



UOT 34:349

Fəridə ASLANOVA

Bakı Dövlət Universiteti Hüquq Fakültəsi,
 Əmək hüququ və ekologiya hüququ kafedrasının müəllimi
faridaaslanova114@gmail.com,
 +994 50 343 79 03

Siyavuş BAĞIROV

Bakı Dövlət Universiteti Hüquq Fakültəsi
 Bakalavr üzrə II kurs tələbəsi
generalissimus.0001@gmail.com,
 +994 50 793 63 82

ƏMƏK HÜQUQU

ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNDƏ DÖVLƏTİN ROLUNA ÇİN PRİZMASINDAN BAXIŞ: ÇİN NÜMUNƏSİ ƏMƏK HÜQUQU

Açar sözlər: Çin Xalq Respublikası, əmək hüquq subyekti, dövlət tənzimlənməsi, həmkarlar itifaqları, kommunizm, əmək münasibətləri

Keywords: People's Republic of China, subject of labor law, state regulation, trade unions, communism, labor relations

Ключевые слова: Китайская Народная Республика, субъект трудового права, государственное регулирование, профсоюзы, коммунизм, трудовые отношения.

Mövzunun aktuallığı. Hüququn inkişaf etməkdə olan sahələrindən biri kimi əmək hüququ ictimai münasibətlərin vacib qruplarından əmək münasibətləri və onunla bağlı olan digər münasibətləri tənzim edir. Nəzəri baxımından hamılıqla qəbul edilmiş müddəalara və fikirlərə rastlansa da, şübhəsiz ki, müxtəlif ölkələrin təcrübəsində istər əmək hüququna, istərsə də digər hüquq sahələrinə yanaşma müxtəlif ola bilər. Bunu ölkələrdəki hakim ideologiya, demokratiya indeksi, tarixi bağlılıq və bu kimi səbəblərlə əlaqələndirmək yerinə düşərdi.

Azərbaycan Respublikasının təhsil müəssisələrində əmək hüququnun tədrisində əsasən, Qərb,

Türkiyə və Rusiya/SSRİ təcrübəsinin müzakirə edildiyini nəzərə alaraq hesab edirik ki, Uzaq Şərqdə tətbiq edilən əmək hüququ normalarının və orada əmək hüququnun mövcud vəziyyətinin təhlili zəruridir. Tarixə baxdıqda XX əsrin 50-ci illərindən ideoloji sferada SSRİ ilə bənzər yolu izləyən Çində əmək hüquq münasibətlərinin tənzimlənməsi ilk başlarda qonşusundakı nəzərətdən çox da fərqlənmirdi. Həmçinin iqtisadi və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində 1920/30-cu illər SSRİ-si ilə 1950-60-cı illər Çininin ortaq tərəfləri aşkardır. Bu ortaqlıqların mahiyyəti və sonradan mühitin dəyişməsinin səbəbləri növbəti səhifələrdə izah ediləcək.

Tədqiqatın mərkəzində dayanan ölkə Çin Xalq Respublikası/Materik Çindir (*bundan sonra – Çin*).

Tədqiqatın məqsədi Çində əmək münasibətlərinin təhlil edilməsi, dövlətin rolunun araşdırılması, vətən-daşlarla yanaşı əməkçi-miqrantlara tətbiq edilən qaydaların hüquqilik dərəcəsinin üzə çıxarılması, əmək hüquq münasibətlərinin digər subyektlərinin işçilər üçün əhəmiyyətinin artıb-azalmasının səbəblərinin ortaya qoyulmasıdır. Tədqiqatda əvvəlcə əməyi dövlət tənzimləməsi araşdırılır, ardınca xüsusi kontekst kimi Çin mü-



hiti üzrə araşdırma davam edir. Tədqiqatda istifadə edilmiş **mənbələr** ümumi məsələlər üzrə yerli və xarici ədəbiyyat, spesifik məsələlər üzrə isə Çin qanunvericiliyi və xarici mənbələr təşkil edir. Həmçinin müxtəlif statistik məlumatlara, nüfuzlu xarici nəşrlərə və tarixə də müraciət edilmişdir. Tədqiqatda analiz, sintez, induksiya, deduksiya, məntiqi-hüquqi, tarixi və bu kimi **metodlardan** istifadə edilmişdir. **Tədqiqatın vəzifəsi** Çində əmək hüququnun əsaslarını təhlil edərək hüquq subyektlərinin rolu aşkara çıxarmaq, miqrantlara münasibətin nə dərəcədə hüquqi olmasını müəyyən etməkdir.

Tədqiqatın obyektı qismində əmək hüquq münasibətləri, onlarla bağlı olan münasibətlər və Çinin bir dövlət kimi təşəkkül tapması, uzunmüddətli idarəçilik nəticəsində əməyə münasibət təşkil edir. Tədqiqatın effektivliyi üçün Çində tətbiq edilən kommunizm ideologiyasının fəlsəfi kökləri də tədqiq edilmişdir.

Dövlət əmək münasibətlərinin subyektı kimi. Əmək münasibətlərində işçi və işəgötürən ən mühüm subyekt hesab edilsə də, dövlətin rolunu heç də görməzdən gəlmək olmaz. Dövlətin münasibətlərdə mövcudluğu hələ dövlət və hüquq nə-zəriyyəsindən məlumdur. Dövlətin hüquqla birlikdə cəmiyyətdə təşkilədiçi fəaliyyət göstərməsi [3, s. 92] ona dəlalət edir ki, təkcə əmək hüququ sferasında deyil, mülki, cinayət və s. hüquq sahələrində də dövlət olmadan bu münasibətləri formalaşdıracaq pozitiv əsaslar mövcud ola bilməz, həm-çinin onlara nəzarət də mümkünsüz olar.

Dairəni daraltsaq, əmək hüququna nəzarəti həyata keçirən, bu hüquqların realizəsi üçün şərait yaratmalı olan və yaradan ünsür məhz dövlətdir. Dövlətin əmək münasibətlərində hansı mövqedə durması ilə bağlı müxtəlif fikirlər mövcuddur. Məsələn, dövlət əmək münasibətlərində **“üçüncü mühüm oyunçu”** hesab edilir [23, s. 167]. Başqa cür yanaşmada isə dövlətin subyekt qismində təhlili zamanı onun bu münasibətlərin tərəfi, yoxsa iştirakçısı olması müzakirə predmetidir [1, s. 131-137]. Birinci yanaşmaya diqqət yetirdikdə, **“üçüncü oyunçu”** anlayışı dövləti subyektlərin əhəmiyyətliyi sırasında işçi və işəgötürəndən

sonra üçüncü sıraya daxil edir. Baxmayaraq ki, dövlət haqqında müəllif **“mühüm”** ifadəsini işlətməmişdir, ifadə formasına nəzər saldıqda işçi və işəgötürənin nisbi üstünlüyü ifadə edilmişdir. Hesab edirik ki, burada iki müxtəlif cərəyanın bir-biri ilə mübarizəsi var. Birinci cərəyana əsasən, *dövlətin rolu danılmazdır, illərlə belə olub və belə də olmalıdır. İlk təşəbbüs işçi və işəgötürəndən gəlsə də, dövlət ümumi qaydaları müəyyən etməzdisə, həmin münasibətlərdə xaos mühiti formalaşardı. Dövləti bu münasibətlərdə işçi və işəgötürənlə müqayisədə arxa plana atmaq olmaz.* İkinci cərəyan isə belə qənaətdədir ki, *dövlətin rolu mühüm olsa da, dövlətin hər bir yerdə müdaxiləsi yersizdir. İşçi və işəgötürən təşəbbüs göstərməzlərsə, dövlətin müəyyən etdiyi normalar “ölü” statusa düşəcək. Burada imperativlikdən çox dispoziitivliyə ehtiyac duyulur. Bu baxımından dövlətin əhəmiyyəti üçüncü dərəcəlidir və getdikcə azaldılmalıdır.* Müvafiq olaraq belə düşüncələri mühafizəkar və yenilikçi adlandırmaq olar, lakin unutmmaq olmaz ki, belə bölgü **şərtidir.**

Dövlətin **iştirakçı** yoxsa **tərəf** adlandırılması məsələsinə gəldikdə bu problem əslində bundan əvvəl təhlil etdiyimiz sualla dolayı bağlıdır. Ümumiyyətlə, əmək hüquq münasibətinin tərəfi dedikdə öz adından hüquq və vəzifələrə sahib olan, məsuliyyət daşıyan şəxs, iştirakçı dedikdə isə tərəfin adından və onun naminə fəaliyyət göstərən ünsür başa düşülür [1, s. 135]. Məzmunundan aydın olur ki, **“iştirakçı”** kimi tanına bilən dairə daha genişdir. Başqa prizmadan baxdıqda tərəf daha çox **“passiv”** anlayışdır, onun hüquqlara və vəzifələrə sahibliyi, hüquqi təminatlar və məsuliyyətdən ibarət olmasına baxmayaraq müvafiq hüquqların realizəsi – hərəkətə gətirilməsi – tərəf üçün elə də xarakterik deyil. Həmçinin daha **“aktiv”** olan iştirakçı ilə tərəf həmişə üst-üstə düşməyə də bilər. Məsələn, işəgötürən həm tərəf, həm iştirakçıdır. Lakin kollektiv danışıqlarda tərəf olmayan iştirakçılar (məsələn, vasitəçi) kollektiv razılığın əldə edilməsində müəyyən rol oynaya bilər. Deməli, tərəf əmək hüquq münasibətlərində daha passiv, lakin birbaşa rol oynayan; iştirakçı isə nisbətən aktiv olub, bəzən birbaşa, bəzən dolayı rola sahib şəxs/ünsürdür. Hüquq ədəbiyyatında əmək hüquq subyektı və əmək münasibətləri-



nin subyektinin təriflərində “tərəf” və “iştirakçı” sözləri əksər hallarda fərqləndirilmir [1, s. 136; 24, s. 75; 26, s. 71; 27, s. 460].

Başqa bir konflikt dövlət anlayışının altında nəyin olmasıdır. Dövlət deyərkən biz nəyi nəzərdə tuturuq, müəyyən əraziyə, əhaliyə və bu kimi xüsusiyyətlərə sahib, Əsas Qanunda əks etdirilmiş konstitusion-hüquqi anlayış, yoxsa müəyyən müddətə həmin dövlətin illərə görə dəyişən (bəzən isə dəyişməyən) hökuməti? Açıqı, bu suala birmənalı cavab vermək düzgün olmaz. İlk növbədə həmin dövlətdə hökumətin dəyişiklik intervalına və demokratiya səviyyəsinə diqqət yetirmək lazımdır. Siyasi rejiminə görə avtoritar ölkələrdə hökumətlər dəyişsə də, reallıq onu göstərir ki, ya bu, uzun müddətdə baş verir, ya da qısamüddətli olsa da, mahiyyət dəyişmir. Demokratik ölkələrdə isə bunun əksinin şahidi olur. Qismən də olsa, belə nəticəyə gələ bilərik ki, avtoritar dövlətlərdə “dövlət” subyekt kimi elə dövlətdir. Lakin demokratik idarəçilikdə “dövlət” hökumətdir. Şübhəsiz ki, dövlət/hökumət ayrımı tam olaraq zidd və ayrı anlayışlar əmələ gətirmir. Məsələn, bəzi ölkələrin konstitusiyalarında onların sosial dövlət olması konkret vurğulanıb. Sosial olmaq həmin dövlət üçün məcburi öhdəlikdir ki, vətəndaşların qayğısına qalsın, rifahı təmin etsin və s. Hər bir gələn hökumət də bu öhdəliyi yerinə yetirməlidir. Konstitusiyasında bu ifadənin yer aldığı dövlətlərdə dövlət və hökumətin qeyd edilən kontekst üzrə fərqləri daha da azalır.

Subyekt qismində dövlət adının **hökumət** olaraq əmək-hüquqi məzmununda başa düşülməsi hesab edirik ki, daha önəmli və praktikidir. Çünki “dövlət” mənasında dövlət ümumi normaları, qaydaları müəyyən edir. Burada da onun daha geniş məzmununda olduğunu görə bilərik, ona görə ki əksər ölkələrdə qanunları qanun-verici orqan qəbul edir. Bir qayda olaraq hökumətin səlahiyyətləri qanunverici orqan qədər olmur. Əlavə olaraq, məhkəmə də dövlət adından çıxış edir və bir sıra əmək mübahisələrini həll edir. Hökuməti xüsusilə “sanki dövlətdən ayırmaq”ımızda məqsəd onun daha çox tətbiqedicisi funksiyalara sahib olması ilə bağlıdır. Dövlətin orqanları – hökumətə bağlı qurumlar kollektiv sazişlər bağlayır, əmək qanunvericiliyinin tətbiqini həyata keçirir, əmək mühafizə

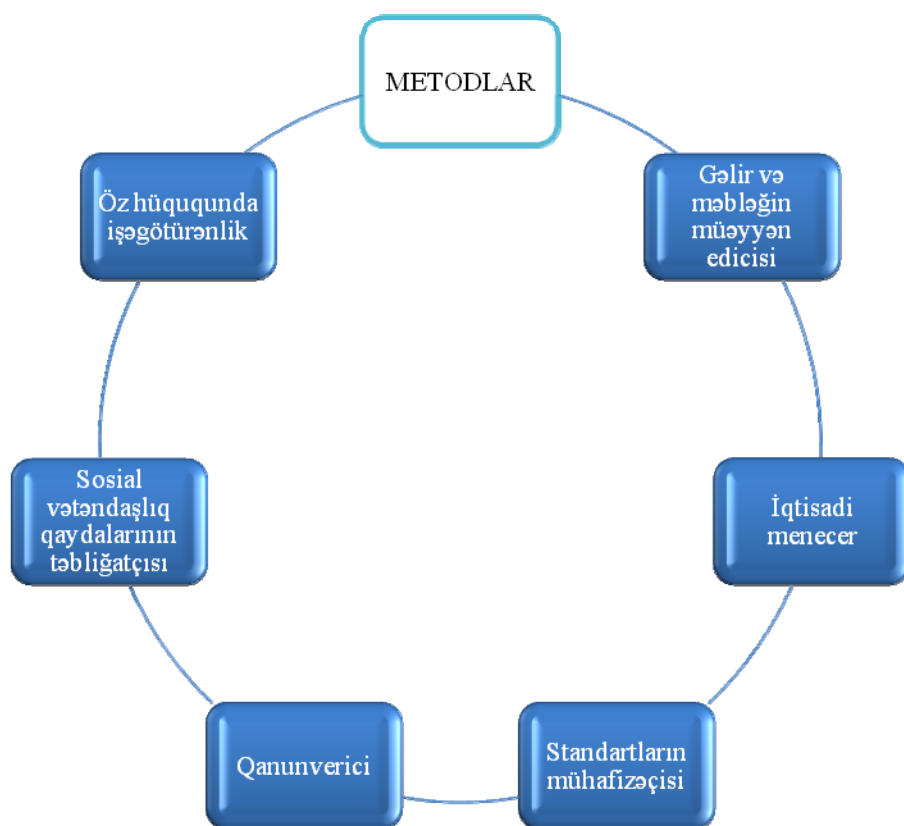
zəsi qaydalarına hansı dərəcədə əməl edilməsini yoxlayır və s. Təhlilin bu məqamında əvvəlki abzasdakı fikirlərə qayıtmaqda əhəmiyyət var. Demokratik olmayan mühitdə hökumət/dövlət diferensiasiyasına lüzum qalmır. Çünki hakimiyyət bölgüsü faktiki olaraq ölüdür. Ş.L.Mönteskyo idarəçiliyi 4 qrupa – respublika (demokratik mənada), zadəganlar, səltənət (monarxiya) və istibdad (diktatura) kimi ayıranda bu idarəçiliklərdə qəbul edilən qanunların ruhunu da izah etmişdi. Onun fikrincə, birincidə prioritet fəzilət duyğusu əsasında xalqa xidmət olduğu halda sonuncuda qorxu hissi əsasında idarəçini təmin etməkdir. Səltənətdə əsas məqsəd şərəf duyğusunun təbliği ilə elit təbəqəyə sadıqlığı artırmaq, zadəgan dövlətində isə idarəçilik prinsipləri respublika və monarxiya arasında keçid mövqə tutur, lakin istibdad meyillilik mövcuddur [13, s. 59-65].

Ş.L.Mönteskyonun qanunların idarəçiliyə uyğun olması barədə fikrini daha dar çərçivədə əmək qanunvericiliyi barədə düşünsək, görə bilərik ki, demokratik mühitdə qanunların işləkliyi, rifahın təmin edilməsi, qanunların tətbiqinə nəzarət daha çox effektivdir, çünki məqsəd ayrı-ayrı şəxslərin və ya qrupların deyil, bütün xalqın rifahına nail olmaqdır. İndiki dövrümüzdə ümumi dövlət və hüquq nəzəriyyəsidəki bölgünü nəzərə alsaq, Mönteskyonun fikirləri ilə bəzi zidd məqamlar üzə çıxır. Məsələn, monarxiya və respublika dövlət hakimiyyətinin təsnifinin bir növü olduğu halda istibdad antidemokratik rejim kimi təsnifin digər növünə - siyasi rejim təsnifinə düşür. Müqayisə üçün Böyük Britaniya və Birləşmiş Ərəb Əmirliklərini götürək. Birləşmiş Krallıq monarxiya olsa da, siyasi rejim baxımından demokratikdir və hökumətlər də dəyişkəndir. Bu faktı ikinciyə aid edə bilmirik. Britaniyada əmək münasibətlərində dövlətin rolunu tədqiq edən bir məqalədə “dövlət” izahı qanunlar qüvvədə olduğu anda hakimiyyətdəki seçilmiş hökumət kimi verilir [23, s. 168]. Deməli, orada subyekt qismində dövlət uzunmüddətli tarixi-hüquqi vahid kimi deyil, nisbi stabil hökuməti ifadə edir.

Dövlətə **xüsusi əmək hüququ subyekt** kimi yanaşmalar mövcuddur. Əgər işgötürən və işçini ümumi subyekt saysaq, dövləti onlardan fərqləndirən cəhət qismində subyektin hüquq qabiliyyəti

tinin başqa cür realizə xüsusiyyətini qeyd edə bilərik. Yəni xüsusi subyekt həm öz hüquqlarını xüsusi qaydada realizə edir. Xüsusi hüquq subyektini fərqləndirən digər bir xüsusiyyət kimi əmək və onunla bağlı hüquq münasibətlərində iştirakçı qismində məhdudlaşdırılmanı da göstəririlər [25, s. 316]. Lakin xüsusi subyekt dedikdə ağılla tək cə dövlət gəlməməlidir. Məsələn, işçi ümumi subyekt kimi baxsaq, hamilə işçi, miqrant işçi və s. xüsusi kateqoriyaya daxil olur. Xüsusi subyekt ümumilərdən həmçinin yaşa, vətəndaşlığa görə fərqlənə bilər. Dövlətin xüsusi subyekt ol-

masının sübutu kimi bəzi hüquqlarını xüsusi qaydalara əsasən həyata keçirməsini vurğulamaq olar. Dövlətin orqanları vasitəsilə müəssisələrdə, iş yerlərində əmək mühafizəsi qaydalarına nəzarət etməsi, işəgötürənlərin bu təlimatlara hansı dərəcədə əməl etməsini yoxlamaq yaxşı nümunələrdəndir. Xüsusi subyektlilik əmək hüquqlarının bərabərliyi prinsipinə zidd hesab olunmamalıdır. Müəlliflər qeyd edir ki, bunun səbəbi hüquq qabiliyyətində dəyişməzlikdir və diskriminasiyanın qadağan edilməsi yolu ilə təmin edilir [5, s. 92].



Öz hüququnda işəgötürənlik dedikdə dövlət öz-özlüyündə işəgötürən hesab edilir. Bu ifadədən o məna hasil olmamalıdır ki, dövlət əmək hüquq münasibətlərində işəgötürəndir. Dövlətin ümumi standartları müəyyən etməsi, ümumi qaydalar qoyması ilə “işəgötürənin işəgötürəni” statusu ətrafında fikirlər formalaşdırır. İşəgötürmək – dövlətin işəgötürən üçün hüquq və vəzifələri qanunlarda əks etdirməsi kimi başa düşülməlidir. Bu metod digər biri ilə - **gəlir və məbləğlərin müəyyən edicisi** ilə bağlıdır, hətta belə ifadə et-

sək, ikinci metod birinci qeyd etdiyimiz ilə bir sıra məsələlərdə üst-üstə düşür. Birləşmiş Krallıq hökuməti ehtiyacları nəzərə alaraq II Dünya müharibəsindən etibarən maaş, gəlir və bir sıra məbləğlərin ciddi tənzimləyicisinə çevrildi [23, s. 170]. Məşğulluğu təmin etmək, qiymətləri stabil saxlamaq, inflyasiyaya nəzarəti dövlətin məqsədləri qismində nümunə kimi göstərə bilərik. **İqtisadi menecer** olan dövlət əvvəlki metoddan fərqli olaraq burada **əməyin dekommodifikasiyasını** həyata keçirir, rifah tam həcmdə qorunmalıdır,



həm də ki, işçilər işəgötürənlərdən tamamilə asılı deyil [23, s. 171].

Qanunverici kimi dövlətin təhlili hökumət məzmunundan kənara çıxmanı göstərir. Lakin qanunverici səlahiyyətləri hökumətlə müqayisədə kifayət qədər dardır. **Mühafizəçi** kimi dövlət qanunverici kimi qəbul etdiyi qaydalara istinad edir, onlar əsasında pozuntu halında məsuliyyətə cəlb edir. **Təbliğatçı** məzmununda indiyədək sadələşmələrimizin nəticələrinin bir qismini (uyğun olanları) dövlət yayır, burada siyasi, iqtisadi və digər istiqamətlərdə istifadə edir.

Dövlətin və həmkarlar ittifaqının qarşılıqlı nisbəti məsələsi də tədqiq edilməlidir. Əvvəlcə vurğulayaq ki, həmkarlar ittifaqları işçilərin birləşmək hüquqlarının realizəsinin nəticəsidir. Konstitusiyaya hüququnda kollektivlər (təşkilatlar) təsnif edilərkən, əsasən, siyasi və qeyri-siyasi olaraq bölünürlər. Həmkarlar ittifaqları siyasi qurum deyillər, lakin hüquq ədəbiyyatında onların həmişə siyasi əhəmiyyətə malik olması yönündə fikirlər var [6, s. 207]. Tarixə diqqət yetirsək, xüsusilə XIX əsrdə həmkarlar ittifaqları işçilərin hüquqsuz vəziyyətinə qarşı ciddi mübarizə aparmışlar. Digər tərəfdən həmkarlar ittifaqının spesifikliyinin sübutu kimi onların yaradılması məqsədini – işçilərin hüquqlarını mühafizə etmək, işçilərin sosial problemlərinin həlli və s. nümunə gətirə bilərik. Əbəs yerə deyil ki, ölkələrdə əsasən, həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti ayrıca normativ hüquqi aktla tənzimlənir, siyasi və qeyri-siyasi birləşmələrlə yanaşı spesifik qanun mövcud olur. Azərbaycan və Birləşmiş Krallıqda da vəziyyət belədir.

Həmkarlar ittifaqı **dövlət orqanı deyil**, ictimai və qeyri-siyasi təşkilatdır. Belə bir sual ortaya çıxır ki, dövlət və həmkarlar ittifaqları arasında münasibətlər necə xarakterə sahibdir? Subordinasıya, bərabərlik, yoxsa başqa növ? **Birincisi**, həmkarlar ittifaqları müstəqil təşkilatdır. **İkincisi**, dövlət və həmkarlar ittifaqının bəzi məsələlərdə bir araya gəldiyini görə bilərik. Məsələn kollektiv sazişlərdə. **Üçüncüsü**, dövlətin həmkarlar ittifaqına nisbətən bir pillə daha yuxarıda olması qənaətindəyik. Çünki dövlət (artıq burada hökumət mənasından kənara çıxaraq) həmkarlar ittifaqının statusunu müəyyən edən qanun qəbul edir, onun

hesabatlarını dinləyir və onun hüquqlarını, mənafeələrini mühafizə edir. Həmçinin dövlətin səlahiyyətləri və imkanları daha genişdir. Həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti işçilərin sosial problemlərinin həlli, maraqların və əmək, iqtisadi və bir sıra hüquqların müdafiəsi kimi məsələlərlə yekunlaşdığı halda dövlət əmək sferasına nəzarət etməklə inflyasiyanın qarşısını almağa çalışır, minimum əmək-haqqı miqdarını müəyyən edir və s. Qeyd etdiyimiz məqamlar hüquqi aspektlər prizmasındadır.

Faktiki olaraq yanaşsaq, dövlət-həmkarlar ittifaqı güc nisbəti fərqli ola bilər. İmkanları daha geniş olan dövlətin həmkarlara təsir etməsi də çoxdur. Hüquqşünas-alimlərdən Crouch güc nisbətini və siyasəti təhlil edərkən həmkarlar ittifaqının faktiki vəziyyətini (güclü və ya zəif olması, muxtariyyət və s.) nəzərə alır. Crouch 4 modeli fərqləndirir [15]:

- **Liberal kollektivist mühit**də həmkarlar ittifaqları kifayət qədər güclüdür. Əmək münasibətləri könüllüdür, kollektiv sövdələşmə əsasdır.
- **Müqavilə korporatizmində** həmkarlar ittifaqının mövqeyi yenə də güclüdür. Lakin birincindən fərqli olaraq dövlət əmək sektoru üzrə siyasətini daimi müdaxilə üzərində qurur. İqtisadi yanaşma liberallığa meyilli deyil.
- **Fərdi-bazar tipli mühit** həmkarlar ittifaqı üçün əlverişli deyil. Əmək münasibətləri istismarı xatırladır. Burada dövlət siyasəti laissez-faire [23, s. 173] üzərində qurulub, yəni tərəflər hökumətin müdaxiləsinin maksimum məhdudlaşdırılmasının tərəfdarıdır. Burada liber-tan yanaşma hiss edilir.
- **Korporatizm** isə həm zəif həmkarlar ittifaqları, həm də ciddi təcəvilik xüsusiyyətlərinə sahibdir. Bu model demokratik rejimli ölkələr üçün uyğun sayılmır. Həmkarlar ittifaqları bir növ “oyuncağ”a çevrilir. Sərt dövlət mərkəzləşdirilməsi həyata keçirilir.

Göründüyü kimi dövlət və həmkarlar ittifaqlarının güc nisbəti həmin mühitin “barometr”idir. İlk iki modeldə həmkarlar ittifaqı çox aktivdir, ən passivi isə sonuncudadır. İşçilərin hərəkətverici qurumu olan həmkarlar ittifaqı təşkilatının zəifliyi işçilərin problemləri olduqda onların təşkilata müraciət etməmələrinə, inamsızlığa səbəb olur.



Hesab edirik ki, həmkarlar ittifaqlarının imkanlarının qeyri-qanuni məhdudlaşdırılması eyni zamanda *konstitusion* pozuntudur – işçilərin birləşmək hüququna təhdiddir.

Müzakirənin başqa istiqamətlərindən biri hüquqda **refleksiv** meyillərdir. Hərfi mənada hüquqi refleksivlik – bir növ hüquqi özünüməhdudlaşdırma mənasına gəlir. Refleksiv yanaşan dövlət müdaxilələrinin sayını azaldır. Tənzimləmə nəticəsində ola biləcək məsuliyyətdən yayınmaq üçün dövlət müəyyən dərəcədə özünü məhdudlaşdırır, daxili özünüidarə mexanizmlərini qurur. Dövlətin tənzimləmə dairəsi həmin mexanizmlər üzrə daralır. Hüquq ədəbiyyatında əmək hüquq sferasında refleksivliklə bağlı yazılmış məqalədə refleksivliyə aparən 3 üsul göstərilmişdir [18, s. 3]. Bunlardan *birincisi* könüllü davranış qaydaları ilə əlaqə-dardır. Könüllü davranış kodekslərinin formalaşmasının müxtəlif əsaslı səbəbləri ola bilər, güclü təzyiq, innovativ keçidə cəhd, tənzimləmə boşluğunun doldurulma məqsədi və s. Könüllülük burada o mənaya gəlir ki, qəbul edilən qaydalar dövlət məcburiyyəti ilə müşayiət edilmir. Lakin qeyd edilir ki, işin əslinə baxdıqda sanksiyaların və təzyiqin qorxusu bu qaydaların qəbulu ilə nəticələnir [18, s. 4]. *İkinci üsul* RLS (*ratcheting labour standards*) adlanır (*Bu əmək hüququnda yeni təkliflərdən sayılır. Belə ki, ifadədə yer alan “ratchet” sözünün həqiqi mənası ifadəyə uyğun gəlmir. Lakin uğurlu tərcümələrdən biri kimi “kilidləmə əmək standartları”-ni misal çəkmək olar*). Məzmun etibarilə RLS onu özündə ifadə edir ki, monitoring və iş standartları ictimaiyyətə elan edilməlidir. Nəticədə ən yaxşı iş standartları onlar arasından seçiləcək, firma səviyyəsində monitoring və infrastruktur birləşir. RLS ilk baxışdan dövlət tənzimləməsinə çox bənzəyir, lakin ona aid deyil. RLS-in daha sürətli və davamlı inkişafı üçün onun dövlət mərkəzli olması fikirləri var [18, s. 10]. Fəqət hesab edirik ki, belə olduqda dövlət və RLS arasında fərqlər aradan qalxır. Bu üsulların əsas məqsədi olan dövlətin kənarında durması, özünü məhdudlaşdırmasından kənara çıxılır.

Sonuncu üsul isə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının (BMT) qlobal təsirini ifadə edir. BMT modeli RLS ilə bənzərliklərə sahibdir, şəffaflıq, da-

ha rəqabətçil mühit və s. BMT Baş Katibi, dünyanın əllidən çox ən güclü korporasiyası və bir sıra birliklər və ictimai hərəkətlər tərəfindən imzalanmış Qlobal Sazişdə özünütənzimləmə bəlkə də öz apoteozuna çatmışdır [18, s. 13].

Müasir hüquqi rasionallığın tiplərini fərqləndirən bir məqalədə refleksivlik formallıq və substantivlik ilə müqayisə edilir [17, s. 257]. Refleksivlik kollektiv tənzimləməni əks etdirən substantivlikdən və fərd üzərinə qurulmuş formallıqdan nisbətən kənar olaraq daxili idarəçiliyi, sosial əməkdaşlığın özünüyeniləyən formalarını nəzərdə tutur. Həmçinin **xarici** koordinasiya ilə **daxili** mühakiməni özündə cəmləyir.

Hesab edirik ki, refleksivlik onillərin özündə formalaşdırdığı fikirlərin dəyişməsi ilə nəticələnmə bilər. Reallıq budur ki, nazirliklər, komitələr, komissiyalar fonunda dövlətin rolunu əvəz edə biləcək güclü korporasiyalara inam mühiti formalaşır. Olduqca zəif və zəifləməkdə də davam edən həmkarlar təşkilatlarını, bəlkə də, aradan qaldıra bilən sistem yaxın dövrdə sürətlə yayılacaq. Dövlətin roluna bir daha qayıtsaq, refleksiv münasibətlərdə onun rolu azdır, fəqət yenə də bir subyekt kimi dövlət öz mövqeyindədir. Hazırda həmkarlar ittifaqları və digər subyektləri tənzimləyən qanunların yaradıcısı və nəzarətçi kimi dövlət ehtimal edilən yeni modeldə bu dəfə eyni tənzim və nəzarəti (baxmayaraq ki, özünü məhdudlaşdırıb) adları fərqli subyektlər üzərində aparacaq – yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi tənzimləmə dairəsi özünüidarə mexanizmləri ilə məhdudlaşacaq. Əgər əmək sferası dövlət olmadan *per se* (başı-başına) buraxılırsa, bərpası uzun müddətə başa gələcək nəticələrə səbəb ola bilər.

Hesab edirik ki, dövlətin tənzimləyici-xüsusi subyekt kimi bu qədər təhlili kifayətdir. İndi isə mövzunu ÇXR-də tənzimləmə ilə daraldırıq.

Çində əmək münasibətlərinə tarixi və ideoloji yanaşma. Ölkəmizdə postsovet və Qərb ölkələrinin qanunvericilikləri daha çox tədqiq edilərsə də, Çinin özünü ayrıca bir dünya saya bilərik. İllərlə “Dünyanın mərkəzi” olan bu dövlət əmək hüququnda da fərqlənməyi bacarmışdır. Əvvəla, qeyd edək ki, tədqiqatın sistemliliyi üçün tarixi dövrlərin müəyyən edilməsi zəruridir. Ədəbiyya-



ta nəzər salsaq, müəlliflər tarixi fərqli cür təsnif etmişlər. Bəzisi Xalq Respublikasının yaranmasından Maonun ölümünə/Syaopin hakimiyyətə gəl-məsinəqədərki dövr (1949-1978), Syaopindən yeni növ sosializmə keçid dövrü (1978-1993), Yeni növ sosializm dövrü (1993-indiyədək) [8, s. 180]; bəzisi Mao dövrü (1949-1976/78), Hu-Ve-nəqədərki dövrü (1978-2002), Hu-Ven idarəçilik erası (2002-2012/13) və nəhayət, hazırkı sədr Şi Cinpin dövrü (2013-indiyədək) [19, s. 10] olaraq bölür. Daha təfsilatlı bölgü isə belədir ki, Mao dövrü, Maodan sonra 1995-ci ilə qədər dövr (bu müddətin özü də üç daxili dövrə bölünür), 1995-

ci il-dən sonrakı dövr [20, s. 23] ayrılır. Lakin bu mənbələrin bəzilərinin köhnəlməsi, bəzilərinde isə təsnifatın hüquqdan çox siyasi baxımından ayrılması bizi nisbətən daha səmərəli təsnifat üzərində düşünməyə vadar edir. Bununla yanaşı siyasi amillər gözərdi edilməməlidir. Məsələn, XX əsrin 60-cı illərindən başlayaraq Çinin xarici siyasətdə SSRİ ilə uzlaşmaması onun bir vaxtlar qonşusundakı tədbirləri təkrarlamaqdan vazkeçməsi ilə nəticələnmişdi. Bütün məlumatları ümumiləşdirib belə bir xronoloji ardıcılıq müəyyən etmək olar:



Tarixi şkalamız 1949-cu ildən başlasa da, *ideoloji əsaslar* XIX əsrin ortalarına gedib çıxır. Hazırda Çində hakim olan kommunist ideologiyasının əsasları başda Marks və Engelsin əsərləridir. Hələ 1848-ci il inqilablarına istiqamət vermək üçün yazılmış “*Kommunist Manifest*”də ideal (sosialist-kommunist) dövlətin ilk yerinə yetirməli olduğu icraatlar əks edilmişdir. Onlardan 8-cı bənddə əks edilmiş “*Hər kəs üçün iş bərabər bağlılıq, xüsusilə kənd təsərrüfatında sənaye ordularının yaradılması*” ideyası [12, s. 84] əməklə bağlıdır. Xatırlatmaq yerinə düşərdi ki, ilk dəfə Marks və Engels “əməyin dəyəri” və “əməyin qiyməti” terminləri əvəzinə “*işgücünün dəyəri*” və “*işgücünün qiyməti*” terminlərini işlətməmişdir [12, s. 71]. Bu yanaşma hüquqilikdən daha çox fəlsəfi-iqtisadi idi, çünki Marksın fikrincə, burada ciddi fərqlər var. Belə ki, potensial əmək özlüyündə əmtəyə çevrilir, bu nöqtədə artıq o, əmək deyil, işgücüdür və işəgötürən ondan asanlıqla istifadə hüququ qazanır – onu satın ala

bilir. Burada işgücü satın alma bilən hər hansı əmlakdan fərqlənmir. Əməyin *satıla bilən hissəsi* işgücüdür. İşgücü və ya əmək fəaliyyət qabiliyyəti dedikdə şəxsin işin növündən asılı olmayaraq istehsal üçün sərf etdiyi fiziki və zehni qabiliyyətin bütünü, məcmusudur [11, s. 50-55]. İşgücü və əməyin başqa bir fərqi də var. Fərdi azadlığın mühüm iqtisadi ölçüsü kiminsə öz əmək xidmətlərini zəiflətmədən, yəni müqavilənin şərtlərinə (məsələn, əmək haqqı dərəcələri və iş saatları) məhdudiyətlər qoymadan satmaq hüququ və ya həmin müqavilələrə çatmaqda işçini kimin təmsil edəcəyidir [22, s. 171]. Əməyə olan hüquq *yaşamaq* hüququ və *azadlıq* hüququ qədər önəmlidir. İşgücü əmtəə əvəzi asanlıqla alınıb-satıldıqda həmin azadlıq anlayışı təhlükə altına düşür.

Başqa bir məsələ mülkiyyətə olan münasibətdə idi. Aydınır ki, marksizm xüsusi mülkiyyəti **rədd edir** və onun əvəzinə dövlət/ümumi mülkiyyət anlayışını üstün tutur. Marksist dövlətlərdə xüsusi mülkiyyətdə olan müəssisədə əmək münasibəti



sibətlərinə rast gəlmək mümkünsüzə yaxındır. Belə idarəçilikdə görmüş olduğunuz əmlakın əksəri **dövlətə** aiddir. Bu cür sistemin seçilməsində məqsəd onunla izah edilirdi ki, əvvəldə qeyd etdiyimiz işgücünün satılmasının qarşısı alınsın.

Əmək azadlığının sosializm/kommunizmdə məhdud çərçivədə olduğu əminliklə qeyd edə bilərik. Qeyd edək ki, əmək azadlığı təkcə istədiyi iş yerini seçməyi deyil, eyni zamanda əmək hüququndan istifadə etməməyi də (çalışmamaq) nəzərdə tuturdu. Lakin bu nəzəriyyənin kökləri Darvinin ideyalarına söykənir. Təkamül aspektindən çıxış edən Darvinə görə, insanı yaradan əsas amil **əməkdir** [2, s. 111]. Buna görə də onun ideyalarının mənimsənilməsi cəmiyyətlərdə əməklə məşğul olmamağa əxlaqsızlıq, avaralıq və bu kimi pis kateqoriya yanaşması var. Hətta **SSRİ-nin** və **Çinin** Konstitusiyalarına nəzər yetirdikdə əməyin önəminin vurğulanması faktını görə bilərik. SSRİ-nin 1977-ci il Konstitusiyasının (1987-ci il dəyişiklikləri ilə birlikdə) 40-cı maddəsində, ÇXR-in 1982-ci il Konstitusiyasının (son dəyişikliklərlə birlikdə) 42-ci maddəsində əks olunub. SSRİ Konstitusiyasından fərqli olaraq Çin Konstitusiyasında “*ÇXR və təndaşlarının işləmək hüququ ilə yanaşı vəzifəsi var*” ifadəsi birbaşa ifadə olunub.

Növbəti xüsusiyyət **təkpartiyalı və ya dominant-partiya** sistemli idarəçilik və **ciddi təbliğat**dır. SSRİ-də digər partiyaların fəaliyyəti qadağan idi, Çin də bunu mənimsəmişdi. Təkcə əsaslanan sistem ilk növbədə iradənin ifadə edilməsində problemlər yaradır. Hüquq ədəbiyyatında dövlət quruluşu və siyasi rejim anlayışları fərqləndirilir [3, s. 116-121]. Bu fərqlilik ümumi hüquqa əsasən işlənib hazırlanmışdır. Çindəki faktiki vəziyyəti təhlil edəndə [32] siyasətdə hakim partiya qarşı qoyacaq gücün olmaması dövlət rejimi ilə siyasi rejimin qovuşduğunu göstərir (*necə deyərlər partiya xidmət vətənə xidmət hesab edilir, dövlət idarəçiliyi partiya üslubu alır*). Qeyd etdiklərimizdən Çinin **totalitar** dövlət olması qənaəti-nə gəlirik. Hər şeyə nəzarət əmək hüquqlarının realizəsi üçün çətinlik yaradır.

Marksdan və davamçılarından ilhamlananların əsas məqsədləri o idi ki, əməyin satıla bilməsinin qarşısı alınsın. Dünyada sosializm üçün edilmiş inqilabların tarixinə nəzər salsaq, hamısında küt-

lənin əmək istismarına nifrəti əsas hərəkətverici nüans olmuşdu. Nə dərəcədə doğru, nə dərəcədə yanlış tətbiq edilsə də, dövlət səviyyəsində bu prinsip-normalar ilk dəfə Sovet Rusiyasında realizə edildi. Mao Tszedun vasitəsilə də hələ 1920-ci illərdə Çinə çatdı. Fəqət bir sıra bədbəxt hadisələrdən sonra (*daxili müharibə, Yaponiya ilə müharibə, İkinci Dünya müharibəsi və ardınca dondurulmuş daxili müharibənin davamı*) onun tətbiqi istənilən effekti vermədi.

Çində kommunizmin zəfərindən sonra aparılan ilk islahatlarda onun qonşusunu təqlid etdiyi görə bilərik. Bu dövrdə (**1949-1960-cı illər**) xüsusi mülkiyyət əleyhinə kompaniya aparıldı, kollektivləşdirilmə həyata keçirildi, iki uğursuz proqram (*Böyük Sıçrayış, Mədəni İnqilab*) təşkil edildi və s. Əməyin əhəmiyyətinin aşılınması üçün xüsusi kurslar fəaliyyətə başladı. Maonun idarəçiliyi Çin üçün sağalmaz yaralara səbəb olmağa başladı. Bu dövrdə Damansk adası və Tieleketidə hərbi toqquşma nəticəsində SSRİ-dən uzaqlaşan Çin onun kommunist əmək nümunəsindən uzaqlaşmağa başladı və qonşusuna tənqidi münasibəti artdı. İkinci dövrdə (**1970-1976**) dövlət rəhbəri Maonun kifayət qədər qocalması onun ölümünə yaxın illərdə metodların yumşalmasına gətirib çıxardı.

1976-1992-ci illərdə Çində bazar iqtisadiyyatı elementləri artdı. **1990-cı illərdə** hüquqi sferada ciddi dəyişikliklər hiss edilməyə başlandı və bu hərəkətilik öz bəhrəsini **2000-ci illərdə** bir sıra qanunların qəbulu ilə nəticələndi. **2013-cü ildə** “Yeni Mao” Şi Cinpinin hakimiyyətə gəlişi dövlət səviyyəsində əmək hüquqlarına münasibətin yenidən pisləşməsinə, daha sərt üsullara keçidə səbəb oldu.

Tarixi və ideoloji əsasları ümumiləşdirib bunları qeyd edə bilərik ki, Çində ideologiya **dövlət mülkiyyətinə əsaslanan, əsasən kollektiv şəkildə olmaqla əmək hüquqlarının realizəsini** (baxmayaraq ki, əmək hüququ fərdidir [6, s.217], **əməyin insan həyatının xüsusilə zəruri ünsür olduğunu kütlənin qəbul etməsini** tələb edir. Hərçənd 1970-ci illərdən tendensiya dəyişir, lakin indiki vəziyyət və nəzəriyyə dediklərimizin sübutudur.

Çində əmək və dövlət. Əvvəla ədəbiyyatda Çin hüququ adlı anlayışın mövcudluğuna müxtəlif yanaşmalar var. Məsələn illər nəticəsində Ro-



ma hüququ, ingilis hüququ anlayışları dərin kök salmışdır. Hesab edirik ki, Çin hüququ üzərində müzakirənin səbəbi tarixən (və hazırda da) ölkənin qapalılığı və bundan irəli gələn məlumat azlığıdır. Başqa örnək versək, Çində müqavilələrin forması əhəmiyyətsiz sayılırdı. Əvəzində mübahisələrə uzunmüddətli kontekstdə baxılırdı [21, s. 97]. Lakin bu yanaşma getdikcə azalırdısa da, Çin hüququnun varlığı üzərində düşünməyə vadar edirdi. Çinə *ayrıca hüquq sistemi, yoxsa iki hüquq sisteminin məcmusu* kimi baxmaq da mübahisəlidir. İki halda da Çin yenə də spesifik ölkədir, ona görə daxili qaydalar (əmək qanunvericiliyi də bura aiddir) digər ölkələrdən ciddi fərqlənir. Sərt partiya nəzarəti dövlət idarəçiliyində əlavə problem yaradır, məsələn partiya əleyhinə əməllər qadağandır. İngilis ümumi hüququndan fərqli olaraq burada qanun partiyanın ələtidir, fərd və dövlət arasında bufer müstəqil rol oynayır [21, s. 99] və sırf sinfi əlamət üzrə dövlət idarəçiliyinin formalaşdırılması...sonradan partokratianın bölünməz hökmranlığına çevrilir [4, s. 85]. Qısacası, Çin hüququ adlı anlayış yoxdursa da belə, bu təhlillərin aparılmasına maneçilik törətmir. Məsələn, Çində qanunlar konstitusiyaya zidd ola bilməz (maddə 89.1). Bu roman-german hüquq sisteminin təzahürüdür.

Tədqiqatın əvvəlki hissələrində *xüsusi subyektlər* kimi qeyd etdiyimiz dövlətin Çində hansı formada olduğunu dəfələrlə qeyd etməyə və yenedən izah etməyə ehtiyac görmürük. Düzünü desək, əvvəldə apardığımız *“dövlət və ya hökumət mənasında mı?”* sualına ironik də olsa, birdəfəlik cavab var. Burada dövlət dedikdə partiya nəzərdə tutulur. Mühafizəçi də, qanunverici də odur (çünki ÇXR güclü parlamentarizmə və məhkəmə hakimiyyətinə sahib deyil).

Çində digər bir subyekt *ÇXR Həmkarlar İttifaqlarının Federasiyasıdır (bundan sonra HİF)*. Maraqlıdır ki, Həmkarlar İttifaqlarının təşkilatı ÇXR-dən xeyli əvvəl yaranıb – 1925-ci ildə onun əsasını kommunist partiya qoymuşdur [14, s. 103]. “Həmkarlar İttifaqları haqqında” 1982-ci il tarixli Qanun HİF-ə ciddi üstünlük hüququ verirdi. 2001-ci ildə bir sıra ciddi dəyişikliklər edilərsə də, bu, HİF-in üstün dərəcəsini azaltmadı. Həmin qanundan iki maddəni qarşılaşdırsaq, **3-cü maddə**

də işçilərə həmkarlar ittifaqları qurmaq və ya onlara qoşulmaq hüququ verdiyi halda **2-ci maddə** HİF və ona tabe təşkilatların vəzifəsi işçilərin hüquqlarını qorumaqdır. Müəlliflər hesab edirlər ki, bu Qanunda 3-cü maddənin tətbiqi mümkünsüzə yaxındır, səbəbi isə HİF-in həmkarlar təşkilatları arasında qanunsuz üstün mövqeyidir [8, s. 190]. İşçi HİF-in olmadığı heç bir təşkilatda (birlikdə) birləşə bilməz. Bunlara baxmayaraq HİF-in bəzi məsələlərdə faydalı rolunu da qeyd edirlər, məsələn 1990-cı ildə dövlət müəssisələrində həftəlik iş günlərinin 5 iş günü ilə məhdudlaşdırılması üçün HİF ciddi mübarizə aparıb [8, s. 190]. XX əsrin sonu və XXI əsrin əvvəllərindəki bir sıra irəliləyişləri də HİF-in partiya qarşısında labüd hərəkətləri ilə əlaqələndirirlər.

Çində *işçi sinfi* bir subyekt kimi *laogong və qonqren* adlanırdı [8, s. 182]. Birinci termin daha çox **maliyyə vəziyyəti yaxşı olmayan**, aşağı təbəqəni özündə ehtiva edirdi. Digərləri isə ikinci terminlə ifadə edilirdi. İşçi sinfinin statusu və hüquqlarını ÇXR-ə qədərki və ÇXR dövrü ilə müqayisə etdikdə fərqi varırıq ki, əvvəlcə işçilərin birləşmək hüququ Əsas Qanunlarda yer almayıb [30], əmək müqavilələri hətta *şifahi* formada belə bağlanılıb. ÇXR tənzimləmələri nisbətən vəziyyəti düzəltmə və daha imperativ qaydalar müəyyən etsə də, ölkədəki istismarçı ruh dəyişmədi. “Çində işəgötürən kimdir?” sorğusunun ən düzgün cavabı, yəqin ki, **dövlətdir**. Qeyd edək ki, marksizmin hökm sürdüyü ölkələrdə işçilərin işəgötürənlərə qeyri-ixtiyari nifrəti (haqlı və ya haqsız) mövcud olduğundan və xüsusi mülkiyyətin məhvinə çalışıldığından dövlətin rolu açıqca görünür. Demokratik ölkələrdə də dövlət işəgötürənlik edə bilir, amma Çinlə nisbətdə digər ölkələrdə dövlətin işəgötürənliyi inhisarçı xarakterə sahib deyil.

1976-cı ildən başlayaraq yumşalma bir sıra səbəblərə dayanırdı, *birincisi*, Maonun vəfatından sonra onun sərt metodlarının bir qisminin imtina edildi, bir qisminin sərtliyi azaldıldı (*şəxsiyyətin hökmranlığı bir qrupun hökmranlığı ilə əvəzləndi*), *ikincisi*, əhali sayına nisbətdə iqtisadi cəhətdən vəziyyəti yaxşı olmayan Çin inkişaf meyillənmək üçün dəyişikliklərə getməli idi, *üçüncüsü*, qonşusu SSRİ ilə həm hərbi toqquşma,



həm də ideoloji ayrılımlardan sonra özünü sosializmin yeni modeli elan etdi (yeni növ sosializm ifadəsi bu andan tez-tez işlənməyə başladı), yeni modelin uğurunu göstərmək üçün düşmən/rəqib hesab etdiyi ölkələrdən daha fərqli üsullara ehtiyac var idi.

Sosialist konstitusiyalarında əks edilən *demokratik mərkəziyyətçilik* termini işlədilirdi [31;33] ki, bunu sosialist və qərb hüquq sistemlərinin ünsürlərini özündə əks etdirən termin hesab edirik. Çin idarəçiliyinin əsasını təşkil edən sərt mərkəzə meyillilik iqtisadiyyat üçün problemlər yaradırdı. Bunu aşmaq üçün ilk olaraq 70-ci illərin sonunda xarici investisiyalara icazə verən və imkanlar yaradan qanun qəbul edildi. Bu qanunu liberalizmə açılan qapı da hesab edə bilərik. **“Dörd modernləşmə”** siyasəti bugünkü Çin siyasətinin təməli sayılır, buna baxmayaraq xalq dəyişikliyi çox da hiss etmir, çünki kapitalist ünsürlərin sosializmə tətbiqi barədə ya məlumat verilmir, ya da ki bu əməllər elə əsaslandırılırdı ki, sanki belə olmalı imiş. Mao dövründə Leninist konsepsiyanın təsiri aşkar duyulurdu, hansı ki əmək **“ümumi (hər kəsin sahib olduğu, hamı üçün ümumi mənalarda – red. tədqiqatçı) hüquq”** sayılırdısa, Maodan sonra liberal islahatların təsiri ilə əməyə daha çox **“satılan-alınan əmtəə”** kimi yanaşılırdı [20, s. 21]. Marksizmin hədəflərindən birinin əməyin alınmış-satılmasının qarşısını almaq olduğunu nəzərə alaraq sosializmin ilkin ideyalarından uzaqlaşdığını da görə bilərik.

Maraqlı faktlardan biri də budur ki, bir sıra ölkələrdə əmək hüquq münasibətlərini tənzim etmək üçün Konstitusiyadan sonrakı pillədə məcəllə durduğu halda ÇXR-də *məcəllə yoxdur*. Lakin Əmək Məcəlləsini məcəlləyə bərabər qanunlar əvəz edir, bunlar sırasına **“İşçilər haqqında”** Qanunu, **“Xarici Qeyri-Hökumət Təşkilatları haqqında”** Qanunu, **“Əmək müqaviləsi haqqında”** Qanunu, həmçinin bunlar kimi bəzilərini aid edə bilərik. **“İşçilər haqqında”** Qanun ilk dəfə 1994-cü ildə qəbul edilmişdi, 2008-ci ildə isə onun daha təkmil versiyası qüvvəyə minmişdir. Birinci qanunun mütərəqqi cəhəti onda idi ki, bəzi məsələlər üzrə imperativ normalar müəyyən edilmişdi. Gündəlik iş vaxtı **8 saat** müəyyən edilmişdi, həftəlik isə **44 saata** bərabər idi (34-cü maddə), ildə

bir dəfə əvəzi ödənilən məzuniyyət öz əksini tapmışdı (45-ci maddə). Bunlarla yanaşı 41-ci maddə normadan artıq iş müddətinin ayda **36**, gündə **1** saatdan artıq olmamasını təsbit edirdi. 1994 Qanunu həm də normadan artıq işə görə ödənilən məbləğlə norma-ya uyğun ödənilən məbləğin fərqini qəti müəyyən edirdi – 1.5 dəfə.

2008 Qanunun 1994 Qanunundan fərqi müəyyən etmək üçün xronoloji təhlillərə ehtiyac duyuruq. Şübhəsiz ki, Çinin siyasi rejimi avtoritar-totalitardır. Avtoritarlıq termini ilə totalitarlıq termini bir-birindən fərqləndirilir. Totalitar dövlətdə hər şeyə nəzarət dövlətin əlindədir. Bunların oxşarlığı onunla xarakterizə olunur ki, hər ikisi siyasi rejim təsnifatı üzrə antidemokratikdir. Fəqət totalitar quruluşda insanların hüquqlarının daha çox pozulması qeyd olunur. M.Məlikova qeyd edir ki, avtoritar dövlətdən fərqli olaraq totalitar dövlət cəmiyyətin bütün sahələrində inhisarçılıq və məcburiyyət aparatına əsaslanan şəxsi diktatura ilə xarakterizə edilir [3, s. 121]. Başqa bir dərslikdə isə totalitarlığa sahibkarların inhisarı da əlavə edilir və şəxsi diktaturanın burada da mövcudluğu yazılır [7, s. 10]. Biz isə mövzu ilə əlaqəli olması üçün belə hesab edirik ki, burada totalitarlıq dövlət nəzarət səviyyəsinin dərəcəsini müəyyən edir, avtoritarlığa isə nəzarət şkalası gözü ilə baxmırıq, daha çox inzibati-amirlik metodlarının məcmusu və onun nəticəsi kimi qiymətləndiririk. Bir məqalədə də liderlərin idarəçiliklərindən asılı olaraq avtoritarizmin növləri fərqləndirilir:

- Jiang Zemin (1989-2002): *Etinasız avtoritarizm*;
- Hu Jintao (2002-2013): *Açıq avtoritarizm*;
- Şi Cinpinq (2013-h.h.): *Əhatə edici avtoritarizm*.

I dövrdə partiya hakimiyyəti həm işçilərin, həm miqrantların problemlərinə laqeyd yanaşdı. Bu səbəbdən narazılıqlar artırdı. XX əsrin 90-cı illərində qəbul edilən qanunların, normativ xarakterli səbəblərin qəbulunun mərkəzində etirazlar (*burada HİF partokratları deyil, işçiləri müdafiə etdi. Ehtimal edilir ki, bu hal da sonradan Həmkarlar İttifaqlarının zəiflədilməsi səbəbi olsun*) dayanırdı. **II dövrdə** hakimiyyət yumşalma meyilləri göstərir, dövlət olmayan subyektlərə imkanlar yaradır, onların innovativ ideyalarından



istifadə etməyə çalışır, lakin dövlət əsas nəzarəti itirmir. **III dövrdə** isə 50-60-cı illərə geri dönüş var. Hüquqlar kifayət qədər məhdudlaşır, danışıqlar prosesi üçün maneələr artır, “qapalılığa” baş verir.

3 dövrün müqayisəsi 1994 və 2008-ci illərdə qəbul edilmiş qanunların ruhunu müqayisə etməyə imkan verir. Birinci qanunun qəbul edilməsi daha çox məcburiyyətlə bağlıdır (etiraz dalğası), ikinci qanun isə əvvəlki dövrün problemlərindən nəticə çıxaran yeni idarəçiliyin addımlarının nəticəsi oldu. 2008 Qanununun daha təkmil olmasını qeyd etmək lazımdır. İkinci qanunun qəbuluna qədər işçi problemlərinin həllinə dair partiyanın HİF-ə təzyiqləri artmışdı, burada “təzyiq” ifadəsi müsbət başa düşülməlidir, çünki HİF-in işləkliyi artırdı. Bu, daha mütərəqqi *həmkarlar ittifaqı* liderləri, *əmək QHT*ləri və *işçi fəalları* üçün seçilmiş işçilərin nümayəndələri vasitəsilə müxtəlif dərəcələrdə hesabatlılığı özündə birləşdirən kollektiv sövdələşmələrə başlamaq imkanı yaratdı [19, s. 15].

Əməklə bağlı Qeyri-Hökumət Təşkilatları (*Əmək QHT-ləri*) əmək hüququ üçün klassik anlayış deyil. Adətən, hüquq ədəbiyyatlarında qeyri-kommersiya xarakterli hüquqi şəxsləri QHT adlandırırlar. Deməli, bu vəziyyətdə Həmkarlar İttifaqının potensial rəqibi, dövlət üçün isə haçansa təhlükə yarada biləcək yeni subyekt var. Burada bir fərqləndirmə aparaq. İkinci Dünya müharibəsindən sonra həmkarlar ittifaqları tarixdə, bəlkə də, öz inkişafının ən yüksək nöqtəsinə çatdı. Faşizmin məhvindən sonra yenidən yüksələn sola müttəfiq olan həmkarlar ittifaqları Müttəfiqlərin qələbəsinin zirvəsinə qalxırdılar, halbuki kontinental Avropada və Yaponiyada biznes hər halda müharibəni udmuşdu. Buna görə də həmkarlar ittifaqı hüquqları, *ən geniş formada, təbii qəbul edilmiş* və müharibədən *sonrakı* bütün qanunvericiliyə daxil edilmişdir. Şərqi Avropada isə həmkarlar ittifaqları ya ləğv edildi, ya da görünməz olaraq qaldı. Onların yerini məcburi dövlət institutları (məsələn, əmək düşərgələri) əvəzlədi [16, s. 2-3]. Əmək üzrə QHTlər isə işçi hərəkatı tərəfindən o məqsədlər üçün yaradılır ki, onun üzvlərinə xidmət göstərsin. Burada işçi hərəkatı dedikdə sadəcə olaraq həmkarlar ittifaqı nəzərdə tutulma-

malıdır, çünki adından da bəlli olduğu kimi işçilər hərəkatı daha geniş məzmununa sahibdir.

Həmkarlar ittifaqları və Əmək QHT-lərinin əməkdaşlıq etməsi istisna edilmir, baxmayaraq ki, onlar arasında bir sıra fərqlər var. **Birincisi**, QHT-də digər subyektdəki kimi sərt sistem, oturuşmuş qaydalar yoxdur. QHT-lərdə seçkilər əvəzinə təyinatla üstünlük verilir (hətta özünütəyinetmə), amma həmkarlarda seçkilər keçirilir. **İkincisi**, praktika da göstərir ki, həmkarlar ittifaqları kifayət qədər işlək deyil [8, s. 189]. **Üçüncüsü**, QHT-lərdə müxtəlif siniflər birləşə bilər. Amma həmkarlar ittifaqlarının tarixinə nəzər yetirdikdə Marksın əsərlərində “proletariat” adı ilə keçən sinif həmkarlar ittifaqlarında birləşir.

Bu kimi bir neçə əlavə fərqi də üzə çıxarmaq mümkündür, lakin onları əməkdaşlığa mane saymırıq. Ekoloji, təhsil, iş və bu kimi kontekstlərdə ortaq məxrəcə gəlmək mümkündür. Burada təhlil edilməli nəsnə dövlətin Əmək QHTlərinə, həmçinin bu növ əməkdaşlıqlara **münasibəti**dir. Çinə geri qayıtsaq, *açıq avtoritarizm* dövründə həmkarlar ittifaqlarının mexanizmindəki problemlərini nəzərə alaraq QHT-lərə üstünlük verilməyə başlanılmışdı (*əvvəlki abzasda qeyd etdiyimiz kommunist Avropasında həmkarlar ittifaqlarının ləğvi və ya yalnız gö-rünüş üçün mövcudluğunu davam etdirməsi halı Çinə də aid idi*). QHT-lər vətəndaş cəmiyyətindən, demokratiyadan xəbər verirdi (baxmayaraq ki, Çində demokratiya indeksi xeyli aşağıdır), həmçinin onlar əmək mübahisələri olduqda daha alternativ yollar işləyib hazırlaya bilirdilər. Unutmaq olmaz ki, Honq Konq və Makao ÇXR-in tərkibində olsa da, onların hələ də daxili müstəqilliyi var və həmin ərazilərdə demokratiya indeksi xeyli yüksəkdir. “The Economist” jurnalının 2020-ci il üçün Honq Konqda müəyyən etdiyi demokratiya indeksi 5.57 olub Çindəki indeksdən təxminən 2 dəfə daha çoxdur [32]. Siyasi rejimin daha uyğun olması əmək hüquqlarının realizəsini asanlaşdırır. QHTlərin də rolu yük-səkdir.

Şi Cinpinqin *əhatəedici avtoritarizmində* QHTlər sıxışdırıldı, çünki artan totalitarlıq dərəcəsi vətəndaş cəmiyyətinin inkişafı üçün mühüm rola sahib QHT institutu ilə uzlaşmır. Sıxışdırılmanın sübutu kimi vurğulaya bilərik ki, Şi'nin



hakimiyyətinin ilk illəri də daxil olmaqla, həmin dövrə qədər tətillər olduqda Əmək QHTləri müdaxilə edir və kompromis əldə etməyə çalışırdı. Lakin son-radən onların yerini polis qanun müdaxilələri almağa başladı [34].

Çində dövlətin əməyə müdaxiləsi mövzusunda son olaraq *miqrant-işçilərin hüquqi vəziyyəti* barədə söz açmaq istərdik. Çinin son illərdə yüksələn iqtisadi inkişafının arxasında **ucuz işçi qüvvəsi** dayanır, həm Çində miqrantların hüquqlarının pozulması barədə iddialar da var [35]. Əvvəllə, işçi-miqrantlar məsələsinə toxunaq. İşçi-miqrantların sayının artmasının müxtəlif səbəbləri ola bilər, məsələn onların ölkələrindəki vətəndaş müharibəsi və ya hər-hansı müharibə/ixtilaf nəticəsində məcburi şəkildə başqa ölkələrə köç edirlər və yeni ölkədə öz dolanışığını təmin etmək üçün işləyirlər (məsələn, *əsasənərəbdilli insanların Ərəb baharı nəticəsində Avropa və digər ölkələrə köçü*); başqa bir səbəb kimi öz ölkələrində həyat standartları, maaş çox aşağıdır, əlavə gəlir üçün xaricə üz tuturlar (örnek kimi *Qətər və BƏƏ-yə miqrant-işçi axını*). Səbəblərin siyahısını daha da artırma bilərik.

Miqrant-işçilərin hüquqları barədə ilk ciddi hüquqi mənbə kimi 1975-ci il Avropa Təhlükəsizlik və Əməkdaşlıq Müşavirəsinin Helsinki *Yekun Aktı*nı qeyd etməliyik. Bu aktda miqrant iş qüvvəsinin iqtisadi və sosial yönünə dair fəsil mövcuddur. Sənəddə *“miqrant-işçilərin sığorta və məşğulluq sahəsində hüquqlarının vətəndaşların sahib olduğu hüquqlarla eyni olması (hüquq bərabərliyi), mənzil şəraiti təminatı, pulsuz təhsil, əlavə iş imkanları”* kimi bir sıra mühüm məqamlara toxunulmuşdur. Düşünə bilərdik ki, bu sənəddən hələ xeyli əvvəl – 1948-ci ildə Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi qəbul edilmişdi, bəs ÜİHB-də bu məsələ yer almırdımı? ÜİHB-də miqrant-işçilərin hüquqlarına və təminatlarına xüsusilə toxunulmasa da, Helsinki Aktı ÜİHB-ə uyğundur (ÜİHB müddəaları *jus cogens* halını almışdır, onlara zidd olsaydı, Helsinki Aktı qeyri-legitim olardı).

Hüquq ədəbiyyatında miqrant-işçilərin hüquqi vəziyyətinə həsr edilmiş bir məqalədə qeyd edilir ki, işçilər getdikləri ölkənin iqtisadiyyatına fayda verdiklərindən onların belə hüququ çatır ki, hə-

min ölkədə onlara daha az kənar ünsür/xarici kimi baxılmasını tələb etsinlər... və idarəçilikdə təmsil edilsinlər [9, s. 5]. Bu-radən aydın olur ki, miqrant-işçilərin hüquqlarının müdafiəsi vacib məsələdir, onların birləşmək və digər hüquqları qorunmalı, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının mühüm prinsiplərindən olan *“istənilən növ ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması”*na əməl edilməlidir. 1990-cı ildə BMT-nin imzalaması üçün açıq elan etdiyi *“Bütün İşçi-miqrantların və onların ailə üzvlərinin hüquqlarının müdafiəsi üzrə”* beynəlxalq konvensiya Helsinki Aktından sonra ən əhatəli sənəd sayılır.

Çinə geri qayıtsaq, ÇXR BƏT-in bu mövzuda bir sıra konvensiyalarını ratifikasiya etmişdir, məsələn 12 yanvar 2006-cı ildə *“Ayrı-seçkilik əleyhinə”* Konvensiyası, 2 noyabr 1990-cı ildə *“Bərabər əməkhaqqı haqqında”* Konvensiyası və sair[29]. Çinin BƏT üzvü olduğunu nəzərə alaraq və bəzi prinsiplərin *jus cogensə* çevrildiyini də əlavə etsək, dövlətin bunlara əməl etmək öhdəliyi yaranır. Əvvəlki abzaslarda barəsində qeyd etdiyimiz, 2002-ci il ÇXR tarixində ən böyük işçi etirazlarından biri nəticəsində açıq avtoritarizm dövrünə keçid işçi-miqrantların vəziyyətində yaxşılaşmalara səbəb oldu. Onların hüquqları pozulduqda həmkarlar ittifaqı və (ya) Əmək QHTləri vasitəsilə öz hüquqlarının bərpasına cəhd edirdilərsə də, Şi Cinpinq və ya *“Yeni Mao”* dövrü bunlara da ciddi zərbə vurdu. Miqrant-işçilərin xeyli az əməkhaqqı alması, buna razı olmadıqda ölkədən çıxarılma qorxusunun gətirdiyi *“az heç nədən yaxşıdır”* fikri, hətta bir qisminin, ümumiyyətlə, əmək müqaviləsi olmadan işlədilməsi, ciddi hüquq pozuntusudur və **məcburi əmək** cinayətinin tərkibini formalaşdırır. Miqrantları belə bir kənara qoysaq, Çin vətəndaşı olan fəhlələrin ölkənin ümumdaxili məhsulundakı payı azalan tendensiya üzrə davam edir. Buna mütənasib olaraq ev təsərrüfatlarının istehlak payının da ÜDM-də azaldığı faktı ilə rastlaşırıq [10, s. 114-115].

Nəticə. Apardığımız tədqiqatlar bizlərə Çindəki əmək qanunlarının ruhu ilə tanış olmağa imkan yaratdı, həmçinin Çinlə yanaşı ümumi olaraq əmək hüququna dövlət təsirlərinin təhlili mövzunu daha anlaşılıqlı və geniş ələ almağa imkan ver-



di. **Birincisi**, aydın oldu ki, Çində dövlət ümumi məzmunla yanaşı xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Burada dövlət partiya termini ilə demək olar ki, eynidir. Qanunverici də, icraedici də, məhkəmə də faktiki olaraq partiyanın özüdür. Partiyanın sərt nəzarəti əmək hüquqlarının realizəsinə istiqamət verir, ya onları məhdudlaşdırır, ya da müəyyən müstəqilliklə təmin edir.

İkincisi, belə qənaətə gəldik ki, əmək hüququna ümumi dövlət və hüquq nəzəriyyəsiindən məlum olduğu kimi siyasi təsirlər mütləqdir. Çində və Çinsayağı sosialist ölkələrdə əmək hüquqdan çox vəzifədir. İdeoloji bazis də mövzuya təsirsiz ötürür. Əməyə mal-əmtəə kimi yanaşılması və ya yanaşılmaması ideoloji fərqlilikləri üzə çıxardı. Siyasi və ideoloji təsir hüquq düşüncəsini istiqamətləndirir və müəyyən qaydaların formalaşması ilə nəticələnir. Məsələn, Qərbdə “*Qanunda qadağan edilməyən hər şey sərbəstdir*” düşüncəsi Çində tam fərqli-dir. Buradakı qaydaya əsasən, “*Qanunda olmayan hər şey qadağandır*” [8, s. 206].

Üçüncüsü, sadəcə siyasi rejimlə məhdudlaşmayıb onu daxilən və rəhbər(liy)in mövqeyindən asılı olaraq tədqiq etdik. Çindəki avtoritar/təkrarpartiyalı idarəetmə 1949-cu ildən bəri heç dəyişmədi, amma totalitarlıq dərəcəsi müntəzəm dəyişdi və əmək hüququna münasibətin fərqliliyi bunun sübutudur.

Dördüncüsü, mövzunun altıoxluğu kimi ucuz işçi qüvvəsinin təhlili göstərdi ki, Çində iqtisadi dünya liderliyi üçün həm vətəndaşlar, həm işçimiqrantlar istismar edilir. Bu, insan hüquqları və əmək hüququ kontekstində, həmçinin hüququn ruhuna ziddir. Hətta ÇXR-in tarixinə nəzər yetirdikdə şifahi əmək müqavilələrinin bağlanması halları ilə rastlaşmağımız, müəyyən dövrdə ədalət mühakiməsində belə şifahi əmək müqavilələrinin hüquqazidd hal kimi qiymətləndiril-məməsi təəccübə səbəb oldu.

Sonuncu olaraq, Çinin ayrıca hüquq sisteminə sahib olub-olmaması məsələsinə də toxunuldu. Çində liberal metodlar tətbiq edilsə də, aşkardır ki, hüququn qəlbi bu ölkədə sosializmdir və əgər Çin hüququ adlı yeni hüquq sistemi tama-milə sübuta yetirilərsə belə, sosializm öz çəkisini itirməyəcək. Şübhəsiz ki, illərlə xalqa öyrədilənlərin əksəriyyətinin əsası sosializmdir. Əvvəldə qeyd etdiyimiz “insanı əmək yaradıb”, “əməklə məşğul olmayan insan avaradır” tipli sovet-Çin düşüncəsi də sosializmin meyvələridir.

Hesab edirik ki, istənilən halda Çin əmək hüququ tədqiq edilməlidir. İllərlə öyrənilmiş sovet/rus əmək hüququ ilə müqayisədə bizlər üçün yeni olsa da, təəccüb doğuracaq faktlarla zəngindir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat:

Azərbaycan dilində

1. **A.M.Qasimov**. “Əmək hüququ”. Dərslik. Bakı, “Letterpress”, 2016, 840 səh.
2. **H.M.Hacıyeva, Ə.M.Məhərrəmov, Q.K.İsmayılov, İ.V.Qafarova**. “Biologiyanın inkişaf tarixi və metodologiyası”. Bakı, 2009, 197 səh.
3. **M.F.Məlikova**. “Hüquq nəzəriyyəsi”. Dərslik. Bakı, “Elm və Təhsil”, 2019, 448 səh.
4. **N.Xropanyuk**. “Dövlət və hüquq nəzəriyyəsi” (ixtisarla). Bakı, 2013, 248 səh.
5. **Ü.A.Əkbərli**. “Əmək hüququnun əsasları”. Dərs vəsaiti. Bakı, “Hüquq Yayın Evi”, 2021, 484 səh.
6. **Z.Əsgərov**. “Konstitusiya hüququ”. Dərslik, ikinci nəşr. Bakı, “Bakı Universiteti” nəşriyyatı, 2011, 760 səh.
7. **Z.Əsgərov, E.Nəsirov, M.İsmayılov**. “Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və hüququnun əsasları”. Dərslik, Bakı, 2005, 376 səh.

Türk dilində

8. **A.Benli, Ö.Topkaya**. “Çində endüstri ilişkileri ve 1980 sonrası dönemde yaşanan dönüşümler”. Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 59, 2010/2



9. Av. **F.Erem**. “Göçmen İşçilərin İnsan Hakları”.
10. **K.Gökten**. “Kapitalizm İçin Çalışmak: Çin’de İşgücü Piyasasının İnşası”. Ordu, “Çalışma ve Toplum”, 2012/4.
11. **K.Marks**. “Kapital”, I cild. “Eriş Yayınları”, 2003, 672 səh.
12. **K.Marks, F.Engels**. “Kommunist Manifest”. Türk dilinə tərcümə: Celal Üster, Nur Deriş. İstanbul, “Can Sanat” yayımları, 2008, 148 səh.
13. **Ş.L.Mönteskyo**. “Kanunların Ruhu Üzerine”. Fransızcadan türk dilinə tərcümə edən: Fehmi Baldaş. İstanbul, “Hiperlink” yayımları, 2015, 601 səh.

İngilis dilində

14. **B.Taylor, C.Kai, L.Qi**, “Industrial Relations in China”, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edvard Elgar Publications, 2003
15. **C.Crouch**. “The Politics of Industrial Relations”, 1982.
16. **D.Gallin**. “Trade Unions and NGOs: A necessary partnership for social development”. United Nations Research Institute for Social Development, June 2000, 33 səh.
17. **G.Teubner**. “Substantive and reflexive elements in modern law”. Law & Society Review. Volume 17, Num.2, 1983.
18. **H.W.Arthurs**. “Corporate Self-regulation: Political Economy, State Regulation and Reflexive Labour Law” Oxford, UK: “Hart Publishing”, 2008, 30 səh.
19. **J.Howell, T.Pringle**. “Shades of authoritarianism and state-labour relations in China”. British Journal of Industrial Relations, 2018.
20. **L.Tomba**. “Paradoxes of labour reform: Chinese Labour Theory and practice from socialism to market”. Honolulu, University of Hawaii Press, 2002, 252 səh.
21. **R.J.Goossen**. “An introduction to Chinese Law: Does it exist? What is it? How is it interpreted?” Osgood Hall Law Journal, Vol. 27, No. 1, spring 1989.
22. **R.Vedder**. “Right-to-Work Laws: Liberty, Prosperity, and Quality of Life”. Cato Journal, Vol. 30, No. 1., 2010.
23. **T.Dundon, D.Rollinson**. “Understanding employment relations”. “McGraw-Hill Higher Education”, 465 səh.

Rus dilində

24. **Гусов К.Н., Толкунова В.Н.** «Трудовое право России». Учебник. Москва, «Проспект», 2006.
25. «Курс российского трудового права». В 3-х т. Т.1 Общая часть / Под ред. **Е.Б.Хохлова**. СПб., 1996.
26. **Молодцов М.В., Головина С.Ю.** «Трудовое право России». Учебник. Москва, «Норма», 2003.
27. Словарь по трудовому праву / Отв.ред. **Ю.П.Орловский**. Москва, «БЕК», 1998.

Digər mənbələr

28. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, 1995 (son dəyişikliklərlə birlikdə).
29. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının rəsmi internet sahifəsi. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103404 (son baxış 13 aprel 2022).
30. Böyük Mancur (Qing) Hüquqlar Toplusu (Kodeksi), 1912.
31. Çin Xalq Respublikasının Konstitusiyası, 1982 (son dəyişikliklərlə birlikdə).
32. “Democracy Index 2020: In sickness and in health?”. The Economist Intelligence Unitin nəşri,



2021.

33. Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqının Konstitusiyası, 1977 (1987-ci il dəyişiklikləri ilə birlikdə).

34. <https://www.bbc.com/news/av/business-27059434> (son baxış 13 aprel 2022).

35. <https://www.bbc.com/news/world-asia-pacific-13746989> (son baxış 11 aprel 2022).

Farida Aslanova
Siyavush Bagirov

A Chinese prism of the state's role in labor relations: the Chinese example of labor law

The article examines the labor law norms applied in the People's Republic of China (PRC), the history and philosophical foundations of the development of labor law in China. At the beginning of the article, attention was paid to the role of the state as a subject of labor relations, similarities and differences between the Chinese model and the state as a standard subject were revealed. In the end, the results obtained on labor law in the Chinese example are summarized. The article addresses some of the problems of migrant workers.

Фарида Асланова
Сиявуш Багиров

Китайская призма роли государства в трудовых отношениях: пример китайского трудового права

В статье рассматриваются нормы трудового права, применяемые в Китайской Народной Республике (КНР), история и философские основы развития трудового права в Китае. В начале статьи было уделено внимание роли государства как субъекта трудовых отношений, выявлены сходства и различия между китайской моделью и государством как стандартным субъектом. В конце подводятся итоги, полученные по трудовому праву на примере Китая. В статье рассматриваются некоторые проблемы трудовых мигрантов.