biz bununla tamamilə razılaşıırıq. Lakin belə bir sual yaranır: işçilərlə və işəgötürənlərlə müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən hansı münasibətlərdir ki, onlar AR ƏM ilə tənzim edilir. Hesab edirik ki, 2-ci maddənin 1-ci hissəsinin dəyişdirilməsinə ciddi ehtiyac vardır. Çünki həmin maddə qeyri-müəyyəndir. İkincisi, həmin münasibətlərdən törəyən digər münasibətlər təkcə AR ƏM ilə deyil, digər qanunvericilik və normativ hüquqi aktlarla tənzimləyə bilər. Üçüncüsü, işəgötürən və müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında heç bir əmək münasibəti ya-

rana bilməz və bu münasibətlər, məsələn, iki hüquqi şəxs arasında yaranan münasibətlər mülki qanunvericilik normaları ilə tənzimlənə bilər.

4) AR ƏM-in 6-cı maddəsinin «c» bəndinə əsasən, bu Məcəllə Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə şamil edilmir. «Bələdiyyə qulluğu haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanununun 2-ci maddəsinin üçüncü abzasına əsasən bələdiyyə üzvləri bələdiyyə qulluqçusu hesab edilmirlər (7). «Bələdiyyələrin statusu haqqında» AR Qanununun 159-cü maddəsinin 1-ci və 2-ci hissələrinin birinci abzaslarına əsasən bələdiyyə üzvü-bələdiyyə seçkilərində seçilmiş, mandatı ərazi seçki komissiyası tərəfindən təsdiq edilmiş şəxsdir. Öz səlahiyyətlərini daimi əsasla icra edən bələdiyyə üzvü-bələdiyyə büdcəsi hesabına aylıq əmək haqqı alan və əsas iş yeri bələdiyyə hesab edilən bələdiyyə üzvüdür. Elmi, yaradıcılıq və pedaqoji fəaliyyət istisna olmaqla, öz səlahiyyətlərini daimi əsasla icra edən bələdiyyə üzvü əsas iş yeri üzrə başqa yerdə işləyə bilməz (6).

«Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatının statusu haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununda (4) deputatların əmək məzuniyyətinin hesablanması, əmsallaşdırılması və s. münasibətləri ilə bağlı normalar müəyyən edilməmişdir ki, təcrübədə bu halların AR ƏM-ə uyğun olaraq tənzimlənməsi zərurəti yaranır.

Yuxarıda qeyd edilənlərə əsasən, deputatların və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərin məzuniyyət dövrü üçün əmək haqqının hesablanması, əmsallaşdırılması və s. əmək münasibətləri ilə bağlı məsələlərdə AR ƏM-in və ondan irəli gələn normativ hüquqi aktların bələdiyyə üzvünə münasibətdə tətbiqinə zərurət yaranır. Bu baxımdan AR ƏM-in 5-ci maddəsinin 2-ci hissəsi təkmilləşdirilməli və 6-cı maddənin ç) bəndi isə çıxarılmalıdır.

AR ƏM-in 5-ci maddəsinin («Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi digər iş yerləri və qulluqçular») 2-ci hissəsinin aşağıdakı redaksiyada verilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir: «2. Bu Məcəllə dövlət qulluqçularına, habelə prokurorluq, polis və digər hüquq-mühafizə orqanlarının qulluqçularına, Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin deputatlarına, bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir. Bu normativ hüquqi aktlarda həmin qulluqçuların əmək, sosial və iqtisadi hüquqları bütünlüklə əhatə olunmayıbsa, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müvafiq normalar onlara tətbiq edilir.

5) AR ƏM-in X bölməsi “Qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin və aqrar sahədə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri” adlanır. Lakin bu bölmədə əlilliyi olan şəxslərin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətlərinin nəzərdə tutulmaması onun normalarının səmərəliliyini aşağı salır. Müqayisə üçün qeyd edək ki, Azərbaycan SSR-in 10 de-

kabr 1971-ci il tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq Azərb.SSR ƏQM adlandırılacaqdır) 168-ci maddəsi “Əlillərin və əmək qabiliyyəti az olan digər şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi” adlanırdı (3, s.98-99).

Bu gün qüvvədə olan AR ƏM-də analogi maddə yoxdur. Lakin əlilliyi olan şəxslərlə bağlı normalar, belə demək mümkünsə, AR ƏM-in müxtəlif maddələrinə səpələnmişdir. Məsələn, AR ƏM-in 98-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, əlilliyi olan işçilər gecə vaxtı görülən işlərə yalnız onların razılığı ilə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər (2, s.92).

AR ƏM-in 119-cu maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq orqanizmin funksiyalarının pozulması faizindən, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlilliyi olan işçilərlə əmək məzuniyyəti azı 42 təqvim günü verilir (2, s.104). Əlbəttə, belə misalların sayını artırmaqla olar.

M.N.Əliyev yazır: “Əmək hüququnun müdafiə funksiyası baxımından məcəllələşdirilmiş bir aktda əlillərin əməyi ilə bağlı ayrıca normanın olmaması heç də məqsədəuyğun sayıla bilməz. Ona görə ki, bu hal göstərilən normaların sosial baxımdan az əhəmiyyətli olması kimi təfsir edilə bilər. Bu baxımdan hesab edirik ki, Məcəllənin X bölməsi “İşçilərin bəzi kateqoriyalarının əməyinin xüsusiyyətləri” adlanmalı və həmin bölməyə “Əlillərin və məhdud əmək qabiliyyətli digər şəxslərin əməyinin xüsusiyyətləri” adlı ayrıca fəslin əlavə edilməsi məqsədmüvafiq olardı” (8, s.92). Biz M.N.Əliyevin bu fikri ilə qismən razılaşıyıq, ancaq hesab edirik ki, AR ƏM-in X bölməsi “Qadınların və ailə vəzifələri olan işçilərin, yaşı 18-dən az olan işçilərin, əlilliyi olan şəxslərin və aqrar sahədə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri” adlandırılmalı və oraya “Əlilliyi olan şəxslərin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri” adlı müstəqil fəsil daxil edilməlidir.

6) Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 48-ci maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən, əmək münasibətlərinə girən işçidən bu Məcəllədə nəzərdə tutulmamış, habelə işin (vəzifənin) xüsusiyyətlərinə uyğun gəlməyən əlavə sənədlərin tələb edilməsi qadağandır (2, s.58). Lakin AR ƏM-də işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan işlərin görülməsinin tələb edilməsinin qadağan edilməsinə dair norma təsbit edilməmişdir. Əvvəllər qüvvədə olmuş Azərbaycan SSR ƏQM-nin 28-ci maddəsində isə göstərilirdi ki, əmək müqaviləsi ilə şərtləşdirilməmiş işin görülməsini fəhlə və ya qulluqçudan tələb etməyə müdiriyyətin ixtiyarı yoxdur (3, s.20). Yuxarıda qeyd olunanları nəzərə alaraq AR ƏM-in “Əmək müqaviləsi” adlanan III bölməsinin VII fəslinə “Əmək müqaviləsi ilə şərtləşdirilməmiş işin görülməsinin tələb etməyin qadağan olunmasını” nəzərdə tutan aşağıdakı məzmununda xüsusi bir maddənin əlavə edilməsini zəruri hesab

edirik: “Bu Məcəllə ilə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsi ilə şərtləşdirilməmiş işin görülməsini işçidən tələb etmək qadağandır”.

7) Azərbaycan Respublikası 24 mart 2000-ci il tarixdə BƏT-in “İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında” 105 nömrəli Konvensiyasına (1957-ci il) qoşulmuşdur. Düzdür, ölkəmizdə məcburi əməyi qadağan edən normalar AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin III hissəsində və AR ƏM-in 17-ci maddəsində bilavasitə təsbit olmuşdur. Nəzərə alsaq ki, AR-sı BƏT-in “İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında” 105 nömrəli Konvensiyasına (1957-ci il) AR ƏM-in qəbulundan 1 il keçdikdən sonra qoşulduğundan həmin Konvensiyada təsbit edilmiş bir sıra təminatlar AR ƏM-in “Məcburi əməyin qadağan edilməsi” adlanan 17-ci maddəsində nəzərdə tutulmamışdır. AR ƏM-in BƏT-in qeyd olunan Konvensiyasına uyğunlaşdırılması zərurətini nəzərə alaraq 17-ci maddənin aşağıdakı redaksiyada verilməsi məqsədamüvafiq hesab edilir: Maddə. Məcburi əməyin qadağan edilməsi

“I. Məcburi əmək qadağandır.

II. Hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi hədə qorxusu, habelə:

- siyasi təsir və ya tərbiyə vasitəsi kimi və ya bərqərar olmuş siyasi, sosial və iqtisadi sistemə zidd olan siyasi baxışların və ya ideoloji məsələlərin mövcudluğuna və ya izhar edilməsinə görə cəza tədbiri kimi;
- iqtisadi inkişafın tələbatları üçün səfərbərlik və əmək qüvvəsindən istifadə üsulu kimi;
- əmək intizamını saxlamaq vasitəsi kimi tətildə iştirak etməyə görə cəza tədbiri kimi;
- irqi, sosial və milli mənsubiyyət və ya məzhəb əlamətinə görə ayrı-seçkilik tədbiri kimi işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır”.

8) AR ƏM-in 60-cı maddəsinə uyğun olaraq işçi onun razılığı olmadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətinə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər (2, s.65). Lakin bu maddədə istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının mənasını açıqlamır. Hesab edirik ki, bu hallar AR ƏM-də mütləq sadalanmalıdır. Bu baxımdan Məcəllənin 60-cı maddəsinə belə bir əlavə olunmasını təklif edirik: “Bu cür keçirməyə dövlətin mühafizəsinin təmin edilməsi üçün, təbii fəlakətin, istehsalat qəzasının qarşısını almaq və ya onların nəticələrini dərhal aradan qaldırmaq üçün, bədbəxt hadisələrin, boşdayanmaların, dövlət əmlakının tələf olunmasının və ya korlanmasının qarşısını almaq üçün və digər müstəsna hallarda yol verilir”.

9) AR ƏM-in “Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları” adlanan 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsaslarından biri də a) bəndində nəzərdə tutulmuş tərəflərdən

birinin təşəbbüsüdür. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən çox vaxt işəgötürənlər 68-ci maddənin ikinci hissəsinin «a» bəndinə istinad edirlər. Lakin belə olduğu təqdirdə məlum olmur ki, əmək müqaviləsi kimin -işçinin, yoxsa işəgötürənin təşəbbüsü ilə xitam olunmuşdur.

Əgər əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv edilmişdirsə, onda AR ƏM-in 70-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hansı əsasla ləğv edilmişdir. Çünki bu əsaslardan hər biri ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin hüquqi nəticələri və ləğv edilməsinin müəyyən olunmuş qaydası tamamilə fərqlidir. Azərb. SSR ƏQM-in eyniadlı 36-cı maddəsinin dördüncü hissəsində fəhlə və qulluqçunun təşəbbüsü ilə (bu Məcəllənin 37-ci maddəsi), müdiriyyətin təşəbbüsü ilə (bu Məcəllənin 38-ci maddəsi)...əmək müqaviləsinin pozulması əsasları nəzərdə tutulmuşdur.

Hesab edirik ki, AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «a» bəndi tamamilə dəyişdirilməli və aşağıdakı redaksiyada verilməlidir:

- a) işçinin təşəbbüsü ilə (bu Məcəllənin 69-cu maddəsi);
- b) işəgötürənin təşəbbüsü ilə (bu Məcəllənin 70-ci maddəsi);
- c) əmək münasibətlərinin əslində davam etdiyi və tərəflərdən heç birinin onun dayandırılmasını tələb etmədiyi hallardan başqa, əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması (bu Məcəllənin 73-cü maddəsi);
- ç) əmək şəraitinin əsas şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- d) müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar (bu Məcəllənin 63-cü maddəsinin 2-ci hissəsində göstərilən işçilər);
- e) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar (bu Məcəllənin 74-cü maddəsi);
- ə) tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar (bu Məcəllənin 75-ci maddəsi).

10) Azərbaycan Respublikasının 2010-cu il 11 may tarixli Qanunu ilə BƏT-in “Kişi və qadın işçilər – ailə vəzifələri olan işçilər üçün bərabər imkanlar və bərabər rəftar haqqında” 156 nömrəli Konvensiyasına (1981) və “Analığın mühafizəsi haqqında” 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən baxılmış) yenidən baxılması haqqında” 2000-ci il 183 nömrəli Konvensiyasına (2000) qoşulmasına baxmayaraq, Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinin yuxarıda qeyd olunan Konvensiyaların tələblərinə uyğunlaşdırılması hələ də həyata keçirilməmişdir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2011-ci il 27 dekabr tarixli 1938 nömrəli sərəncamı ilə təsdiq olunmuş “Azərbaycan Respublikasında insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin səmərəliliyini artırmaq sahəsində Milli Fəaliyyət Proqramının” 1.2.9-cu bəndi ilə aidiyyəti dövlət orqanlarına müvafiq tapşırıqlar verilmişdir ki, Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu yuxarıda qeyd olunan Konvensiyalarla əlaqədar əmək qanunvericiliyinin milliləşdirilməsi həyata keçirilsin. Lakin əfsuslar olsun ki, bu istiqamətdə bu günə kimi heç bir addım atılmamışdır. Belə ki, qüvvədə olan AR ƏM-də hələ də “Ailə vəzifələri olan işçi”

terminindən istifadə olunmur və onun leqal anlayışı verilməmişdir. AR ƏM-dəki bu boşluğu aradan qaldırmaq üçün AR ƏM-in “Bu Məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar” adlanan 3-cü maddəsinə aşağıdakı məzmununda müvafiq bəndin əlavə edilməsini zəruri hesab edirik:

“Ailə vəzifələri olan işçi – himayəsində olan uşaqlarla, eləcə də həkim məsləhət komissiyasının rəyinə əsasən qulluğa və köməyə həqiqətən ehtiyacı olan digər ailə üzvləri ilə münasibətdə ailə vəzifələri olan kişi və qadın işçi”.

11) AR ƏM-in “Hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanmasının xüsusiyyətləri” adlanan 240-cı maddəsinin birinci hissəsində deyilir ki, hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməzdir (2, s.170). Qeyd olunan maddənin adındakı “xüsusiyyətləri” sözünün “təminatları” sözü ilə əvəz olunmasını məqsədə müvafiq hesab edirik. Birincisi, AR ƏM-in “Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları” adlanan 37-ci fəslinin adında söhbət xüsusiyyətlərdən deyil, təminatlardan gedir. İkincisi, burada hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsinin bağlanmasının xüsusiyyətlərinin nədən ibarət olması aydın deyildir. Bununla yanaşı, “imtina etmək” sözlərindən sonra, “eyni səbəblərə görə əmək haqqını azaltmaq” sözlərinin əlavə edilməsini məqsədə uyğun hesab edirik.

12) AR ƏM-in 245-ci maddəsinin birinci hissəsi aşağıdakı təminatları təsbit edir: «Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara işlənmiş vaxta mütənəsb əmək haqqı ödənilən natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi müəyyən etməlidir. Bu halda qadının gündəlik və ya həftəlik iş vaxtının müddəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir» (2, s.173). Onda sual olunur. Məgər yuxarıda göstərilən kateqoriyadan olan qadın işçi işəməz əmək haqqı sistemində işləyirsə, onun AR ƏM-in 245-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş natamam iş günü və ya natamam iş vaxtından istifadə etmək hüququ yoxdurmu? Vardırısa, onun əmək haqqı neçə ödənilməlidir. Fikrimizcə, qanunverici burada diqqətsizliyə yol vermişdir və nəticədə AR ƏM-də boşluq yaranmışdır. Göstərilən boşluğu aradan qaldırmaq üçün AR ƏM-in 245-ci maddəsinin birinci hissəsindəki «işlənmiş vaxta mütənəsb» sözlərindən sonra «və ya işin faktiki hasilatına görə» sözlərinin əlavə edilməsini təklif edirik.

13) AR ƏM-in "Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar" adlanan 1-ci maddəsinə əsasən, əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxildir. Deməli, Azərbaycan Res-

publikasının 19 may 1992-ci ildən üzv olduğu BƏT-in qəbul etmiş olduğu və ölkəmizin ratifikasiya etdiyi Konvensiyalar Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxildir.

Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin 1994-cü il 19 iyul tarixli qərarı ilə BƏT-in “Ödənişli məzuniyyətlər haqqında (yenidən baxılmış)” 132 nömrəli Konvensiyası (1970-ci il) ratifikasiya olunmuşdur. Həmin Konvensiyanın 6-cı maddəsinə əsasən, rəsmi və ənənəvi bayram və qeyri-iş günləri onların illik məzuniyyət dövrünə düşüb-düşməməsindən asılı olmaya-raq, bu Konvensiyanın 3-cü maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulan illik ödənişli minimum məzuniyyətin bir hissəsi kimi hesaba alınmır (5, s.396).

Qeyd olunan Konvensiyanın 3-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə görə bir il işləməyə görə məzuniyyət, heç bir halda üç iş həftəsindən az ola bilməz (5, s.395).

AR ƏM-in 114-cü maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən, əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir (2, s.100).

AR ƏM-in 105-1-ci maddəsinə görə Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatlarının, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin, Azərbaycan Respublikası bələdiyyə üzvlərinin seçkiləri, həmçinin referendum zamanı səsvermə günü seçki (referendum) keçirilən ərazidə iş günü hesab edilmir (2, s.97).

AR ƏM-in 106-cı maddəsinə əsasən hər il yanvarın 20-si Azərbaycanın müstəqilliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda həlak olmuş şəhidlərin xatirəsini yad etmə günü – ümumxalq hüzn günüdür. Bu gün iş günü hesab edilmir (2, s.97).

AR ƏM-in 105.1-ci maddəsinə görə səsvermə günü və 106-cı maddəsinə görə Ümumxalq hüzn günü iş günləri hesab edilmir. Onda belə bir sual yaranır: səsvermə və ya ümumxalq hüzn günləri əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edərsə həmin günlər məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilməli və ya edilməməlidir və yaxud haqqı ödənilməli, yoxsa ödənilməməlidir? Təbii ki, bu gün qüvvədə olan AR ƏM-də bu suallara birmənalı cavab vermək mümkün deyildir. Bu isə təcrübədə çoxlu çətinliklər, fikir ayrılıqları yaradır.

Ümumxalq hüzn günü və səsvermə günü də qeyri-iş günləri sırasına aid edilməsinə baxmayaraq, işçinin əmək məzuniyyəti dövrünə düşdükdə əmək məzuniyyətinin müddətinin uzadılmaması vətəndaşların konstitusion istirahət hüququnun təminatlarından biri olan məzuniyyət hüququnun kobud surətdə pozulmasıdır. Bunu aradan qaldırmaq üçün AR ƏM-in 114-cü maddəsinin altıncı hissəsinin aşağıdakı redaksiyada verilməsini təklif edirik: «6.Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab edilməyən bayram günləri, ümumxalq hüzn günü və səs-

vermə günü məzuniyyət günləri hesab edilmir və ödənilmir, lakin məzuniyyətin müddəti həmin günlərin sayı qədər uzadılır».

14) AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq əmək məzuniyyəti müvafiq peşə (vəzifə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə verilən illik əsas məzuniyyətdən və istehsalın, əməyin xarakterinə və əmək stajına görə, habelə uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olub, istər birlikdə, istərsə də ayrılıqda verilə bilər AR ƏM-in 117-ci maddəsinin (“uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri”) birinci hissəsinə əsasən, əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin 18 yaşınadək əlliliyi müəyyən edilmiş uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

AR ƏM-in 117-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri məqsədli təyinatına görə əmək məzuniyyəti rubrikasına aid olmayıb sosial məzuniyyətlər sisteminə, yəni AR ƏM-in on doqquzuncu fəslinə aiddir. Ona görə də bu məzuniyyət növünün «sosial məzuniyyətlər» fəslinə keçirilməsini məqsədəmüvafiq hesab edirik. Çünki uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətin əmək məzuniyyəti ilə heç bir əlaqəsi yoxdur.

Digər tərəfdən isə qadınlara uşağı olmasına görə onlara əmək məzuniyyətinin verilməsi AR ƏM-in 113-cü maddəsinin birinci hissəsində göstərilən əsaslarla qətiyyən uzlaşmır. Ona görə də AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsində «habelə uşaqlı qadınların» sözlərinin çıxarılmasını da məqsədəuyğun hesab edirik.

15) AR ƏM-in 117-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətlər AR ƏM-in 118, 119, 120 və 121-ci maddələrində göstərilən işçilərə verilmir. Çünki bu qeyd olunan maddələrdə göstərilən kateqoriyadan olan işçilər uzadılmış məzuniyyət hüququndan istifadə edirlər. Fikrimizcə, bu düzgün deyil. Əlil uşağı olan işçi-qadını bu hüquqdan məhrum etmək ən azı ədalətsizlikdir. Bu norma digər tərəfdən AR Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin birinci hissəsi, AR ƏM-in 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi və 110-cu maddəsinin üçüncü hissəsi ilə ziddiyyət təşkil edir. Həmin fikri AR ƏM-in 118-ci, 120-ci və 121-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş işçilər haqqında da söyləmək olar. Belə normanın qanunda nəzərdə tutulması əmək müqaviləsi üzrə işləyən işçilərin məzuniyyət hüququnu məhdudlaşdırdığından onun, yəni AR ƏM-in 117-ci maddəsinin dördüncü hissəsinin bu Məcəllədən müəyyən edilmiş qaydada çıxarılmasını təklif edirik.

16) AR ƏM-in 131-ci maddəsinin dördüncü hissəsində əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzu-

niyyətindən istifadə etmək hüququna malik olan işçilərin dairəsi sadalanmışdır.

İki aylıqadək yaşında uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən, həmçinin AR ƏM-in 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddədə nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malik olduqları halda bu kateqoriyadan olan işçilərin də əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ nəzərdə tutulmamışdır. Ona görə də hesab edirik ki, AR ƏM-in 131-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə aşağıdakı məzmununda f) bəndi əlavə edilməlidir: «f) iki aylıqadək yaşında uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar».

17) AR ƏM-in qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar qüvvədən düşmüş Azərb.SSR ƏQM-in 73-cü maddəsinin ikinci abzasında deyilirdi:

“Hər il verilən məzuniyyət aşağıdakı hallarda başqa vaxta keçirilməli və ya uzadılmalıdır:

- işçi əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdikdə...».

Azərb.SSR ƏQM-in 73-cü maddəsinin müəyyən etdiyi normalardan aydın olurdu ki, işçi məzuniyyətə getməmişdən əvvəl əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirərsə, onun məzuniyyəti başqa vaxta keçirilir və yaxud işçi məzuniyyətdə olduğu vaxt xəstələnərsə, onun məzuniyyəti məzuniyyətə düşən günün (günlərinin) sayı qədər uzadılırdı və ya başqa vaxta keçirilirdi.

Lakin bu gün qüvvədə olan AR ƏM-in 134-cü maddəsinin məzmununa görə işçi məzuniyyətə çıxanadək əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirərsə, onun əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilməlidir, lakin işçi məzuniyyətdə olduğu vaxtda əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirərsə, məzuniyyət dövrünə düşən xəstəlik müddəti qədər əmək məzuniyyətinin uzadılması və ya başqa vaxta keçirilməsi müəyyən edilməmişdir.

BƏT-in «Ödənişli məzuniyyətlər haqqında (yenidən baxılmış)» 132 nömrəli Konvensiyasının (1970) 6-cı maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, hər bir ölkənin səlahiyyətli hökumət orqanı və ya digər müvafiq orqan tərəfindən müəyyən edilmiş şərtlərə uyğun olaraq xəstəlik və ya bədbəxt hadisələr üzündən əmək qabiliyyətinin itirildiyi dövr bu Konvensiyanın üçüncü maddəsinin üçüncü bəndində nəzərdə tutulan illik ödənişli minimum məzuniyyətin bir hissəsi kimi nəzərə alınmaya bilər.

Ancaq nədənsə AR ƏM qəbul edilərkən, bu mühüm məsələ ilə əlaqədar məcəllədə müvafiq norma müəyyən edilməmişdir. Buna görə də təklif edirik ki, AR ƏM-in 111-ci maddəsinin ikinci hissəsi üçüncü hissə hesab edilsin və ikinci hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin. «2. işçi məzuniyyətdə olduğu dövrdə xəstələnərsə və ya zədə alınması nəticəsində əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirərsə, bu günlərin sayı qədər əmək məzuniyyəti

uzadılır və ödənilmir və ya yaxud işçinin arzusu ilə başqa vaxtda istirahət günləri verilir”.

18) İşçi müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə ona həmin iş ili (iş illəri) üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ödənilir (AR ƏM-in 135-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Hesab edirik ki, işçilərin elə kateqoriyaları vardır ki, onların əmək məzuniyyətinin pulla kompensasiya olunması məqsədəuyğun deyildir. Məsələn, əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərin, hamilə qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin və s. Ona görə də AR ƏM-in 135-ci maddəsinə aşağıdakı məzmununda üçüncü hissənin əlavə olunmasını təklif edirik:

“3. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərin, hamilə qadınların, yaşı 18-dən aşağı olan işçilərin bir işi ilindən artıq dövrün əmək məzuniyyətinin verilməməsi, bu Məcəllənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ödənilməsi və ya onun başqa iş ilinə keçirilməsi qadağandır».

19) AR ƏM-in 144-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən əmək münasibətlərinə xitam verilərkən bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir.

AR ƏM-in 144-cü maddəsinin ikinci və üçüncü hissələrinin təhlili nəticəsində belə bir qənaətə gəlirik ki, bu norma AR Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrinə və 149-cü maddəsinin birinci hissəsinə uyğun deyildir, yəni bu normaya görə yalnız əsas məzuniyyətin pulla əvəz olunması müddəası işçinin konstitusion istirahət hüququnu məhdudlaşdırır.

Əmək məzuniyyəti əsas və əlavə hissələrdən ibarətdir və bu məzuniyyətlərə hüququ işçi müəyyən zaman kəsiyində işləməklə nail olur, yəni bu məzuniyyət heç də elə belə işçiyə bəxş olunmur. Ona görə də işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündək hər hansı şərt və ya məhdudiyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin həm əsas, həm də əlavə məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir. AR ƏM-in 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinin norması əmək məzuniyyəti yalnız bir hissədən - əsas məzuniyyətdən ibarət olan işçi barəsində, yəni əlavə məzuniyyətə hüququ olmayan işçi barəsində tətbiqi ədalətli görünə bilər. O işçilər ki, həm əsas, həm də əlavə məzuniyyət hüququna malikdirlər, onlar barəsində bu normanın tətbiqi işçilərin subyektiv konstitusion istirahət hüququnu məhdudlaşdırır. Bu məhdudiyəti aradan qaldırmaq üçün AR ƏM-in 144-cü maddəsinin ikinci hissəsində «əsas məzuniyyətlərinə» sözlərinin «əmək məzuniyyətlərinə» sözləri ilə əvəz olunmasını, həmin normanın üçüncü hissəsindəki

«bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlər» sözlərinin çıxarılmasını təklif edirik.

20) AR ƏM-in 175-ci maddəsinə əsasən işəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətə çıxmış və həmin iş ili bitənədək işdən çıxdığı halda məzuniyyətin işlənməmiş günlərinə düşən məzuniyyət pulu tutulur. Lakin AR ƏM-in 144-cü maddəsinin dördüncü hissəsində isə göstərilir ki, müəyyən iş ilinə görə əmək məzuniyyətidən istifadə etmiş işçinin əmək müqaviləsinə həmin iş ili başa çatanadək xitam verilərkən ödənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutula bilər. Göründüyü kimi, qanunverici burada imperativ norma müəyyən etməmişdir. AR ƏM-in 144-cü maddəsinin dördüncü hissəsindən belə bir nəticə çıxır ki, göstərilən halda ödənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutulmaya da bilər.

Ona görə də AR ƏM-in 144-cü maddəsinin üçüncü hissəsinin 175-ci maddənin ikinci hissəsinin «ç» bəndinə uyğunlaşdırmaq üçün AR ƏM-in 144-cü maddəsinin üçüncü hissəsinin sonunda “işçidən tutula bilər” sözlərinin “işçidən tutulur” sözləri ilə əvəz olunmasını məqsədmüvafiq hesab edirik.

İnanırıq irəli sürdüyümüz bu təkliflər AR ƏM-in təkmilləşdirilməsində mühüm rol oynayacaqdır.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. - Bakı: Hüquq Yayın Evi, - 2021, - 68 s.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. - Bakı: Hüquq Yayın Evi, - 2023, - 284 s.
3. Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. - Bakı: Azərneşr, - 1972, - 166 s.
4. “Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi deputatının statusu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu.
5. BƏT-in “Ödənişli məzuniyyətlər haqqında” (yenidən baxılmış) 132 nömrəli Konvensiyası / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. – Bakı: - 1996, - s.394-401.
6. “Bələdiyyələrin statusu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu.
7. “Bələdiyyə qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu.
8. Əliyev M.N. Əmək hüququnun təmin edilməsi baxımından əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsinin bəzi məsələləri/Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. – Bakı: - 2010, - № 1, - s.90-95.
9. Трудовой Кодекс Российской Федерации. - Москва: Эксмо, - 2023, - 288 с.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

А.М.ГАСЫМОВ

РЕЗЮМЕ

Трудовое законодательство Азербайджанской Республики прошло долгий и сложный путь в своем развитии. Изменения в экономике оказали существенное влияние на содержание, систему трудового законодательства, ибо соответствующие

нормативно-правовые акты были тесно связаны с экономическими отношениями, отношениями собственности и др.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения и иные общественные отношения, непосредственно связанные с ними, является Трудовой кодекс Азербайджанской Республики, принятый 1 февраля 1999 года и вступивший в силу с 1 июля того же года. По счету это второй Кодекс в истории трудового законодательства Азербайджанской Республики. Он отображает коренные изменения в социально-политической, экономической жизни, государственно-правовом строительстве страны, способствует адаптации трудовых отношений к рыночной экономике, плюрализму форм собственности. Следует отметить достаточно важную роль трудового законодательства как регулятора общественных отношений. Однако встречающиеся в ТК АР неточности, противоречия, пробелы требуют внесения поправок, его совершенствования. В этой связи в представленной научной статье рекомендованы обоснованные предложения по устранению имеющихся в ТК АР недостатков, недочетов.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовые право отношения, Трудовой Кодекс, пробелы, недостатки, усовершенствование

SOME ISSUES OF IMPROVEMENT OF THE LABOR LEGISLATION OF AZERBAIJAN REPUBLIC

A.M.GASYMOV

SUMMARY

The labor legislation of the Republic of Azerbaijan has come a long and difficult way in its development. Changes in the economy had a significant impact on the content, the system of labor legislation, because the relevant legal acts were closely related to economic relations, property relations, etc.

The main legal act regulating labor relations and other public relations directly related to them is the Labor Code of the Republic of Azerbaijan, adopted on February 1, 1999 and entered into force on July 1 of the same year. This is the second Code in the history of the labor legislation of the Republic of Azerbaijan. It reflects fundamental changes in the socio-political, economic life, state-legal construction of the country, contributes to the adaptation of labor relations to a market economy, a variety of forms of ownership. It should be noted the rather important role of labor legislation as a regulator of social relations. However, the inaccuracies, contradictions, gaps encountered in the Labor Code of the Republic of Azerbaijan require amendments and improvement. In this regard, the presented scientific article recommends substantiated proposals for eliminating the shortcomings and shortcomings in the TC of the AR.

Keywords: employee, employer, labor relations Labor Code, gaps, shortcomings, improvement